STRATEGI MOTIVASI LEMBAGA PENDAMPING PROSES PRODUK HALAL (LP3H) UIN PONOROGO UNTUK MENINGKATKAN PARTISIPASI P3H DALAM PENDAMPINGAN SERTIFIKASI HALAL

TESIS

Oleh:

ERINDA NUR AYSIYAH

NIM 501240017

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI

PONOROGO

2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

STRATEGI MOTIVASI LEMBAGA PENDAMPING PROSES PRODUK HALAL (LP3H) UIN PONOROGO UNTUK MENINGKATKAN PARTISIPASI P3H DALAM PENDAMPINGAN SERTIFIKASI HALAL

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi motivasi yang diterapkan oleh LP3H UIN Ponorogo dalam meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan prosrs sertifikasi Pendamping halal, mengetahui alasan pentingnya strategi tersebut, serta memahami dampaknya terhadap keterlibatan dan konsistensi partisipasi pendamping. Penelitian ini berangkat dari fenomena bahwa sebagian besar pendamping memiliki profesi utama lain sehingga partisipasi mereka dalam kegiatan pendampingan sering mengalami fluktuasi. Kondisi ini menjadi tantangan bagi lembaga dalam menjaga semangat, komitmen, dan keberlanjutan keterlibatan pendamping dalam proses sertifikasi halal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan LP3H, pengelola lembaga, dan pendamping P3H, serta didukung observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara induktif untuk memahami dinamika motivasi, komunikasi organisasi, dan pola partisipasi pendamping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LP3H UIN Ponorogo menerapkan strategi motivasi berupa penguatan komunikasi, monitoring berkala, forum koordinasi daring, penyampaian target secara terbuka, serta pembinaan moral dan profesional. Strategi tersebut berperan dalam menjaga keterhubungan kelembagaan, meningkatkan akuntabilitas kerja, dan mendorong sebagian pendamping kembali aktif dalam kegiatan pendampingan. Namun demikian, tingkat partisipasi pendamping masih menunjukkan variasi antarindividu sehingga diperlukan penguatan strategi motivasi yang lebih sistematis dan berkelanjutan untuk menjaga konsistensi keterlibatan pendamping dalam proses sertifikasi halal.

Kata Kunci: Strategi Motivasi, LP3H, P3H, Sertifikasi Halal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

MOTIVATION STRATEGIES OF THE HALAL PRODUCT PROCESS ASSISTANCE INSTITUTION (LP3H) OF UIN PONOROGO TO ENHANCE P3H PARTICIPATION IN HALAL CERTIFICATION ASSISTANCE

ABSTRACT

This study aims to identify the motivational strategies implemented by LP3H UIN Ponorogo to increase the participation of P3H in assisting the halal certification process, to examine the reasons why these strategies are important, and to understand their impact on the level of involvement and consistency of assistants' participation. This research is based on the phenomenon that most assistants have other primary professions, causing their participation in mentoring activities to fluctuate. This condition poses a challenge for the institution in maintaining the enthusiasm, commitment, and sustainability of assistants' involvement in the halal certification process. This study employs a qualitative method with a field research approach. Data were collected through in-depth interviews with LP3H leaders, institutional managers, and P3H assistants, supported by observation and documentation. Data analysis was conducted inductively to understand the dynamics of motivation, organizational communication, and the patterns of assistants' participation in the practice of halal certification assistance. The results show that LP3H UIN Ponorogo implements several motivational strategies, including strengthening communication, conducting regular monitoring, organizing online coordination forums, openly conveying institutional targets, and providing moral and professional guidance for assistants. These strategies play an important role in maintaining institutional connectedness, improving work accountability, and encouraging some assistants to become active again in mentoring activities. However, the level of assistants' participation still varies among individuals; therefore, stronger and more systematic motivational strategies are needed to maintain the consistency of assistants' involvement in the halal certification process.

Keywords: Motivation Strategy, LP3H, P3H, Halal Certification

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis ditulis oleh **Erinda Nur Aysiyah, NIM 501240017** dengan judul: **"Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal"**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Ponorogo, 09 Maret 2026

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Iza Hanifuddin, M.Ag., Ph.D.	**Dr. Hj. Atik Abidah, S.Ag., M.S.I.**
NIP. 196906241998031002	NIP. 197605762000032001

Mengetahui,

Kaprodi Magister Ekonomi Syariah

Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.S.I.
NIP. 197202111999032003

PONOROGO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
PASCASARJANA
Alamat: Jl. Pramuka 156, Ronowijayan, Siman, Ponorogo 63471
Website: www.pasca. uinponorogo.ac.id Email: pasca@uinponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Erinda Nur Aysiyah, NIM 501240017, Program Magister** Program Studi Ekonomi Syariah dengan judul: ***"Strategi Motivasi Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Sertifikasi Halal"*** telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo pada **Hari Selasa, tanggal 07 April 2026** dan dinyatakan **LULUS.**

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	**Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., M.S.I.** **NIP**. 197202111999032003 Ketua Sidang		13/5 2026
2	**Prof. Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I.** **NIP**. 197401102000032001 Penguji Utama		12-5-26
3	**Prof. Iza Hanifuddin, M.Ag., Ph.D.** **NIP**. 196906241998031002 Penguji 2		12/5 2026
4	**Dr. Ridho Rokamah, M.S.I.** **NIP**. 197412111999032002 Sekretaris		13/5 2026

Ponorogo, 15 Mei 2026
Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.
NIP. 196808011998031001

PONOROGO

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erinda Nur Aysiyah
NIM : 501240017
Fakultas : Pascasarjana UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Strategi Motivasi Lembaga Pendamping Proses Produk Halal UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Sertifikasi halal

Menyatakan bahwa naskah tesis ini telah diperiksa dan disahkan oleh pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah ini di publikasi oleh perpustakaan UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id.** Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.
Demikian surat pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 12 Mei 2026
Yang membuat pernyataan

Erinda Nur Aysiyah
NIM 501240017

PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Erinda Nur Aysiyah, NIM 501240017, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: ***"Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal"*** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 09 Maret 2026

Pembuat Pernyataan,

ERINDA NUR AYSIYAH

NIM 501240017

PONOROGO

BAB I
PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) merupakan institusi strategis yang berperan dalam memperkuat implementasi sistem jaminan produk halal di Indonesia.[1] Lembaga ini berfungsi sebagai mitra Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) dalam mendampingi pelaku usaha untuk memenuhi ketentuan sertifikasi halal sesuai regulasi yang berlaku. Melalui tenaga Pendamping Proses Produk Halal (P3H), LP3H menjalankan fungsi pembinaan, pendampingan, dan verifikasi dokumen halal.[2] Kompleksitas tugas tersebut menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar proses sertifikasi berlangsung kredibel, efisien, dan berkelanjutan.[3] Dalam kerangka manajemen kelembagaan, efektivitas LP3H sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan dan strategi motivasi dalam menggerakkan potensi P3H secara optimal.[4] Oleh karena itu, analisis terhadap strategi motivasi LP3H menjadi penting untuk memahami kesiapan LP3H dalam mewujudkan visi nasional sertifikasi halal sebagai pilar penguatan ekonomi syariah Indonesia.

Dalam perkembangan nasional, dinamika pelaksanaan pendampingan halal juga menunjukkan kecenderungan positif yang menjadi dasar penting dalam

[1] Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), *Keputusan Kepala BPJPH Nomor 8 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pembinaan Lembaga Pendampingan Proses Produk Halal Dan Pendamping Proses Produk Halal* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2024), Pasal 1(a).

[2] Lady Yulia, "Penguatan Ekosistem Halal Indonesia Melalui Peningkatan Lembaga Pemeriksa Produk Halal Dari Perguruan Tinggi Dan Ormas Islam," *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 5, no. 2 (2025): 191–99, https://doi.org/https://doi.org/10.32832/diversityjournal.v5i2.19861.

[3] Rahayu Japar et al., "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Ekosistem Industri Halal Di Indonesia," *Kompleksitas : Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* 13, no. 2 (December 23, 2024): 21–30, https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol13no2.571.

[4] Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (London: Kogan Page, 2014), 104-107.

memahami konteks operasional LP3H saat ini[5] Lembaga-lembaga pendamping mulai menerapkan tata kelola yang lebih profesional melalui pembinaan berkelanjutan, penguatan sistem pelaporan, serta mekanisme koordinasi yang lebih adaptif terhadap dinamika lapangan.[6] Bertambahnya jumlah P3H tersertifikasi juga menjadi indikator kesiapan lembaga dalam memperluas cakupan layanan hingga sektor usaha mikro, kecil, dan menengah.[7] Selain itu, pengembangan program penyegaran kompetensi dan pemberian apresiasi terhadap pendamping berprestasi menunjukkan adanya orientasi kelembagaan terhadap peningkatan kualitas kinerja.[8] Berbagai upaya kolaboratif antara LP3H, BPJPH, dan mitra eksternal semakin memperkuat profesionalisasi sistem pendampingan halal, sehingga ekosistem sertifikasi halal tidak hanya mengalami pertumbuhan kuantitatif, tetapi juga peningkatan kualitas tata kelola secara signifikan.[9]

Meskipun berbagai LP3H menunjukkan perkembangan positif dalam profesionalisasi pendampingan halal, dinamika empiris di lapangan mengindikasikan bahwa kemajuan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan partisipasi substantif para pendamping.[10] Rendahnya partisipasi aktif P3H merupakan isu struktural nasional yang tetap muncul meskipun jumlah pendamping terus meningkat secara administratif.[11] Data Kementerian Agama menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pendamping yang terlibat intensif dalam pelaksanaan sertifikasi halal, menandakan lemahnya faktor motivasional dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[5] Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), *Laporan Kinerja 2023* (Jakarta: BPJPH, 2023), 12.

[6] M. Soleh Al Munawar et al., "Penerapan Sistem Jaminan Produk Halal Pada UMKM Untuk Meningkatkan Daya Saing Produk," *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)* 4, no. 1 (July 2, 2023): 165–76, https://doi.org/10.33474/jp2m.v4i1.19996.

[7] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Data Statistik Pendamping Proses Produk Halal Tahun 2023* (Jakarta: Badan Pendamping Proses Produk Halal (BPJPH), 2023), 18.

[8] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Modul Penguatan Kompetensi Pendamping Proses Produk Halal* (Jakarta: BPJPH, 2022), 40.

[9] Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), *Roadmap Ekosistem Halal Indonesia 2023–2029* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023), 33.

[10] Riskia Putri, "Tantangan Sertifikasi Halal Pada Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Produk Pangan Di Kabupaten Pamekasan," *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business* 5, no. 2 (December 10, 2024): 222, https://doi.org/10.28944/assyarikah.v5i2.1911.

[11] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Laporan Nasional Sertifikasi Halal 2023* (Jakarta: BPJPH, 2023), 27.

kelembagaan.[12] Minimnya pembinaan lanjutan, ketidakteraturan sistem penghargaan, dan lemahnya koordinasi operasional menyebabkan P3H tidak memiliki dorongan psikologis maupun struktural untuk berkontribusi secara konsisten.[13] Kondisi ini berdampak pada lambatnya proses sertifikasi, tidak tercapainya target nasional, serta melemahnya kredibilitas LP3H dalam mendukung ekosistem halal.[14] Oleh karena itu, analisis mengenai strategi motivasi dan menjadi krusial untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

LP3H merupakan bagian integral dari Ponorogo Halal Center di Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang berdiri sejak 2022 sebagai respons institusional terhadap penguatan ekosistem industri halal regional.[15] Secara normatif, legitimasi operasional LP3H diperoleh dari Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal sehingga lembaga ini memiliki kewenangan formal dalam mendampingi pelaku usaha pada proses sertifikasi halal.[16] Kepemimpinan Yudhi Achmad Bashori, M.H.I. mengoordinasikan tujuh tenaga teknis yang mengelola administrasi, verifikasi, pelatihan, serta jejaring kemitraan.[17] Secara strategis, lokasi LP3H di lingkungan kampus mempertemukan dosen, penyuluh agama, mahasiswa, alumni, dan pelaku UMK dalam satu ekosistem kolaboratif.[18] Sinergi ini memperlihatkan integrasi fungsi tridarma perguruan tinggi dengan tanggung jawab sosial ekonomi, khususnya dalam pemberdayaan umat melalui fasilitasi sertifikasi halal yang berkelanjutan dan berbasis pendampingan profesional.[19]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

[12] Indonesia, *Data Statistik Pendamping Proses Produk Halal Tahun 2023*, 18.

[13] Adillah Rahmah, Sri Rahmayanti, and Rian Rahmat Ramadhan, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pendamping Proses Produk Halal (P3H) Dalam Proses Pembuatan Sertifikasi Halal Di Kota Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* 5, no. 2 (2025): 567–75.

[14] Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), *Rencana Strategis BPJPH 2020–2024* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2021), 33.

[15] IAIN Ponorogo, *Keputusan Rektora Institut Agama Islam Negeri Ponorogo Nomor 270 Tahun 2026 Tentang Pengangkatan Pengelola Lembaga Pendamping Halal Ponorogo Halal Center Universitas Islam Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo Tahun 2026* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2026), 1.

[16] Ibid., 2.

[17] Ibid., 4.

[18] Rooza Meilia Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo" (2025).

[19] Ibid.

Di LP3H UIN Ponorogo terdapat ketidakseimbangan signifikan antara 936 pendamping halal terdaftar dan hanya 311 P3H yang aktif, sementara 394 dicabut dan 157 masih dalam proses sertifikasi.[20] Kondisi ini menunjukkan kesenjangan antara potensi sumber daya dan realisasi keterlibatan pendampingan. Berbagai upaya telah dilakukan melalui sosialisasi tahunan, refreshment, Zoom berkala, pembinaan teknis dan spiritual, serta pemberian reward.[21] Namun temuan lapangan memperlihatkan rendahnya respons pada enam WhatsApp Group dan kehadiran kegiatan yang tidak konsisten.[22] Partisipasi aktif cenderung didominasi oleh pendamping dengan komitmen personal kuat, bukan hasil sistem kelembagaan.[23] Hal ini mengindikasikan bahwa strategi motivasi masih bersifat administratif-informatif dan belum menyentuh determinan psikologis seperti persepsi keadilan, makna kerja, dan rasa memiliki yang krusial bagi partisipasi berkelanjutan.[24] Kondisi tersebut menjadi urgensi akademik untuk menelaah efektivitas strategi motivasi LP3H secara lebih sistemik dan transformatif.

Teori strategi motivasi menurut Hartanto dkk. memposisikan motivasi kerja sebagai variabel strategis yang menjembatani kebijakan organisasi dan capaian kinerja individu.[25] Dalam kerangka ini, strategi motivasi tidak direduksi pada pemberian insentif material, melainkan dirancang sebagai sistem terpadu yang mengintegrasikan faktor intrinsik dan ekstrinsik secara simultan.[26] Hartanto dkk. menegaskan bahwa efektivitas strategi motivasi ditentukan oleh kesesuaian antara kebutuhan psikologis karyawan, desain pekerjaan, serta budaya organisasi yang mendukung pengakuan dan pengembangan kompetensi.[27] Secara kritis, pendekatan ini memperluas pemahaman motivasi dari sekadar dorongan individual menjadi instrumen manajerial yang terstruktur dan terukur dalam kerangka perencanaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[20] Ibid.
[21] Ibid.
[22] Ibid.
[23] Ibid.
[24] Ibid.
[25] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2025), 129.
[26] Ibid, 131.
[27] Ibid, 138.

strategis organisasi.[28] Dengan demikian, teori ini menempatkan motivasi sebagai mekanisme mediasi yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan kelembagaan terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta partisipasi karyawan secara berkelanjutan.[29]

Strategi motivasi kerja sebagaimana dirumuskan Hartanto dkk. menekankan pentingnya kejelasan tujuan, keadilan reward, komunikasi efektif, serta kepemimpinan motivatif sebagai determinan peningkatan partisipasi dan kinerja pegawai.[30] Teori tersebut mengasumsikan bahwa ketika tujuan terinternalisasi, sistem penghargaan berjalan adil, serta komunikasi berlangsung partisipatif dan suportif, maka individu akan menunjukkan keterlibatan aktif dan konsisten dalam pelaksanaan tugas kelembagaan.[31] Namun, di LP3H UIN Ponorogo menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara konstruksi normatif teori dan praktik empiris di lapangan. Strategi komunikasi melalui WhatsApp Group, Zoom, refreshment tahunan, serta pemberian reward berbasis capaian tertinggi belum sepenuhnya menghasilkan partisipasi merata di kalangan P3H.[32] Variasi kehadiran, respons pasif dalam forum daring, ketidakterlibatan sebagian pendamping dalam kegiatan kelembagaan, serta mekanisme reward yang selektif mengindikasikan bahwa instrumen motivasi belum sepenuhnya menyentuh dimensi intrinsik, persepsi keadilan, dan rasa kepemilikan organisasi.[33]

Strategi motivasi kerja diyakini menghasilkan peningkatan produktivitas, loyalitas, kreativitas, retensi, serta kinerja organisasi secara menyeluruh.[34] Dalam kerangka tersebut, Hartanto dkk. memposisikan motivasi sebagai variabel determinan yang secara linear mendorong keterlibatan individu dalam mencapai target kelembagaan.[35] Namun, dalam konteks P3H pada pendampingan sertifikasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[28] Ibid, 138.
[29] Ibid, 140.
[30] Ibid, 131.
[31] Ibid, 133.
[32] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[33] Ibid.
[34] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[35] Ibid, 129.

halal, partisipasi tidak semata ditentukan oleh dorongan produktivitas atau kepuasan kerja sebagaimana diasumsikan teori umum.[36] Dinamika empiris menunjukkan bahwa fluktuasi semangat, beban ganda profesi, kendala teknis sistem SIHALAL, serta variasi keterhubungan kelembagaan turut memengaruhi konsistensi partisipasi secara signifikan.[37] Hal ini mengindikasikan bahwa manfaat strategi motivasi yang secara konseptual berorientasi pada peningkatan kinerja belum sepenuhnya mampu menjelaskan karakter partisipasi yang bersifat sukarela, fleksibel, dan berbasis jejaring sosial-profesional.[38]

Strategi motivasi kerja dipandang berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kinerja, dan partisipasi individu dalam pelaksanaan tugas organisasi.[39] Asumsi ini mengandaikan hubungan linear antara penerapan strategi motivasional dan intensitas keterlibatan pendamping dalam pendampingan sertifikasi halal.[40] Namun, di LP3H UIN Ponorogo menunjukkan bahwa dampak strategi motivasi tidak terdistribusi secara merata. Peningkatan partisipasi terjadi pada kelompok pendamping tertentu, sementara sebagian lainnya menunjukkan pola kehadiran dan aktivitas yang fluktuatif.[41] Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara asumsi teoretis mengenai dampak motivasi dan realitas implementasi di lapangan.[42] Dengan demikian, strategi motivasi yang ada belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana dampak tersebut dapat mendorong partisipasi berkelanjutan dalam konteks pendampingan halal.[43] Kesenjangan ini menjadi dasar perlunya kajian lebih lanjut untuk mengembangkan model motivasional yang adaptif dan kontekstual[3], sehingga diangkat judul **"Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal."**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[36] Yudhi Achmad Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo" (2025).
[37] Ibid.
[38] Ibid.
[39] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 140.
[40] Ibid, 141.
[41] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[42] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[43] Ibid.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal?
2. Mengapa strategi motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal?
3. Bagaimana dampak strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo terhadap peningkatan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1) Menganalisis dan mendeskripsikan bentuk strategi motivasi yang diterapkan oleh LP3H UIN Ponorogo dalam meningkatkan peran keterlibatan P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal.
2) Mengkaji secara kritis argumen strategi motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal.
3) Menganalisis dampak strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo terhadap peningkatan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan strategi motivasi dan kepemimpinan sebagai dua variabel strategis yang saling memengaruhi dalam membentuk tingkat partisipasi individu di lembaga keagamaan. Melalui pendekatan analitis-kritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan konsep integratif antara teori motivasi dan kepemimpinan dalam konteks lembaga pendamping

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

sertifikasi halal. Hasilnya diharapkan tidak hanya memperluas pemahaman mengenai hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan partisipasi profesional, tetapi juga menghasilkan model konseptual yang adaptif dan relevan untuk diaplikasikan dalam penguatan sistem manajemen sumber daya manusia di lembaga berbasis nilai religius dan pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi langsung bagi LP3H UIN Ponorogo dalam memperbaiki dan memperkuat strategi motivasi yang diterapkan terhadap para P3H. Temuan penelitian dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang lebih partisipatif dan berbasis pemberdayaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan membantu mengidentifikasi faktor penghambat partisipasi, memperkuat pola komunikasi, serta mengembangkan sistem penghargaan yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan berkelanjutan di kalangan P3H sebagai ujung tombak pelaksanaan sertifikasi halal.

E. Kajian Terdahulu

Berdasarkan pengetahuan Peneliti, belum ditemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang strategi peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM pada LPH UIN Ponorogo. Namun, beberapa penelitian telah menyinggung persoalan SDM dalam LPH di Indonesia, diantaranya:

1. Penelitian Irwandi Jaswir dkk. (2023) berjudul *"Motives for Participation in Halal Food Standard Implementation: An Empirical Study in Malaysian Halal Food Industry"* mengkaji faktor motivasi yang mendorong industri makanan di Malaysia menerapkan standar halal MS1500. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan institusional dan motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap partisipasi pelaku industri dalam standarisasi halal.[44] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap faktor pendorong partisipasi

[44] Irwandi Jaswir et al., "Motives for Participation in Halal Food Standard Implementation: An Empirical Study in Malaysian Halal Food Industry," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 16, no. 5 (August 1, 2023): 928–54, https://doi.org/10.1108/IMEFM-07-2021-0264.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

dalam implementasi sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Jaswir dkk. menitikberatkan pada aspek motivasional industri secara makro, sementara penelitian ini menelaah strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

2. Penelitian Zulpa Makiah dkk. (2025) berjudul *"Enhancing the Competency of Facilitators and Accelerating Halal Certificate Registration"* meneliti peningkatan kompetensi fasilitator P3H melalui pelatihan dan pendampingan di Kalimantan Selatan dengan metode *Asset Based Community Development (ABCD)*. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan jumlah sertifikat halal dari 893 pada 2022 menjadi 3.286 pada 2023.[45] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus penguatan SDM dalam percepatan sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Makiah dkk. menitikberatkan pada peningkatan keterampilan teknis fasilitator, sementara penelitian ini berfokus pada strategi motivasi SDM LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
3. Penelitian Alifa Akmalia Rasyid dkk. (2025) berjudul *"Communication Strategy for Services in Facilitating Business Actors to Register for Halal Certification at the Muhammadiyah Halal Inspection and Halal Thayyiban Studies Agency"* menelaah strategi komunikasi LPH KHT Muhammadiyah dalam memfasilitasi pelaku usaha memperoleh sertifikasi halal. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa strategi komunikasi multi-kanal dan edukatif berperan penting dalam membangun kepercayaan, meningkatkan kesadaran, serta memperkuat pelayanan publik lembaga halal.[46] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus peningkatan partisipasi dan efektivitas lembaga dalam pelaksanaan sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Rasyid dkk.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI MUHAMMAD HASYIM
PONOROGO

[45] Zulpa Makiah et al., "Enhancing the Competency of Facilitators and Accelerating Halal Certificate Registration," *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 7, no. 1 (January 17, 2025): 63, https://doi.org/10.20527/btjpm.v7i1.13144.

[46] Alifa Akmalia Rasyid, Yanuar Luqman, and Lintang Ratri Rahmiaji, "Communication Strategy for Services in Facilitating Business Actors to Register for Halal Certification at the Muhammadiyah Halal Inspection and Halal Thayyiban Studies Agency," *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 6, no. 3 (February 6, 2025): 1736–47, https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i3.3862.

menekankan aspek komunikasi kelembagaan, sementara penelitian ini mengkaji strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

4. Penelitian Muhammad Anwar Fathoni dkk. (2025) "*Unlocking Barriers and Strategies of Halal Certification for Micro and Small Enterprises in Indonesia: Analytic Network Process Approach*" menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi UMK dalam sertifikasi halal dipengaruhi oleh keterbatasan finansial, kompleksitas regulasi, dan rendahnya kesadaran pelaku usaha, sementara strategi yang direkomendasikan mencakup dukungan pembiayaan, penyederhanaan regulasi, dan penguatan edukasi publik.[47] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus keduanya untuk meningkatkan partisipasi sebagai indikator efektivitas sistem sertifikasi halal. Perbedaannya penelitian Fathoni menitikberatkan pada hambatan struktural dan kebijakan eksternal yang memengaruhi UMK, sedangkan penelitian ini menelaah strategi motivasi sumber daya manusia di LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
5. Penelitian Z. bin Md Rodzi dkk. (2023) berjudul *"Integrated Single-Valued Neutrosophic Normalized Weighted Bonferroni Mean (SVNNWBM)-DEMATEL for Analyzing the Key Barriers to Halal Certification Adoption in Malaysia"* mengidentifikasi hambatan utama adopsi sertifikasi halal pada restoran milik Muslim di Malaysia menggunakan pendekatan SVNNWBM-DEMATEL. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi pelanggan, pemahaman halal, dan kurangnya pengetahuan menjadi faktor penghambat dominan yang saling berkaitan dengan kendala finansial dan tata kelola.[48] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada analisis faktor yang memengaruhi partisipasi dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[47] Muhammad Anwar Fathoni et al., "Unlocking Barriers and Strategies of Halal Certification for Micro and Small Enterprises in Indonesia: Analytic Network Process Approach," *Problems and Perspectives in Management* 23, no. 1 (January 27, 2025): 169–80, https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.13.

[48] Z. bin Md Rodzi et al., "Integrated Single-Valued Neutrosophic Normalized Weighted Bonferroni Mean (SVNNWBM)-DEMATEL for Analyzing the Key Barriers to Halal Certification Adoption in Malaysia," *International Journal of Neutrosophic Science* 21, no. 3 (2023): 106–14, https://doi.org/10.54216/IJNS.210310.

sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Rodzi dkk. berfokus pada hambatan eksternal berbasis persepsi sosial, sementara penelitian ini menelaah strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

6. Penelitian Abdul Rachman dan Bilaly Sangare (2023) berjudul *"Synergy and Collaboration Between Government and Private Institutions in Building Halal Ecosystems in Indonesia"* mengkaji efektivitas sinergi lintas lembaga pemerintah dan swasta dalam mempercepat sertifikasi halal melalui program SEHATI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi BPJPH lebih dominan dengan lembaga pendidikan dan ormas dibandingkan instansi pemerintah daerah, sehingga sinergi antar lembaga negara dinilai belum optimal.[49] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus penguatan kelembagaan dalam mempercepat implementasi sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Rachman dkk. menekankan aspek koordinasi kelembagaan lintas sektor, sementara penelitian ini menyoroti strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
7. Penelitian Astri Yusniarti (2024) berjudul *"Product Improvement Strategy for Micro, Small, and Medium Enterprises through Halal Certification Program in Metro City"* menganalisis peran sertifikasi halal dalam meningkatkan kualitas dan daya saing produk UMKM di Kota Metro. Hasilnya menunjukkan bahwa sertifikasi halal berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepercayaan konsumen, legalitas usaha, serta daya saing di pasar lokal dan global melalui program SEHATI dan pendampingan P3H.[50] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus peningkatan partisipasi pelaku usaha dalam sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Yusniarti menitikberatkan pada strategi peningkatan produk UMKM secara ekonomi, sementara penelitian ini mengkaji

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[49] Abdul Rachman and Bilaly Sangare, "Synergy And Collaboration Between Government And Private Institutions In Building Halal Ecosystems In Indonesia," *Jurnal Ilmiah Islam Futura* 23, no. 2 (August 4, 2023): 303, https://doi.org/10.22373/jiif.v23i2.17507.

[50] Astri Yusniarti, "Product Improvement Strategy for Micro, Small, and Medium Enterprises through Halal Certification Program in Metro City," *Journal of Contemporary Applied Islamic Philanthropy* 2, no. 1 (June 30, 2024): 33–42, https://doi.org/10.62265/jcaip.v2i1.75.

strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

8. Penelitian Syafril Wicaksono dkk. (2023) berjudul *"Maqashid Sharia Progressive: Anatomical and Transformational of Halal Institutions in UIN KHAS Jember"* mengkaji anatomi dan transformasi kelembagaan halal di UIN KHAS Jember dengan pendekatan maqashid syariah progresif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LPH berbasis perguruan tinggi berperan signifikan dalam sosialisasi, peningkatan literasi halal, dan perluasan jejaring kelembagaan, namun belum optimal dalam pengakuan terhadap lokalitas halal dan masih didominasi oleh regulasi negara.[51] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus penguatan kelembagaan dan SDM dalam ekosistem sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Wicaksono dkk. menekankan dimensi normatif-hukum maqashid syariah, sementara penelitian ini menyoroti strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
9. Penelitian Eka Sri Wahyuni dkk. (2023) berjudul *"Model of Halal Center of the State Islamic University of Fatmawati Sukarno Bengkulu Based on Research and Development"* mengembangkan model Halal Center berbasis *research and development* untuk meningkatkan layanan pendampingan sertifikasi halal bagi UMKM melalui pelatihan dan modul PPH berbasis 4D model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kompetensi dan edukasi halal melalui modul pelatihan mampu meningkatkan efektivitas pendampingan dan persepsi positif terhadap lembaga halal.[52] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus penguatan kapasitas SDM dalam sistem sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Wahyuni dkk. menekankan pada desain kelembagaan dan instrumen pelatihan, sementara penelitian ini berfokus pada strategi motivasi sumber daya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[51] Syafril Wicaksono et al., "Maqashid Sharia Progressive: Anatomical and Transformational of Halal Institutions in UIN KHAS Jember," *El-Mashlahah* 13, no. 2 (December 31, 2023): 107–32, https://doi.org/10.23971/el-mashlahah.v13i2.7370.

[52] Eka Sri Wahyuni et al., "Model of Halal Center of the State Islamic University of Fatmawati Sukarno Bengkulu Based on Research and Development," *Migration Letters* 20, no. 6 (September 2, 2023): 493–510, https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3500.

manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

10. Penelitian Akbarizan dkk. (2023) berjudul *"Strategy of Halal Certifications Using the Strategic Assumption Surfacing and Testing (SAST): Case Study at Riau Indonesia"* merumuskan strategi peningkatan sertifikasi halal di kalangan UMKM melalui pendekatan SAST dengan melibatkan akademisi, praktisi halal, dan pelaku usaha. Hasilnya mengidentifikasi 20 asumsi strategis yang dikelompokkan dalam empat kuadran, dengan prioritas utama pada penguatan edukasi halal, pembangunan Halal Center, serta kolaborasi pemerintah dan swasta dalam pendanaan sertifikasi.[53] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus formulasi strategi peningkatan sertifikasi halal berbasis penguatan sumber daya. Perbedaannya, penelitian Akbarizan dkk. menekankan dimensi kebijakan strategis nasional dan model asumsional, sementara penelitian ini menelaah strategi motivasi sumber daya manusia LP3H untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
11. Penelitian oleh A. Jajang W. Mahri dkk. (2024) berjudul *"Halal Certification Strategy in the Development of Small and Medium Industries"* membahas strategi lembaga dalam memperkuat sistem sertifikasi halal bagi pelaku usaha kecil dan menengah melalui peningkatan kolaborasi, regulasi, dan kualitas pendampingan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas strategi sertifikasi sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia dan dukungan kelembagaan yang sinergis.[54] Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap pentingnya strategi kelembagaan dan peran sumber daya manusia dalam memperkuat implementasi sertifikasi halal.[3] Perbedaannya penelitian Jajang dkk. menyoroti penguatan sistem sertifikasi dari sisi industri, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi motivasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[53] Akbarizan Akbarizan et al., "Strategy of Halal Certifications Using the Strategic Assumption Surfacing and Testing (SAST)(Case Study at Riau Indonesia)," in *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Michigan, USA: IEOM Society International, 2023), https://doi.org/10.46254/AN13.20230142.

[54] A. Jajang W. Mahri et al., "Halal Certification Strategy in the Development of Small and Medium Industries," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 10, no. 2 (November 30, 2024): 340–68, https://doi.org/10.20473/jebis.v10i2.60491.

sumber daya manusia LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.[4]

12. Penelitian oleh Taufiq Rahmat dkk. berjudul *"The Role of HRM in Global Transition to Green Economy Sustainability in Indonesia's Halal Industry"* membahas peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung transisi menuju ekonomi hijau di industri halal Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* berpengaruh pada peningkatan kompetensi, kepemimpinan berkelanjutan, dan kesadaran etis tenaga kerja.[55] Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus penguatan peran sumber daya manusia dalam sektor halal. Perbedaannya, penelitian Rahmat et al. berorientasi pada transformasi SDM dalam konteks keberlanjutan global, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada strategi motivasi dan kepemimpinan sumber daya manusia LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
13. Penelitian oleh Diva Azka Karimah, dkk. (2025) berjudul *"Optimalisasi Pendampingan dan Sosialisasi Sertifikasi Halal bagi UMKM Menuju Daya Saing Global"* menelaah efektivitas program pendampingan dalam meningkatkan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya sertifikasi halal. Pendekatannya bersifat partisipatif dengan metode sosialisasi, pre-test, dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terhadap proses sertifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa edukasi dan pendampingan yang sistematis mampu mempercepat kesiapan UMKM dalam memperoleh sertifikat halal.[56] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus penguatan peran pendamping dalam proses sertifikasi halal. Perbedaannya, penelitian Diva dkk. berfokus pada pelaku usaha sebagai penerima manfaat, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi motivasi sumber daya manusia

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[55] Taufiq Rahmat et al., "The Role of HRM in Global Transition to Green Economy Sustainability in Indonesia's Halal Industry," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 2 (December 25, 2024): 185–94, https://doi.org/10.38043/jimb.v9i2.5997.

[56] Diva Azka Karimah et al., "Optimalisasi Pendampingan Sertifikasi Halal Bagi UMKM Pamulang: Strategi Meningkatkan Daya Saing Global," *Abdimas Galuh* 7, no. 1 (March 31, 2025): 839, https://doi.org/10.25157/ag.v7i1.17992.

LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi aktif P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

14. Penelitian Tati dkk. (2024) berjudul *"Manajemen Strategi Pembagian Sertifikasi Halal bagi Pelaku UMKM guna Mendorong Ekonomi Mandiri di Kabupaten Bandung"* menelaah efektivitas Program SEHATI oleh LP3H dalam mendampingi UMKM memperoleh sertifikasi halal dengan pendekatan kualitatif observasional. Hasilnya menunjukkan peran LP3H signifikan dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi pelaku usaha, meski motivasi masih rendah.[57] Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap peran strategis LP3H dalam mendorong partisipasi. Perbedaannya, penelitian Tati dkk. berorientasi pada pendampingan UMKM secara eksternal, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada strategi motivasi dan kepemimpinan internal LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.
15. Penelitian Dedi Amrizal dan Yusriati (2024) berjudul *"Model of Assistance in Managing Halal Certificates for MSMEs as A Form of Maximization of the Ministry of Religion's Sound Governance Function"* membahas strategi pendampingan LP3H UMSU dalam mengoptimalkan proses sertifikasi halal bagi pelaku UMKM melalui model pendampingan berbasis *community-based research* (CBR). Hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas pendampingan meningkat ketika diterapkan model konseptual yang terstruktur dan partisipatif, yang memperkuat fungsi *good governance* serta meningkatkan kepatuhan UMKM terhadap regulasi halal.[58] Persamaannya terletak pada fokus terhadap peran LP3H dalam penguatan sistem pendampingan sertifikasi halal dan peningkatan partisipasi sumber daya manusia. Perbedaannya, penelitian ini menekankan pada pengembangan model teknis pendampingan berbasis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[57] Tati Tati et al., "Manajemen Strategi Pembagian Sertifikasi Halal Bagi Pelaku UMKM Guna Mendorong Ekonomi Mandiri Di Kabupaten Bandung," *Jurnal Inovasi Daerah* 3, no. 1 (June 19, 2024): 26–38, https://doi.org/10.56655/jid.v3i1.158.

[58] Dedi Amrizal and Yusriati Yusriati, "Model of Assistance in Managing Halal Certificates for MSMEs as A Form of Maximization of the Ministry of Religion's Sound Governance Function," *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement* 5, no. 1 (February 6, 2024): 101–13, https://doi.org/10.37680/amalee.v5i1.3995.

masyarakat, sedangkan penelitian ini lebih menyoroti strategi motivasi sumber daya manusia LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi aktif P3H dalam pelaksanaan sertifikasi halal.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun secara sistematis dalam tujuh bab yang saling berkaitan dan disajikan secara bertahap, mulai dari pemaparan konteks penelitian hingga analisis dan penarikan kesimpulan. Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan alur pembahasan yang jelas sehingga pembaca dapat memahami fokus penelitian mengenai strategi motivasi dalam meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan tesis. Bagian ini memberikan gambaran awal mengenai konteks permasalahan yang melatarbelakangi penelitian serta arah kajian yang akan dilakukan.

Bab II menguraikan landasan konseptual dan teoretis yang digunakan dalam penelitian. Pembahasan meliputi konsep motivasi, strategi motivasi dalam organisasi, keterlibatan kerja (*employee engagement*), serta partisipasi sebagai kerangka analisis untuk memahami perilaku kerja P3H dalam kegiatan pendampingan sertifikasi halal.

Bab III membahas metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi dan waktu penelitian di LP3H UIN Ponorogo, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, teknik keabsahan data melalui triangulasi, serta teknik analisis data.

Bab IV menyajikan paparan data dan analisis mengenai strategi motivasi yang diterapkan oleh LP3H UIN Ponorogo dalam meningkatkan partisipasi P3H pada pendampingan proses sertifikasi halal. Pembahasan difokuskan pada kebijakan kelembagaan, pola pembinaan, komunikasi internal, serta mekanisme pengakuan dan apresiasi sebagai instrumen motivasional dalam mendorong keterlibatan P3H.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

Bab V membahas argumentasi mengenai pentingnya strategi motivasi dalam meningkatkan partisipasi P3H. Analisis difokuskan pada hubungan antara strategi motivasi dengan tingkat keterlibatan dan komitmen P3H dalam melaksanakan pendampingan sertifikasi halal.

Bab VI menguraikan dampak penerapan strategi motivasi terhadap peningkatan partisipasi P3H, yang tercermin dalam meningkatnya semangat kerja, konsistensi keterlibatan, loyalitas, serta kualitas kontribusi pendamping dalam proses pendampingan sertifikasi halal.

Bab VII merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan rekomendasi penelitian. Kesimpulan merangkum temuan utama penelitian, sedangkan rekomendasi ditujukan kepada LP3H UIN Ponorogo, BPJPH, serta peneliti selanjutnya sebagai upaya penguatan praktik pendampingan dan pengembangan kajian di masa mendatang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

BAB II
TEORI STRATEGI MOTIVASI KERJA

A. Latar Historis dan Perkembangan Teori

Perkembangan teori strategi motivasi kerja berakar pada paradigma manajemen klasik yang memandang manusia sebagai makhluk rasional-ekonomis yang responsif terhadap insentif material. Dalam kerangka ini, strategi motivasi diformulasikan melalui sistem upah diferensial, pengawasan ketat, serta standarisasi prosedur kerja guna menjamin efisiensi dan produktivitas maksimum.[59] Orientasi tersebut bersifat mekanistik dan transaksional, karena pekerja diposisikan sebagai instrumen produksi yang perilakunya diasumsikan dapat dikendalikan melalui imbalan dan sanksi. Kritik terhadap pendekatan ini muncul karena dianggap reduksionistik serta mengabaikan dimensi psikologis, sosial, dan emosional individu dalam organisasi.[60] Keterbatasan tersebut memunculkan kesadaran bahwa perilaku kerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor ekonomi, melainkan juga oleh persepsi, kebutuhan, serta makna subjektif yang dilekatkan individu pada pekerjaannya. Transformasi paradigma ini menjadi fondasi bagi perkembangan teori motivasi yang lebih komprehensif dan humanistik.[61]

Memasuki era *human relations*, perhatian terhadap dimensi sosial dan psikologis semakin menguat dalam formulasi strategi motivasi kerja. Temuan dalam Studi Hawthorne menunjukkan bahwa perhatian manajerial, interaksi sosial, dan dinamika kelompok memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.[62] Sejalan dengan perkembangan tersebut, teori hierarki kebutuhan menegaskan bahwa individu terdorong oleh kebutuhan bertingkat yang mencakup aspek fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Implikasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

[59] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 92-95.

[60] Ibid., 101-105.

[61] Veithzal Rivai and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pres, 2018), 837-840.

[62] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 93-98.

teoretisnya adalah strategi motivasi tidak dapat hanya bertumpu pada kontrol eksternal, tetapi harus dirancang secara partisipatif dengan memperhatikan komunikasi interpersonal, pengakuan sosial, serta peluang pengembangan diri.[63] Motivasi dipahami sebagai proses psikologis internal yang dipengaruhi oleh kualitas hubungan kerja dan iklim organisasi. Dengan demikian, pendekatan *human relations* memperluas perspektif manajerial dari sekadar efisiensi teknis menuju pengelolaan manusia sebagai subjek yang memiliki kebutuhan kompleks dan aspirasi berkembang.[64]

Perkembangan kontemporer teori motivasi semakin menekankan kualitas motivasi serta desain sistem kerja yang mendukung keterlibatan berkelanjutan. Teori determinasi diri menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial menghasilkan motivasi intrinsik yang lebih stabil dan tahan lama.[65] Sementara itu, model tuntutan dan sumber daya pekerjaan menegaskan pentingnya keseimbangan antara beban kerja dengan dukungan organisasi dalam membangun keterlibatan dan kesejahteraan psikologis. Pendekatan ini menunjukkan bahwa strategi motivasi harus terintegrasi dengan kebijakan kelembagaan, struktur kerja, serta budaya organisasi secara sistemik.[66] Motivasi tidak lagi dipandang sebagai variabel tunggal yang berdiri sendiri, melainkan sebagai hasil interaksi dinamis antara karakteristik individu dan konteks pekerjaan. Oleh karena itu, desain strategi motivasi modern menuntut sinkronisasi antara kepemimpinan, sistem penghargaan, serta pengembangan kapasitas agar tercipta lingkungan kerja yang adaptif dan produktif.[67]

Dalam kerangka integratif tersebut, pemikiran Hartanto dalam bukunya *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Organisasi* menegaskan bahwa strategi motivasi merupakan instrumen manajerial yang dirancang untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan faktor intrinsik dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[63] Ibid., 101-105.
[64] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 141-145.
[65] Rivai and Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 854-860.
[66] Ibid., 870-875.
[67] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 112-118.

ekstrinsik secara simultan.[68] Hartanto memposisikan motivasi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja individu, sehingga efektivitas kebijakan sangat bergantung pada kualitas strategi motivasi yang diterapkan.[69] Pendekatan ini bersifat sistemik karena mengaitkan desain kelembagaan, pola kepemimpinan, serta mekanisme penghargaan dalam satu kerangka analitis terpadu.[70] Oleh karena itu, teori ini relevan digunakan sebagai landasan konseptual dalam menganalisis hubungan antara strategi organisasi dan peningkatan partisipasi maupun kinerja karyawan. Secara akademik, formulasi tersebut memberikan dasar argumentatif yang kuat dalam memahami motivasi sebagai variabel strategis pencapaian tujuan organisasi.

B. Deskripsi Teori Strategi Motivasi Kerja

Untuk menjelaskan secara utuh penulis menyusun kajian dalam kerangka berikut:

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* yang terbentuk dari kata *stratos* yang berarti tentara dan *ego* yang berarti pemimpin. Secara historis, istilah ini digunakan dalam konteks militer untuk menggambarkan seni kepemimpinan dalam mengatur kekuatan, mengelola sumber daya, serta menentukan taktik yang tepat guna memenangkan peperangan.[71] Dalam perkembangannya, konsep strategi mengalami perluasan makna ke dalam berbagai disiplin ilmu, khususnya dalam bidang manajemen organisasi. Strategi dipahami sebagai pendekatan sistematis yang dirancang secara terencana untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.[72] Dalam perspektif manajemen modern, strategi dipandang sebagai kerangka konseptual yang mengarahkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[68] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 129.
[69] Ibid., 129.
[70] Ibid., 129.
[71] Ahmad, *Manajemen Strategis* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020), 249.
[72] Fred R. David, *Strategic Management: Concepts and Cases* (Harlow: Pearson, 2020), 35.

organisasi dalam menentukan prioritas, menetapkan kebijakan, serta mengoordinasikan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.[73] Dengan demikian, strategi menjadi instrumen penting dalam memastikan keberlanjutan, adaptabilitas, serta daya saing organisasi di tengah dinamika perubahan lingkungan yang semakin kompleks.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi diartikan sebagai rencana yang disusun secara cermat untuk mengatur berbagai kegiatan agar tujuan tertentu dapat tercapai secara efektif. Definisi tersebut menegaskan bahwa strategi bukan sekadar perencanaan biasa, melainkan suatu proses perencanaan yang disusun secara sistematis dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan.[74] Dalam konteks organisasi maupun pendidikan, strategi dipahami sebagai rancangan tindakan yang dirumuskan secara terstruktur untuk memastikan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.[75] Strategi juga dapat dimaknai sebagai rangkaian langkah yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai aktivitas organisasi sehingga mampu mewujudkan tujuan jangka panjang secara terarah dan berkelanjutan.[76] Dengan demikian, strategi pada hakikatnya merupakan kombinasi antara proses pengambilan keputusan dan tindakan manajerial yang dirancang secara terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks organisasi modern, strategi dipahami sebagai pendekatan komprehensif yang dirancang untuk mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang secara sistematis dan terukur. Proses perumusan strategi umumnya melibatkan keputusan-keputusan penting yang diambil oleh manajemen puncak karena berkaitan langsung dengan arah perkembangan organisasi di masa depan.[77] Selain itu, implementasi strategi menuntut ketersediaan dan pengelolaan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia, finansial, maupun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[73] Michael E. Porter, *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors* (New York: Free Press, 1980), 4.
[74] Ilyas, *Buku Ajar Manajemen Strategi* (Jambi: Sonpedia Publishing, 2023), 30.
[75] Ahmad, *Manajemen Strategis*, 2.
[76] David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, 19.
[77] Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management* (Boston: Cengage, 2019), 249.

teknologi. Strategi juga memiliki implikasi yang luas terhadap berbagai unit kerja dalam organisasi sehingga penyusunannya harus mempertimbangkan secara simultan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pencapaian tujuan.[78] Proses strategis pada dasarnya bersifat dinamis, bertahap, dan berkelanjutan karena organisasi harus mampu merespons perubahan lingkungan yang terus berkembang.[79] Oleh sebab itu, strategi tidak hanya berorientasi pada kondisi aktual organisasi, tetapi juga mempertimbangkan berbagai kemungkinan dan peluang yang dapat muncul di masa depan sebagai bagian dari perencanaan yang berkelanjutan.

Perumusan strategi pada dasarnya merupakan proses yang kompleks karena melibatkan berbagai dimensi organisasi, mulai dari analisis lingkungan hingga pengelolaan komitmen anggota organisasi. Salah satu tantangan utama dalam implementasi strategi adalah memastikan bahwa seluruh elemen organisasi memiliki pemahaman dan komitmen yang sama terhadap arah strategis yang telah ditetapkan.[80] Oleh karena itu, penyusunan strategi harus didasarkan pada analisis yang komprehensif, terpadu, dan berbasis data agar mampu menghasilkan kebijakan yang realistis serta dapat diimplementasikan secara efektif. Strategi yang dirumuskan secara matang akan memberikan kejelasan arah bagi organisasi dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan.[81] Selain itu, strategi juga berfungsi sebagai pedoman operasional yang mampu menyelaraskan berbagai aktivitas organisasi sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.[82] Dengan demikian, keberhasilan strategi tidak hanya ditentukan oleh kualitas perencanaan, tetapi juga oleh konsistensi pelaksanaan dan komitmen kolektif seluruh anggota organisasi.[12]

b. Manfaat Strategi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[78] Thomas L. Wheelen and J. David Hunger, *Strategic Management and Business Policy* (Boston: Pearson, 2018), 35.

[79] Ilyas, *Buku Ajar Manajemen Strategi*, 58.

[80] David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, 41.

[81] Porter, *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*, 12.

[82] Husein Umar, *Strategic Management in Action* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 31.

Pada dasarnya strategi memiliki manfaat sebagai pedoman yang memastikan bahwa rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan secara sistematis, efektif, dan terarah dalam mencapai tujuan organisasi.[83] Dalam praktiknya, keberhasilan implementasi strategi sangat dipengaruhi oleh peran individu yang terlibat dalam organisasi, karena setiap anggota memiliki tanggung jawab dalam menerjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan operasional.[84] Strategi juga berfungsi sebagai penghubung antara proses perencanaan, pelaksanaan, serta pencapaian tujuan organisasi sehingga seluruh aktivitas yang dilakukan memiliki arah yang jelas. Selain itu, strategi tidak hanya relevan dalam konteks individu, tetapi juga memiliki peran penting dalam pengelolaan organisasi maupun dunia bisnis.[85] Adapun beberapa fungsi dan manfaat strategi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Menyampaikan tujuan yang ingin dicapai kepada pihak lain, sehingga seluruh anggota organisasi memahami arah dan sasaran yang hendak dicapai.
2) Menghubungkan keunggulan organisasi dengan peluang yang ada, sehingga potensi internal dapat dimanfaatkan untuk merespons peluang eksternal.
3) Memanfaatkan keberhasilan yang telah dicapai sekaligus mencari peluang baru, sebagai bagian dari upaya pengembangan organisasi secara berkelanjutan.
4) Mengembangkan dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi memiliki kapasitas yang lebih besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[86]
5) Mengatur dan mengarahkan aktivitas organisasi untuk masa depan, agar seluruh kegiatan berjalan secara terstruktur dan berorientasi jangka panjang.
6) Menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, sehingga organisasi tetap mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika yang terjadi.
7) Menjaga kepentingan organisasi, karena strategi dapat digunakan sebagai instrumen untuk melindungi dan mempertahankan keberlanjutan institusi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[83] Abdullah, Amir, and Ul-Husna, *Abdullah, Amir, Dan Ul-Husna* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 116.
[84] Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), 17.
[85] David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, 37.
[86] Ilyas, *Buku Ajar Manajemen Strategi*, 59.

8) Sebagai sarana evaluasi organisasi, yang memungkinkan manajemen menilai kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program kerja.[87]
9) Memberikan gambaran mengenai langkah-langkah pencapaian tujuan, sehingga setiap tindakan organisasi memiliki arah yang jelas.
10) Memperbaiki strategi yang telah digunakan sebelumnya, agar tetap relevan dengan perkembangan situasi dan kebutuhan organisasi.
11) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, karena setiap aktivitas dilakukan berdasarkan perencanaan yang sistematis.
12) Mendorong kreativitas dan inovasi, sehingga organisasi mampu menghasilkan pendekatan baru yang lebih adaptif dalam mencapai tujuan.
13) Mempersiapkan organisasi menghadapi perubahan, melalui evaluasi dan pembaruan strategi secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.[88]

c. Tingkatan Strategi

Dalam kajian manajemen strategis, strategi tidak dipahami sebagai konsep yang bersifat tunggal, melainkan memiliki beberapa tingkatan yang menunjukkan ruang lingkup serta fokus pengambilan keputusan dalam organisasi. Setiap tingkatan strategi memiliki fungsi dan peran yang berbeda sesuai dengan level manajemen yang bertanggung jawab dalam merumuskannya.[89] Pembagian tingkatan strategi ini penting untuk memastikan bahwa setiap keputusan strategis yang diambil dapat berjalan secara terintegrasi dari level tertinggi hingga level operasional organisasi. Dengan adanya diferensiasi tingkatan strategi, organisasi dapat mengelola arah kebijakan secara lebih sistematis, mulai dari penentuan visi dan arah organisasi secara keseluruhan hingga implementasi program pada unit kerja tertentu.[90] Selain itu, pembagian tingkatan strategi juga membantu organisasi dalam mengoordinasikan berbagai aktivitas yang berbeda agar tetap selaras dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[87] Ibid., 59.
[88] Ibid., 60.
[89] David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, 150.
[90] John P. Meyer and Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997), 198.

tujuan jangka panjang organisasi.[91] Dalam perspektif manajemen strategis, secara umum strategi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tingkatan sebagai berikut.[3]

1) Tingkat Strategi Korporasi

Strategi korporasi merupakan strategi yang dirumuskan oleh manajemen puncak organisasi dan berfungsi untuk menentukan arah serta ruang lingkup kegiatan organisasi secara keseluruhan. Pada tingkat ini, strategi difokuskan pada pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan berbagai unit bisnis yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, strategi korporasi biasanya mencakup berbagai pertimbangan penting seperti peningkatan produktivitas, posisi kompetitif di pasar, tingkat keuntungan yang ingin dicapai, serta pemanfaatan sumber daya organisasi baik yang bersifat fisik maupun finansial. Selain itu, strategi korporasi juga mencakup kebijakan pengembangan organisasi dalam jangka panjang, termasuk ekspansi usaha, diversifikasi bisnis, maupun penguatan kapasitas manajerial yang dimiliki organisasi.[92]

2) Tingkat Strategi Bisnis

Strategi bisnis merupakan strategi yang berfokus pada bagaimana suatu unit bisnis atau organisasi mampu bersaing secara efektif dalam pasar yang menjadi targetnya. Pada tingkat ini, strategi diarahkan pada upaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara optimal. Strategi bisnis tidak hanya berkaitan dengan upaya mendekati pasar, tetapi juga mencakup analisis terhadap kebutuhan konsumen, karakteristik persaingan, serta kemampuan internal organisasi dalam memenuhi tuntutan pasar tersebut. Dengan demikian, strategi bisnis sangat berkaitan dengan penentuan segmen pasar, penetapan target konsumen, serta pengembangan produk atau layanan yang mampu memberikan nilai tambah bagi pelanggan.[93]

3) Tingkat Strategi Fungsional

Strategi fungsional merupakan strategi yang berada pada tingkat operasional organisasi dan berfungsi untuk mendukung pelaksanaan strategi bisnis maupun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[91] Wheelen and Hunger, *Strategic Management and Business Policy*, 12.
[92] Abdullah, Amir, and Ul-Husna, *Abdullah, Amir, Dan Ul-Husna*, 117.
[93] Ibid., 117.

strategi korporasi. Strategi ini biasanya berkaitan dengan berbagai fungsi manajerial dalam organisasi, seperti pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, produksi, serta penelitian dan pengembangan. Melalui strategi fungsional, setiap unit kerja dalam organisasi dapat merumuskan langkah-langkah operasional yang lebih spesifik guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, strategi fungsional berperan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pada setiap bidang kerja agar organisasi mampu menjalankan aktivitasnya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.[94]

2. Motivasi Kerja

a. Definisi dan Hakikat Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Secara etimologis, istilah ini menegaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kekuatan yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu.[95] Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi diposisikan sebagai variabel mediatif yang menjembatani struktur organisasi dan perilaku individu. Motivasi tidak dapat dipahami sekadar sebagai dorongan psikologis internal, melainkan sebagai konfigurasi dinamis antara faktor intrinsik seperti kebutuhan, nilai, dan aspirasi personal serta faktor ekstrinsik berupa sistem penghargaan, kepemimpinan, dan desain pekerjaan.[96] Tanpa dukungan motivasional yang memadai, kemampuan kognitif dan teknis tidak secara otomatis teraktualisasi menjadi tindakan produktif yang bernilai strategis.[97] Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi fondasi konseptual dalam merancang sistem organisasi yang berorientasi pada efektivitas, keberlanjutan, dan optimalisasi kinerja kolektif.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, motivasi merupakan proses psikologis yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

---

[94] Ibid., 117.

[95] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Harlow: Pearson, 2015), 201.

[96] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 24.

[97] Armstrong and Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 182.

mencapai tujuan.[98] Intensitas merujuk pada besaran energi yang dikeluarkan individu dalam melaksanakan tugas, sedangkan arah menunjukkan sejauh mana energi tersebut selaras dengan sasaran organisasi. Ketekunan mencerminkan konsistensi upaya ketika individu menghadapi hambatan struktural, tekanan sosial, maupun kelelahan psikologis.[99] Definisi ini mengimplikasikan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan semangat kerja, tetapi juga kualitas orientasi perilaku yang terfokus dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern, penyelarasan antara energi personal dan strategi institusional menjadi prasyarat tercapainya kinerja unggul.[100] Dengan demikian, motivasi dipahami sebagai determinan utama keterlibatan kerja yang memediasi hubungan antara tujuan individu dan pencapaian target organisasi secara sistematis.

Fred Luthans menegaskan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan konteks situasional yang melingkupinya.[101] Perspektif ini menolak pendekatan reduksionis yang memandang motivasi sebagai atribut bawaan semata, karena perilaku kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan organisasi, dukungan atasan, serta peluang pengembangan diri. Ketika kebutuhan personal tidak selaras dengan desain sistem kerja, individu cenderung menunjukkan penurunan komitmen dan partisipasi.[102] Oleh sebab itu, motivasi berfungsi sebagai variabel intervening yang menjelaskan variasi kinerja di antara individu dengan tingkat kompetensi yang relatif setara. Pendekatan ini mengisyaratkan bahwa strategi peningkatan kinerja harus mencakup pembenahan lingkungan kerja dan budaya organisasi.[103] Dengan demikian, motivasi dipahami sebagai konstruksi kontekstual yang memerlukan pengelolaan komprehensif agar potensi individu dapat teraktualisasi secara optimal dan berkelanjutan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[98] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 202.
[99] Ibid., 203.
[100] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 24.
[101] Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), 141.
[102] Ibid., 145.
[103] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 26.

Pandangan Michael Armstrong dan Stephen Taylor menyebut motivasi sebagai katalis yang mentransformasikan kapasitas menjadi produktivitas.[104] Analogi katalis mengindikasikan bahwa kemampuan tidak otomatis menghasilkan output tanpa adanya dorongan yang mengaktifkan dan mengarahkan potensi tersebut. Dalam kerangka konseptual ini, motivasi menjadi jembatan epistemologis antara kompetensi dan hasil kerja, sehingga manajemen kinerja perlu diintegrasikan dengan strategi penguatan motivasional.[105] Organisasi yang hanya menitikberatkan pada pelatihan teknis tanpa membangun sistem penghargaan, pengakuan, dan dukungan psikologis berisiko mengalami stagnasi produktivitas. Oleh karena itu, motivasi kerja diposisikan sebagai energi strategis yang menghubungkan kapasitas individu dengan tuntutan struktural organisasi secara berkesinambungan.[106] Dengan pengelolaan yang tepat, motivasi mampu mempercepat transformasi potensi menjadi kinerja nyata yang selaras dengan visi dan misi institusi.

b. Dimensi Teoritis Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dimensi teoritis yang kompleks karena melibatkan integrasi aspek kognitif, afektif, dan konatif dalam struktur perilaku individu di dalam organisasi. Pada dimensi kognitif, motivasi dipahami sebagai hasil proses evaluasi rasional mengenai kemungkinan keberhasilan serta nilai dari hasil yang akan diperoleh. Perspektif ini dijelaskan secara sistematis melalui *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom.[107] Vroom menyatakan bahwa individu terdorong untuk berupaya apabila mereka meyakini bahwa usaha tertentu akan menghasilkan kinerja optimal, kinerja tersebut membawa konsekuensi tertentu, dan konsekuensi itu bernilai secara personal.[108] Tiga komponen utama yaitu *expectancy*, *instrumentality,* dan *valence* membentuk kerangka analitis yang menempatkan motivasi sebagai fungsi dari keyakinan probabilistik dan penilaian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[104] Armstrong and Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 189.

[105] Ibid., 192.

[106] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 25.

[107] Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York: Wiley, 1964), 15 .

[108] Ibid, 17.

subjektif terhadap imbalan.[109] Dengan demikian, dimensi kognitif menegaskan bahwa motivasi merupakan proses kalkulatif yang mempertimbangkan hubungan kausal antara usaha, performa, dan hasil dalam konteks kerja.

Selain aspek kognitif, dimensi afektif motivasi kerja menyoroti pentingnya pengalaman emosional serta makna subjektif yang dilekatkan individu pada pekerjaannya sehari hari. Kerangka ini diperdalam oleh Frederick Herzberg melalui Two Factor Theory.[110] Herzberg membedakan faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan dengan faktor higiene seperti gaji, kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta hubungan interpersonal.[111] Faktor motivator berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja dan peningkatan motivasi, sedangkan faktor higiene berfungsi mencegah ketidakpuasan tanpa secara otomatis menciptakan motivasi tinggi. Pendekatan ini menegaskan bahwa dimensi emosional pekerjaan sangat menentukan kualitas keterlibatan individu.[112] Oleh karena itu, organisasi perlu membangun pengalaman kerja yang bermakna, memberikan apresiasi, serta menyediakan ruang aktualisasi diri agar motivasi tumbuh secara berkelanjutan dan berdampak pada komitmen jangka panjang.

Dimensi konatif dan regulatif motivasi kerja dikembangkan lebih lanjut melalui *Self Determination Theory* yang diperkenalkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan.[113] Teori ini membedakan motivasi intrinsik yang muncul karena kesenangan, minat, dan makna internal dengan motivasi ekstrinsik yang dipicu oleh imbalan atau tekanan eksternal.[114] Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kualitas regulasi diri menentukan keberlanjutan dorongan kerja. Studi meta analitik oleh Joshua Howard, Marylène Gagné, dan Jérémie Bureau menemukan bahwa motivasi intrinsik dan otonom berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kesejahteraan, serta

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[109] Ibid., 20.
[110] Frederick Herzberg, *Work and the Nature of Man* (Cleveland: World Publishing, 1966), 75.
[111] Ibid, 75.
[112] Ibid, 81.
[113] Edward L. Deci and Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (New York: Plenum Press, 1985), 45.
[114] Edward L. Deci and Richard M. Ryan, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (New York: Guilford Press, 2017), 68.

komitmen organisasi.[115] Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa strategi pemberdayaan, partisipasi, dan pengakuan lebih efektif dalam membangun motivasi berkelanjutan dibanding pendekatan kontrol eksternal semata.

c. Hakikat Motivasi Kerja dalam Konteks Organisasi

Hakikat motivasi kerja dalam konteks organisasi terletak pada kemampuan institusi menciptakan kondisi yang memungkinkan individu mengaktualisasikan potensi secara optimal dan berkelanjutan. Perspektif ini ditegaskan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti yang menyatakan bahwa motivasi tidak semata mata bersumber dari karakteristik personal, melainkan dipengaruhi desain pekerjaan dan dukungan lingkungan kerja.[116] Dalam kerangka *Job Demands Resources Model*, sumber daya seperti otonomi, umpan balik, serta dukungan sosial berperan sebagai pemicu proses motivasional yang meningkatkan keterlibatan kerja. Model ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya untuk menjaga energi psikologis individu.[117] Apabila tuntutan tinggi tidak diimbangi dukungan memadai, motivasi menurun dan berpotensi menimbulkan kelelahan. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya memperkuat komitmen, ketahanan, serta kualitas performa kerja individu secara konsisten dalam jangka panjang.[118]

Dalam praktik manajerial, motivasi kerja diwujudkan melalui kebijakan strategis seperti sistem penghargaan, desain pekerjaan, serta pola kepemimpinan yang diterapkan secara konsisten.[119] Edwin A. Locke dan Gary P. Latham melalui *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang meningkatkan motivasi karena memberikan arah tindakan dan standar keberhasilan yang jelas. Tujuan yang terdefinisi membantu individu memfokuskan perhatian dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[115] Ibid, 68.

[116] Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, and Ana Sanz-Vergel, "Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 10, no. 1 (January 23, 2023): 25–53, https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933.

[117] Ibid.

[118] Ibid.

[119] Edwin A. Locke and Gary P. Latham, *A Theory of Goal Setting and Task Performance* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990), 2.

mengoptimalkan usaha kerja.[120] Namun efektivitas tujuan sangat bergantung pada realisme target dan dukungan umpan balik konstruktif. Target yang terlalu tinggi tanpa dukungan memadai dapat memicu stres serta menurunkan motivasi.[121] Oleh sebab itu, manajer berperan sebagai fasilitator yang menyelaraskan ekspektasi organisasi dengan kapasitas dan aspirasi personal karyawan agar motivasi tumbuh secara sehat dan produktif.

Perkembangan lingkungan kerja digital dan fleksibel menegaskan bahwa motivasi merupakan konstruksi kontekstual yang adaptif terhadap perubahan. Penelitian Joel B. Carnevale dan Isabel Hatak menunjukkan bahwa dukungan psikologis serta kejelasan peran menjadi prediktor utama motivasi dalam sistem kerja hibrida.[122] Otonomi dan kontrol terhadap metode kerja memperkuat regulasi diri serta meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.[123] Individu yang merasa dipercaya dan diberdayakan cenderung menunjukkan komitmen, kreativitas, dan ketahanan kerja lebih tinggi dibanding mereka yang berada dalam sistem kontrol ketat.[124] Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi digital menuntut organisasi menyesuaikan strategi motivasional agar tetap relevan dengan kebutuhan generasi kerja modern dan dinamika teknologi yang terus berkembang.

Secara konseptual, motivasi kerja dalam organisasi merupakan sistem dinamis yang bersifat multidimensional dan interdependen. Ia terbentuk melalui interaksi faktor personal, sosial, dan struktural yang secara simultan memengaruhi perilaku kerja.[125] Faktor pribadi seperti kebutuhan dan nilai berinteraksi dengan norma sosial serta kebijakan organisasi dalam menentukan tingkat komitmen dan kinerja individu.[126] Pendekatan komprehensif terhadap motivasi memungkinkan organisasi merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

[120] Ibid., 9.
[121] Ibid., 21.
[122] Bakker, Demerouti, and Sanz-Vergel, "Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later."
[123] Ibid.
[124] Ibid.
[125] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 220.
[126] Luthans, *Organizational Behavior*, 158.

berkelanjutan.[127] Dengan memahami hakikat motivasi secara mendalam, organisasi tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada penciptaan kepuasan dan kesejahteraan kerja jangka panjang yang menopang stabilitas institusional serta keberlanjutan daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang kompleks.

d. Faktor dan Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak muncul secara spontan, melainkan terbentuk melalui interaksi dinamis antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor ini menjadi landasan penting bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan motivasi.[128] Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, determinan motivasi kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori besar, yaitu faktor individual dan faktor kontekstual organisasi.[129] Klasifikasi ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara karakteristik personal dan sistem kerja yang membentuk pengalaman profesional seseorang.[130] Dengan demikian, strategi motivasi yang efektif harus mempertimbangkan kedua dimensi tersebut secara simultan dan terintegrasi.

1) Faktor Individual

a) Nilai dan Sikap (*Value and Attitudes*)

Nilai dan sikap merefleksikan keyakinan mendasar individu tentang apa yang dianggap penting serta bagaimana ia memandang pekerjaannya. Orientasi nilai yang positif terhadap tanggung jawab dan profesionalisme cenderung meningkatkan komitmen kerja.[131] Sikap yang konstruktif juga memperkuat kesiapan individu dalam menghadapi tekanan tugas. Ketika nilai pribadi selaras dengan nilai organisasi, motivasi intrinsik akan tumbuh secara lebih stabil.[132]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ABDURRAHMAN WAHID PONOROGO

[127] Armstrong and Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 201.
[128] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 213.
[129] Ibid., 214.
[130] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 94.
[131] Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 86.
[132] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 97.

b) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian mencerminkan pola karakteristik psikologis yang relatif stabil dan memengaruhi cara individu berinteraksi serta merespons situasi kerja. Individu dengan tingkat conscientiousness tinggi, misalnya, cenderung memiliki dorongan berprestasi yang kuat.[133] Stabilitas emosional juga berperan dalam menjaga konsistensi motivasi saat menghadapi tantangan. Oleh karena itu, aspek kepribadian menjadi variabel penting dalam memahami perbedaan tingkat motivasi antarindividu.[134]

c) Minat dan Kebutuhan (*Interests and Needs*)

Minat dan kebutuhan menentukan apa yang diharapkan individu dari pekerjaannya, seperti keamanan finansial, pengakuan sosial, atau aktualisasi diri. Ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan tersebut, individu akan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi.[135] Pemenuhan kebutuhan psikologis, termasuk rasa kompetensi dan otonomi, memperkuat motivasi intrinsik. Sebaliknya, kebutuhan yang terabaikan dapat menurunkan semangat kerja secara signifikan.[136]

d) Kemampuan dan Keterampilan (*Abilities and Skills*)

Kemampuan dan keterampilan memengaruhi rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Individu yang merasa kompeten cenderung memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga terdorong untuk berprestasi.[137] Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan kerja. Dengan demikian, kualitas kemampuan personal berkontribusi langsung terhadap tingkat motivasi dan performa kerja.[138]

2) Faktor Kontekstual Organisasi

a) Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. KHOENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

---

[133] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 222.

[134] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2019), 128.

[135] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 226.

[136] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 101.

[137] Luthans, *Organizational Behavior*, 189.

[138] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 118.

Desain pekerjaan yang mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik berpengaruh langsung terhadap persepsi makna kerja.[139] Pekerjaan yang dirancang secara menantang namun realistis meningkatkan rasa tanggung jawab personal. Umpan balik yang jelas membantu individu memahami capaian dan area perbaikan.[140]

b) Sistem Penghargaan (*Reward Systems*)

Sistem penghargaan mencakup kompensasi finansial maupun non-finansial yang diberikan atas kontribusi karyawan. Imbalan yang adil memperkuat persepsi keadilan organisasi.[141] Pengakuan atas prestasi juga meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja. Ketidakseimbangan dalam sistem penghargaan dapat menimbulkan demotivasi dan konflik internal.[142]

c) Lingkungan Sosial dan Budaya Organisasi

Hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, serta nilai budaya organisasi membentuk iklim kerja yang memengaruhi motivasi. Kepemimpinan suportif mendorong partisipasi aktif dan rasa memiliki.[143] Budaya organisasi yang kolaboratif memperkuat solidaritas dan keterlibatan karyawan. Interaksi sosial yang positif menjadi sumber dukungan emosional dalam menghadapi tekanan kerja.[144]

d) Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Kondisi fisik tempat kerja, kebijakan perusahaan, serta keseimbangan kerja–kehidupan turut menentukan kenyamanan psikologis karyawan. Fasilitas yang memadai meningkatkan efisiensi dan fokus kerja.[145] Kebijakan fleksibilitas waktu membantu menjaga kesejahteraan emosional. Lingkungan kerja yang aman dan suportif memperkuat keberlanjutan motivasi dalam jangka panjang.[146]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

---

[139] George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1972), 79.

[140] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 92.

[141] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 108.

[142] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 241.

[143] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 101.

[144] Luthans, *Organizational Behavior*, 196.

[145] Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

[146] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

3. Strategi Motivasi Kerja

Menurut Hartanto dkk. dalam bukunya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Organisasi, strategi motivasi kerja merupakan serangkaian kebijakan terencana yang dirancang manajemen untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mengoptimalkan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi[1]. Strategi ini diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan sistem penghargaan yang adil dan proporsional, serta penguatan kepemimpinan partisipatif yang mampu membangun keterlibatan emosional karyawan[2]. Hartanto menekankan bahwa motivasi berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani kebijakan organisasi dengan peningkatan kinerja individu maupun kolektif[3]. Secara kritis, pendekatan ini tidak hanya memandang motivasi sebagai dorongan psikologis, tetapi sebagai instrumen manajerial yang sistematis, terukur, dan dapat dievaluasi efektivitasnya melalui indikator produktivitas, kualitas kerja, serta komitmen organisasi. Dengan demikian, strategi motivasi menjadi fondasi operasional dalam membangun kinerja berkelanjutan berbasis penguatan faktor intrinsik dan ekstrinsik secara simultan.

a. Bentuk Strategi Motivasi Kerja

1) Menetapkan Tujuan yang Jelas dan Menantang

Penetapan tujuan yang jelas dan menantang merupakan strategi penting dalam membangun motivasi kerja yang terarah dan terukur. Tujuan yang spesifik berfungsi sebagai pedoman perilaku serta standar evaluasi kinerja yang objektif.[147] Kejelasan arah tersebut membantu pegawai memusatkan energi dan sumber daya pada prioritas organisasi, sehingga mengurangi ambiguitas peran dan potensi inefisiensi kerja.[148] Namun secara kritis, efektivitas tujuan tidak hanya ditentukan oleh tingkat kesulitannya, melainkan oleh komitmen individu dan keselarasan antara tujuan personal dengan visi institusi. Tanpa internalisasi makna tujuan, strategi ini berisiko menjadi instrumen administratif yang tidak menghasilkan perubahan perilaku substantif.[149] Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ABDURRAHMAN WAHID PONOROGO

[147] Ibid., 44.
[148] Ibid., 44.
[149] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 203.

adanya komunikasi partisipatif dan umpan balik berkelanjutan agar tujuan yang ditetapkan benar-benar mendorong peningkatan kinerja secara sistemik dan berkesinambungan.

2) Memberikan Penghargaan dan Sistem Reward yang Adil

Sistem penghargaan yang adil berfungsi sebagai penguat motivasi ekstrinsik serta simbol pengakuan institusional atas kontribusi pegawai. Hartanto dkk. menegaskan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian reward berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan komitmen kerja.[150] Ketika pegawai menilai adanya kesesuaian antara usaha dan imbalan, maka muncul dorongan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performa. Namun secara kritis, sistem reward yang terlalu berorientasi material berpotensi menumbuhkan motivasi yang bersifat transaksional dan jangka pendek.[151] Oleh sebab itu, penghargaan perlu dikombinasikan dengan penguatan nilai intrinsik seperti pengakuan profesional dan kesempatan berkembang. Keadilan prosedural dalam proses evaluasi menjadi kunci agar reward tidak menimbulkan konflik internal atau persepsi diskriminatif.[152] Dengan desain yang proporsional dan transparan, sistem penghargaan dapat menjadi instrumen strategis untuk mendorong kinerja yang berkelanjutan.

3) Meningkatkan Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan determinan penting dalam membangun kepercayaan dan loyalitas pegawai. Hartanto dkk. menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam kebijakan manajerial berkontribusi terhadap stabilitas motivasi kerja.[153] Keadilan tidak hanya berkaitan dengan distribusi hasil, tetapi juga menyangkut transparansi prosedur dan kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan. Secara kritis, ketidakadilan yang dibiarkan berlarut-larut dapat menurunkan legitimasi kepemimpinan dan memicu perilaku kontraproduktif.[154] Oleh karena itu, keadilan harus diinternalisasikan dalam budaya organisasi melalui

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[150] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 44.
[151] Ibid., 44.
[152] Locke and Latham, *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, 34.
[153] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 44.
[154] Ibid., 45.

konsistensi kebijakan dan akuntabilitas keputusan. Strategi peningkatan motivasi melalui keadilan bukan sekadar norma etis, melainkan instrumen manajerial yang memperkuat komitmen afektif dan partisipasi aktif pegawai.[155] Integrasi antara kebijakan struktural dan praktik interpersonal menjadi syarat agar keadilan organisasi benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja.

4) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif dan Suportif

Lingkungan kerja yang positif dan suportif berperan sebagai konteks psikologis yang memungkinkan motivasi berkembang secara optimal. Hartanto dkk. menekankan bahwa dukungan organisasi dan kualitas hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai.[156] Lingkungan yang kondusif mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan profesional. Namun secara kritis, penciptaan lingkungan positif tidak cukup melalui kebijakan formal, melainkan memerlukan konsistensi nilai dan keteladanan kepemimpinan. Ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik dapat menimbulkan sinisme organisasi yang justru melemahkan motivasi.[157] Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya komunikasi terbuka, kolaborasi, serta penghargaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja agar motivasi tidak bersifat situasional, tetapi terintegrasi secara sistemik.[158] Dengan pendekatan tersebut, lingkungan kerja menjadi fondasi strategis bagi peningkatan kinerja berkelanjutan.

5) Memberikan Peluang Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan strategi motivasional yang menekankan pertumbuhan dan aktualisasi diri pegawai. Hartanto dkk. menyatakan bahwa peluang promosi dan pelatihan berkelanjutan meningkatkan komitmen serta kualitas kinerja secara signifikan.[159] Kejelasan jalur karier memberikan orientasi jangka panjang yang memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Namun secara kritis, strategi ini menuntut dukungan struktural berupa sistem evaluasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[155] Mathis and Jackson, *Human Resource Management*, 89.
[156] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi,* 45.
[157] Ibid., 45.
[158] Luthans, *Organizational Behavior*, 156.
[159] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 45.

kompetensi yang objektif dan transparan.[160] Tanpa perencanaan yang matang, ekspektasi karier yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan demotivasi. Oleh sebab itu, program pengembangan harus diselaraskan dengan kebutuhan institusi dan potensi individu agar menghasilkan manfaat timbal balik.[161] Integrasi tersebut memungkinkan motivasi berkembang secara transformatif, bukan sekadar instrumental, serta memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang.

6) Mendelegasikan Tanggung Jawab dan Memberikan Otonomi

Pendelegasian tanggung jawab dan pemberian otonomi kerja memperkuat rasa kepemilikan dan kepercayaan diri pegawai. Hartanto dkk. menjelaskan bahwa kepercayaan manajerial meningkatkan partisipasi aktif serta kreativitas dalam pelaksanaan tugas.[162] Otonomi yang proporsional mendorong pegawai merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya, sehingga motivasi intrinsik berkembang lebih stabil. Namun secara kritis, otonomi tanpa akuntabilitas dapat menimbulkan ambiguitas peran dan penurunan koordinasi organisasi.[163] Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan kebebasan dengan sistem evaluasi kinerja yang jelas dan terukur.[164] Dengan pendekatan tersebut, pendelegasian tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menjadi sarana pemberdayaan yang memperkuat komitmen dan profesionalisme pegawai secara berkelanjutan.

7) Mendesain Pekerjaan yang Bermakna

Desain pekerjaan yang bermakna berperan penting dalam membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Hartanto dkk. menegaskan bahwa pekerjaan yang memberikan variasi tugas, tanggung jawab jelas, serta umpan balik meningkatkan motivasi internal.[165] Makna kerja memperkuat persepsi bahwa kontribusi individu memiliki dampak nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun secara kritis, desain pekerjaan memerlukan analisis jabatan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[160] Ibid., 46.
[161] Gary Dessler, *Human Resource Management* (United States of America: Pearson Education, 2020), 112.
[162] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 46.
[163] Ibid., 46.
[164] Vroom, *Work and Motivation*, 215.
[165] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 46.

komprehensif agar tidak menimbulkan beban kerja berlebihan.[166] Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas dapat memicu stres dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus menyesuaikan kompleksitas tugas dengan dukungan sumber daya yang memadai.[167] Dengan desain yang tepat, pekerjaan tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi sarana aktualisasi diri yang mendorong produktivitas berkelanjutan.

8) Meningkatkan Komunikasi dan Kepemimpinan Motivatif

Kepemimpinan motivatif memiliki peran strategis dalam membangun inspirasi dan komitmen kolektif organisasi. Hartanto dkk. menekankan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai memperkuat kepercayaan serta keselarasan tujuan.[168] Pemimpin yang konsisten antara ucapan dan tindakan mampu membangun legitimasi moral yang mendukung stabilitas motivasi kerja. Secara kritis, kepemimpinan yang hanya bersifat retoris tanpa keteladanan justru menurunkan kredibilitas dan partisipasi pegawai.[169] Oleh karena itu, strategi motivasi melalui kepemimpinan harus didasarkan pada integritas, empati, serta kemampuan membangun relasi interpersonal yang konstruktif.[170] Integrasi dimensi visioner dan relasional tersebut memungkinkan organisasi mencapai kinerja optimal secara berkelanjutan.

Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi. Pemenuhan kebutuhan pada tingkat bawah menjadi prasyarat untuk memunculkan motivasi pada tingkat kebutuhan berikutnya.[171] Teori kebutuhan Maslow memberikan kerangka sistematis bagi organisasi untuk memahami motivasi pegawai. Dengan memenuhi kebutuhan pegawai mulai dari tingkat dasar hingga tingkat tinggi, organisasi dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.[172]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[166] Ibid., 46.
[167] Vroom, *Work and Motivation*, 78.
[168] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 46.
[169] Ibid., 47.
[170] Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, *Transformational Leadership* (Mahwah: Lawrence Erlbaum, 1994), 43.
[171] Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1987), 35.
[172] Luthans, *Organizational Behavior*, 160.

Pemimpin organisasi perlu memastikan bahwa strategi manajemen SDM selaras dengan kebutuhan pegawai agar motivasi dapat tumbuh secara optimal. Dalam konteks organisasi modern, teori Maslow dapat dijelaskan melalui lima tingkat kebutuhan berikut:[173]

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan paling dasar yang mencakup makanan, minuman, istirahat, dan kondisi fisik tubuh. Aplikasi dalam organisasi adalah gaji dasar, ruang kerja yang nyaman, waktu istirahat cukup, dan fasilitas kesehatan dasar. Jika kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi maka akan menurunkan motivasi.[174]

2) Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Meliputi keselamatan kerja, stabilitas, dan perlindungan dari ancaman fisik maupun psikologis. Aplikasi dalam organisasi adalah jaminan kerja, lingkungan kerja aman, SOP keselamatan, asuransi kesehatan, dan kontrak kerja yang jelas. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan aman maka dapat meningkatkan loyalitas dan bisa lebih fokus.[175]

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk memiliki hubungan sosial, rasa memiliki, dan interaksi positif. Aplikasi dalam organisasi adalah budaya kerja harmonis, kerja tim yang baik, kegiatan sosial organisasi, dan komunikasi yang suportif dari pemimpin.[176]

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Meliputi pengakuan, harga diri, dan rasa dihormati. Aplikasi dalam organisasi adalah promosi, penghargaan kinerja, pujian dari atasan, dan pemberian tanggung jawab lebih besar. Dengan terpenuhinya kebutuhan penghargaan maka akan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa dihargai dan dipercaya.[177]

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[173] Maslow, *Motivation and Personality*. 37.
[174] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 249.
[175] Maslow, *Motivation and Personality*, 39.
[176] Dessler, *Human Resource Management*, 221.
[177] Maslow, *Motivation and Personality*, 43.

Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Aplikasi dalam organisasi adalah pelatihan dan pengembangan, kesempatan inovasi, otonomi dalam bekerja, serta penugasan strategis. Dengan adanya kesempatan aktualisasi diri maka dapat meningkatkan motivasi secara intrinsik dan dapat berkontribusi baik untuk organisasi.[178]

b. Manfaat Strategi Motivasi Kerja

1) Meningkatkan Produktivitas

Strategi motivasi yang dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan intensitas kerja yang konsisten, disiplin terhadap waktu, serta orientasi yang jelas pada pencapaian target individu maupun tim.[179] Motivasi tidak hanya memengaruhi kuantitas output, tetapi juga cara individu mengelola energi, perhatian, dan sumber daya yang tersedia dalam proses kerja. Dalam perspektif manajemen kinerja, produktivitas dipahami sebagai kombinasi antara efisiensi proses dan efektivitas hasil, sehingga strategi motivasi berperan sebagai penggerak utama optimalisasi kinerja tersebut.[180] Ketika sistem penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diselaraskan dengan indikator kinerja, karyawan terdorong untuk bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab.[181] Dengan demikian, peningkatan produktivitas bukan sekadar dampak psikologis, melainkan hasil dari desain manajerial yang terstruktur dan berkelanjutan.

2) Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Strategi motivasi yang tepat mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasakan adanya pengakuan atas kontribusi profesional yang diberikan kepada organisasi.[182] Kepuasan kerja terbentuk ketika kebutuhan psikologis, sosial, dan profesional individu terpenuhi melalui lingkungan kerja yang suportif dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[178] Mathis and Jackson, *Human Resource Management*, 134.
[179] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[180] Ibid., 130.
[181] Dessler, *Human Resource Management*, 196.
[182] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

sistem penghargaan yang adil. Kondisi tersebut memperkuat komitmen afektif karyawan dan menumbuhkan keterikatan emosional terhadap organisasi.[183] Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, loyalitas dipandang sebagai indikator stabilitas internal yang mencerminkan kualitas hubungan antara manajemen dan tenaga kerja. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, kesiapan menghadapi tantangan, serta kesediaan untuk berkontribusi melampaui tuntutan formal pekerjaan.[184] Oleh karena itu, strategi motivasi yang mengintegrasikan komunikasi terbuka, peluang pengembangan karier, dan penghargaan berbasis kinerja akan memperkuat retensi karyawan.

3) Mendorong Kreativitas dan Inovasi

Motivasi kerja yang dikelola secara efektif menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas dan inovasi di dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya akan lebih berani mengemukakan gagasan baru serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja.[185] Motivasi intrinsik, seperti dorongan untuk berkembang dan mencapai prestasi, berperan penting dalam memunculkan ide-ide orisinal yang bernilai strategis. Dalam perspektif organisasi modern, inovasi merupakan sumber keunggulan kompetitif yang memungkinkan institusi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.[186] Strategi motivasi yang memberikan otonomi, ruang eksplorasi, serta toleransi terhadap kegagalan yang konstruktif akan memperkuat budaya inovatif.[187] Dengan demikian, kreativitas tidak hanya bergantung pada kemampuan individual, tetapi juga pada sistem manajerial yang mampu memfasilitasi ekspresi potensi tersebut secara terarah dan berkelanjutan.

4) Mengurangi Turnover

Penerapan strategi motivasi yang konsisten dan terintegrasi terbukti mampu menurunkan tingkat turnover karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, dan bekerja dalam lingkungan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[183] Ibid., 130.
[184] Mathis and Jackson, *Human Resource Management*, 98.
[185] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[186] Ibid., 130.
[187] Deci and Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 356.

adil cenderung menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.[188] Tingginya turnover tidak hanya menimbulkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga mengganggu stabilitas operasional serta kesinambungan pengetahuan organisasi. Dalam perspektif manajemen strategis, retensi karyawan dipandang sebagai indikator keberhasilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.[189] Strategi motivasi yang memenuhi kebutuhan psikologis, sosial, dan profesional karyawan memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif.[190] Dengan demikian, pengurangan turnover bukan sekadar hasil dari pemberian insentif finansial, melainkan konsekuensi dari sistem motivasional yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan karier berkelanjutan.

5) Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan

Motivasi karyawan yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja individu yang optimal, apabila terintegrasi dalam sistem kerja yang terkoordinasi dengan baik, menghasilkan pencapaian tujuan strategis secara lebih konsisten dan terukur.[191] Dalam perspektif manajemen strategis, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat keterlibatan, komitmen, dan kualitas kontribusi sumber daya manusianya.[192] Strategi motivasi yang diselaraskan dengan visi dan misi organisasi menciptakan harmonisasi antara kepentingan individu dan tujuan kolektif. Keselarasan tersebut memperkuat kolaborasi tim, meningkatkan efektivitas proses, serta mendukung kualitas layanan atau produk yang dihasilkan.[193] Dengan demikian, dampak motivasi tidak hanya terlihat pada peningkatan performa individu, tetapi juga pada pencapaian kinerja organisasi yang komprehensif dan berkelanjutan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[188] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

[189] Ibid., 130.

[190] James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012), 87.

[191] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

[192] Ibid., 131.

[193] John M. Ivancevich, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill, 2014), 211.

c. Dampak Strategi Motivasi Kerja

1) Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi

Strategi motivasi kerja yang efektif memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional karyawan. Kombinasi antara motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan berprestasi, dan makna kerja dengan motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial, penghargaan, serta peluang promosi menciptakan dorongan kerja yang lebih stabil dan terarah.[194] Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung mampu mengelola waktu secara sistematis, mengurangi pemborosan sumber daya, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.[195] Dalam perspektif manajemen kinerja, produktivitas tidak hanya dipahami sebagai peningkatan kuantitas output, tetapi juga sebagai optimalisasi proses kerja dan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.[196] Oleh karena itu, strategi motivasi yang dirancang secara terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja akan memperkuat orientasi hasil serta menjaga kualitas proses kerja secara berkelanjutan dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif.

2) Kualitas Kinerja yang Lebih Baik

Motivasi kerja yang kuat berimplikasi pada peningkatan kualitas kinerja karena individu terdorong untuk bekerja secara teliti, sistematis, dan profesional.[197] Karyawan yang termotivasi tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas administratif, tetapi juga pada pemenuhan standar mutu, etika kerja, serta tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Peningkatan kualitas kerja berdampak langsung pada citra institusi, kepuasan pelanggan, serta efektivitas pencapaian tujuan strategis organisasi.[198] Dalam konteks manajemen organisasi modern, kualitas kinerja menjadi indikator penting keberhasilan implementasi kebijakan internal dan sistem pengendalian mutu. Strategi motivasi yang selaras dengan sistem evaluasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[194] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 140.
[195] Ibid., 140.
[196] Dessler, *Human Resource Management*, 201.
[197] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[198] Ibid., 141.

dan standar operasional prosedur akan mendorong konsistensi performa dan mengurangi variabilitas hasil kerja.[199] Dengan demikian, kualitas kinerja yang lebih baik merupakan konsekuensi logis dari integrasi antara dorongan internal individu dan sistem penghargaan yang mendukung profesionalisme berkelanjutan.

3) Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Strategi motivasi yang tepat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kontribusinya diakui dan dihargai secara adil oleh organisasi. Kepuasan tersebut memperkuat komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional individu terhadap nilai dan tujuan institusi.[200] Loyalitas yang tinggi selanjutnya berimplikasi pada stabilitas sumber daya manusia, meningkatnya partisipasi aktif, serta menurunnya tingkat turnover yang berpotensi mengganggu operasional.[201] Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, retensi karyawan merupakan indikator keberhasilan kebijakan motivasional yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan psikologis. Ketika aspek penghargaan, pengembangan karier, dan rasa memiliki terhadap organisasi terpenuhi, maka keterikatan karyawan akan semakin kuat.[202] Dengan demikian, strategi motivasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individual, tetapi juga memperkuat keberlanjutan organisasi melalui komitmen kolektif yang stabil, produktif, dan berorientasi jangka panjang.

4) Dorongan untuk Kreativitas dan Inovasi

Motivasi intrinsik yang kuat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan inovasi dalam penyelesaian tugas maupun pengembangan proses kerja. Lingkungan organisasi yang memberikan dukungan psikologis, ruang partisipasi, serta toleransi terhadap gagasan baru akan memperkuat budaya inovatif secara sistemik.[203] Kreativitas yang berkembang tidak hanya meningkatkan kualitas hasil kerja, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif dalam menghadapi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[199] Mathis and Jackson, *Human Resource Management*, 121.
[200] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[201] Ibid., 141.
[202] Deci and Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 251.
[203] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.

dinamika perubahan lingkungan eksternal yang kompleks.[204] Dalam perspektif organisasi modern, inovasi dipandang sebagai faktor strategis dalam menjaga relevansi, efisiensi, dan keberlanjutan institusi.Oleh karena itu, strategi motivasi yang memberikan otonomi, kepercayaan, serta peluang pengembangan kompetensi berperan penting dalam mendorong lahirnya solusi baru terhadap tantangan operasional.[205] Dengan demikian, kreativitas dan inovasi merupakan implikasi nyata dari sistem motivasi yang dikelola secara terarah, konsisten, dan berbasis pada pemberdayaan sumber daya manusia.

5) Keseimbangan antara Motivasi dan Tujuan Organisasi

Strategi motivasi yang selaras dengan visi dan misi organisasi memastikan bahwa setiap upaya individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan kolektif. Keselarasan ini menciptakan integrasi antara kepentingan personal karyawan dengan arah strategis institusi secara menyeluruh.[206] Dalam perspektif manajemen strategis, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat keterlibatan, komitmen, dan kualitas kontribusi sumber daya manusianya.[207] Ketika sistem motivasi dirancang berdasarkan nilai, budaya, dan sasaran jangka panjang organisasi, energi kerja karyawan akan terfokus pada pencapaian hasil yang relevan dan terukur. Hal ini memperkuat koordinasi tim, meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, serta meminimalkan konflik kepentingan internal.[208] Dengan demikian, keseimbangan antara motivasi individu dan tujuan organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun kinerja yang konsisten, terarah, serta berkelanjutan dalam menghadapi tantangan lingkungan strategis.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[204] Ibid., 141.
[205] Bass and Avolio, *Transformational Leadership*, 67.
[206] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 142.
[207] Ibid., 142.
[208] Luthans, *Organizational Behavior*, 184.

BAB III
METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi motivasi sumber daya manusia LP3H UIN Ponorogo dalam meningkatkan partisipasi P3H pada pelaksanaan sertifikasi halal. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan makna, dinamika, dan interaksi sosial yang melatarbelakangi penerapan strategi motivasi serta kepemimpinan dalam konteks kelembagaan keagamaan secara mendalam dan holistik.[209] Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang berorientasi pada kajian strategi motivasi kerja dalam perspektif ekonomi Islam, khususnya pada implementasi kebijakan pengelolaan SDM berbasis nilai moral, profesionalitas, dan partisipasi. [210] Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami bagaimana strategi motivasi dirumuskan, diimplementasikan, serta diinternalisasikan oleh LP3H UIN Ponorogo, dan sejauh mana strategi tersebut berpengaruh terhadap peningkatan partisipasi aktif P3H dalam menjalankan peran pendampingan sertifikasi halal secara efektif, kolaboratif, dan berkelanjutan.[211]

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di LP3H UIN Ponorogo, yang merupakan mitra resmi BPJPH dalam mendampingi pelaku usaha memperoleh sertifikasi halal. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada posisi strategis LP3H UIN Ponorogo sebagai lembaga akademik yang memiliki peran penting dalam memperluas jangkauan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[209] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 6.

[210] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 224.

[211] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), 71.

sertifikasi halal melalui kegiatan pelatihan, edukasi, dan pendampingan berbasis keilmuan. LP3H UIN Ponorogo memiliki jumlah P3H yang tersertifikasi cukup besar, namun tingkat partisipasi aktif mereka masih bervariasi, sehingga menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji efektivitas strategi motivasi yang diterapkan lembaga. Oleh karena itu, LP3H UIN Ponorogo dipandang relevan sebagai lokasi penelitian untuk menganalisis bagaimana strategi motivasi dijalankan untuk meningkatkan partisipasi P3H secara optimal dan berkelanjutan. Penelitian dilakukan selama periode tertentu, menyesuaikan jadwal kegiatan pendampingan dan program sertifikasi halal yang aktif di lingkungan LP3H UIN Ponorogo.

3. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.[212]

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap aktivitas di LP3H UIN Ponorogo. Informan penelitian mencakup ketua LP3H, pengelola LP3H, serta pendamping halal aktif dan pasif yang terlibat dalam pelaksanaan sertifikasi halal. Data ini digunakan untuk menggali informasi mengenai strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal, mengapa strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo sebagai faktor penting untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal, serta dampak strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo terhadap peningkatan keterlibatan P3H dalam proses pendampingan.[213]

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur dan dokumen pendukung, seperti buku, artikel jurnal ilmiah, laporan BPJPH, regulasi terkait jaminan produk halal, hasil penelitian terdahulu, serta arsip internal LP3H UIN Ponorogo. Data ini

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[212] Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 112.

[213] John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2014), 185.

berfungsi memperkuat kerangka teoritis penelitian, memberikan landasan konseptual untuk menjawab ketiga rumusan masalah, serta menjadi dasar untuk menganalisis kesesuaian antara teori strategi motivasi kerja Hartanto, dkk. dengan praktik pengelolaan pendampingan di lapangan.[214]

4. Teknik dan Alat Pengumpul Data

Data penelitian ini diperoleh melalui tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi dilakukan secara non-partisipatif, di mana peneliti bertindak sebagai pengamat tanpa terlibat langsung dalam kegiatan LP3H UIN Ponorogo. Fokus pengamatan diarahkan pada penerapan strategi motivasi kerja, pola kepemimpinan kelembagaan, serta tingkat partisipasi P3H dalam kegiatan pendampingan sertifikasi halal.[215] Observasi juga mencatat interaksi antara pimpinan, pendamping, dan pelaku usaha untuk menilai efektivitas strategi motivasional yang diterapkan. Instrumen yang digunakan meliputi catatan lapangan, lembar observasi, dan dokumentasi visual sebagai bukti empiris pendukung.[216]

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara mendalam kepada berbagai pihak yang berperan dalam pengelolaan dan pelaksanaan pendampingan halal. Informan meliputi ketua LP3H, pengelola LP3H, serta pendamping aktif dan pasif yang memahami dinamika motivasi dan kepemimpinan di lembaga tersebut.[217] Wawancara terstruktur digunakan untuk memperoleh data manajerial, sedangkan wawancara semi-terstruktur diterapkan untuk menggali pengalaman personal dan faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi P3H. Instrumen penelitian berupa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ABDURRAHMAN WAHID PONOROGO

[214] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D,* 137.
[215] Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* 175.
[216] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 142.
[217] Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer,* 97.

pedoman wawancara, alat perekam suara, dan transkrip hasil wawancara yang kemudian dianalisis secara tematik.[218]

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan menelusuri berbagai arsip dan dokumen resmi yang relevan dengan fokus penelitian, seperti laporan kegiatan pendampingan halal, data keaktifan P3H, dokumen pelatihan dan sertifikasi, serta pedoman kebijakan internal LP3H UIN Ponorogo. Dokumen pendukung berupa foto kegiatan, laporan administrasi, serta catatan hasil evaluasi internal turut digunakan untuk memperkuat validitas data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, serta memberikan gambaran komprehensif mengenai implementasi strategi motivasi sumber daya manusia dalam meningkatkan partisipasi P3H.[219]

5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai metode pengujian kredibilitas. Triangulasi dipilih karena mampu mengurangi bias dan memperkuat validitas temuan melalui perbandingan informasi dari berbagai sudut pandang dan metode.[220] Penelitian ini secara khusus menggunakan dua bentuk triangulasi, yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan yang memiliki posisi dan pengalaman berbeda dalam struktur LP3H UIN Ponorogo. Informan mencakup pimpinan LP3H, koordinator P3H, serta pendamping yang terlibat aktif dalam pelaksanaan sertifikasi halal.[221] Teknik ini bertujuan untuk menguji konsistensi data antar sumber, menilai kesesuaian persepsi mengenai strategi motivasi dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[218] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 97.
[219] Cholid Narbuko and Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 121.
[220] Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* 330.
[221] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D,* 273.

kepemimpinan, serta memperoleh pemahaman yang utuh tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat partisipasi P3H.[222]

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan mengombinasikan tiga metode pengumpulan data utama, yaitu wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan analisis dokumentasi. Hasil dari ketiga teknik tersebut dibandingkan dan dianalisis secara tematik untuk memastikan keakuratan serta memperkaya konteks temuan penelitian.[223] Pendekatan ini memberikan dasar yang kuat untuk menilai keterpaduan antara strategi motivasi, mengapa strategi motivasi sebagai faktor penting, dan dampaknya terhadap partisipasi P3H. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat keandalan dan kredibilitas ilmiah yang tinggi.[224]

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap yang saling berkaitan dan berlangsung secara berkesinambungan, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan melalui proses pemilahan, penyederhanaan, dan kategorisasi terhadap hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Tahap ini bertujuan untuk menyeleksi data yang relevan dengan fokus penelitian, yakni strategi motivasi, kepemimpinan, dan partisipasi P3H. Data yang tidak berkaitan disisihkan agar analisis tetap terarah dan mendalam.[225]

b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, dan matriks tematik untuk menampilkan hubungan antara strategi motivasi kerja, pola kepemimpinan, serta tingkat partisipasi P3H di LP3H UIN Ponorogo. Penyajian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[222] Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer,* 246.

[223] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2011), 243.

[224] Narbuko and Achmadi, *Metodologi Penelitian,* 150.

[225] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D,* 246.

data ini memudahkan peneliti mengidentifikasi dinamika hubungan antarvariabel dan menemukan pola konseptual yang signifikan.[226]

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap ini dilakukan dengan menafsirkan makna data secara kritis dan membandingkannya dengan teori Hartanto, dkk. mengenai strategi motivasi kerja. Verifikasi dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa kesimpulan akhir bersifat valid, konsisten, dan didukung oleh bukti empiris yang kuat dari lapangan.[227]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[226] Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Los Angeles: Sage, 2014), 31.

[227] Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

BAB IV
STRATEGI MOTIVASI LP3H UIN PONOROGO UNTUK MENINGKATKAN PARTISIPASI P3H DALAM PENDAMPINGAN PROSES SERTIFIKASI HALAL

A. Profil LP3H UIN Ponorogo

Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) Ponorogo Halal Center merupakan unit kelembagaan di bawah Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang dibentuk melalui Keputusan Rektor Nomor 045/In.32.1/01/2022 sebagai respons institusional atas dinamika regulasi dan kebutuhan akselerasi sertifikasi halal di tingkat daerah.[228] Secara administratif, lembaga ini memperoleh legitimasi operasional dari Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal melalui Keputusan Kepala Badan Nomor 41 Tahun 2022, yang menempatkannya sebagai entitas resmi dalam ekosistem jaminan produk halal nasional. Legalitas tersebut tidak hanya bersifat formal-prosedural, tetapi juga strategis karena memperluas peran perguruan tinggi dalam tata kelola layanan publik berbasis regulasi negara.[229] Penguatan kelembagaan kembali ditegaskan melalui Keputusan Rektor Nomor 270 Tahun 2026 tentang Pengangkatan Pengelola LP3H Tahun 2026, yang memastikan kesinambungan struktur organisasi dan pembagian kewenangan secara sistematis, terukur, dan akuntabel dalam kerangka tata kelola modern.[230]

Secara normatif, keberadaan LP3H Ponorogo Halal Center memperoleh dasar legitimasi dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal yang menegaskan kewajiban sertifikasi halal bagi produk yang beredar di Indonesia, serta mengatur tata kelola penyelenggaraannya secara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[228] Ponorogo, *Keputusan Rektora Institut Agama Islam Negeri Ponorogo Nomor 270 Tahun 2026 Tentang Pengangkatan Pengelola Lembaga Pendamping Halal Ponorogo Halal Center Universitas Islam Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo Tahun 2026*.

[229] Ibid.

[230] Ibid.

terintegrasi.[231] Regulasi ini membentuk kerangka hukum yang menuntut keterlibatan berbagai aktor, termasuk perguruan tinggi, dalam mendukung implementasi kebijakan publik berbasis jaminan mutu dan perlindungan konsumen.[232] Selain itu, pijakan yuridis juga bersumber dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang mengamanatkan pelaksanaan tridarma, khususnya pengabdian kepada masyarakat sebagai ekspresi tanggung jawab sosial akademik.[233] Dengan demikian, LP3H tidak sekadar menjalankan fungsi administratif, melainkan merepresentasikan integrasi antara mandat regulatif negara dan fungsi transformasional perguruan tinggi dalam pemberdayaan pelaku usaha berbasis nilai keislaman dan tata kelola profesional.

Dari perspektif tata kelola organisasi, struktur LP3H Ponorogo Halal Center disusun secara hierarkis dan fungsional dengan melibatkan unsur Pelindung, Penasehat, Pengawas, serta Ketua beserta perangkat operasionalnya. Struktur ini mencerminkan prinsip *checks* and *balances* dalam organisasi modern yang menuntut akuntabilitas, transparansi, dan distribusi kewenangan yang jelas.[234] Unsur Pelindung memberikan legitimasi moral dan dukungan strategis, sementara Penasehat berfungsi menjaga arah kebijakan agar selaras dengan visi kelembagaan dan regulasi eksternal.[235] Pengawas menjalankan fungsi kontrol terhadap pelaksanaan program, termasuk kesesuaian standar operasional dengan ketentuan BPJPH, sedangkan Ketua memegang peran sentral dalam koordinasi dan pengambilan keputusan.[236] Pola ini menunjukkan bahwa LP3H tidak hanya dibangun sebagai unit administratif, tetapi sebagai sistem organisasi yang dirancang untuk menjamin efektivitas layanan sertifikasi halal melalui mekanisme pengendalian internal yang terstruktur dan berkelanjutan.

Secara fungsional, LP3H Ponorogo Halal Center menjalankan mandat pendampingan proses produk halal secara komprehensif, mulai dari edukasi pelaku usaha, asistensi pemenuhan dokumen, verifikasi data, hingga fasilitasi pengajuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

[231] Ibid.
[232] Ibid.
[233] Ibid.
[234] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[235] Ibid.
[236] Ibid.

sertifikasi melalui sistem yang ditetapkan BPJPH.[237] Proses ini tidak hanya bersifat teknis-administratif, tetapi juga mengandung dimensi edukatif dan pemberdayaan, karena mendorong peningkatan literasi halal dan kesadaran regulatif pelaku usaha.[238] Dalam praktiknya, lembaga dituntut menjaga prinsip efektivitas, efisiensi, integritas, dan profesionalitas agar mampu menjadi perpanjangan tangan negara dalam memperluas akses sertifikasi halal di tingkat regional.[239] Dengan tata kelola formal dan legitimasi hukum yang kuat, LP3H berperan strategis dalam membangun ekosistem halal berbasis kolaborasi antara negara, perguruan tinggi, dan masyarakat usaha, serta memperkuat posisi universitas sebagai agen transformasi sosial-ekonomi.

B. Profil P3H LP3H UIN Ponorogo

Profil P3H di LP3H UIN Ponorogo berdasarkan jumlah dan statusnya dapat disajikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Status Keaktifan

a. P3H terdaftar: 936 pendamping
b. P3H aktif: 311 pendamping
c. P3H dicabut statusnya: 394 pendamping
d. P3H dalam proses sertifikasi: 157 pendamping[240]

2. Berdasarkan Unsur/ Latar Belakang

a. Dosen
b. Penyuluh agama
c. Alumni
d. Mahasiswa

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa LP3H UIN Ponorogo secara administratif memiliki jumlah pendamping yang besar, namun secara operasional tingkat keaktifan P3H masih terbatas dibandingkan total yang terdaftar. Kondisi ini

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[237] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[238] Ibid.
[239] Ibid.
[240] Ibid.

menandakan adanya kesenjangan antara kapasitas formal dan pelaksanaan nyata di lapangan. Perbedaan tersebut dapat menjadi indikator perlunya evaluasi terhadap sistem pengelolaan, pembinaan, dan penguatan komitmen pendamping. Dari sisi latar belakang, keterlibatan dosen, penyuluh agama, mahasiswa, dan alumni mencerminkan integrasi antara kekuatan akademik dan sosial-keagamaan. Keberagaman ini merupakan modal institusional yang strategis karena memperluas jangkauan pendampingan serta memperkuat legitimasi program sertifikasi halal. Namun demikian, struktur yang beragam juga menuntut koordinasi yang sistematis dan pengelolaan yang berkelanjutan agar potensi sumber daya manusia tersebut dapat berfungsi secara efektif, konsisten, dan memberikan dampak yang terukur.[241]

C. Paparan Data Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi halal

Dalam upaya menjaga keberlanjutan pendampingan halal serta memastikan keterlibatan P3H tetap terjaga secara konsisten, LP3H UIN Ponorogo menerapkan sejumlah strategi kelembagaan yang diarahkan untuk merespons kebutuhan aktual pendamping di lapangan. Strategi-strategi tersebut tidak hanya disusun secara normatif, melainkan berangkat dari pengalaman nyata pendamping, dinamika kerja pendampingan, serta interaksi berkelanjutan antara pendamping dan pengelola lembaga. LP3H menyadari kompleksitas peran P3H yang tidak hanya menuntut kapasitas teknis, tetapi juga kesiapan psikologis, ketahanan mental, serta keterikatan kelembagaan yang kuat. Oleh karena itu, pengelolaan pendamping dirancang sebagai proses berkelanjutan yang mencakup penguatan motivasi, pemulihan kondisi kerja, serta peneguhan posisi pendamping dalam struktur lembaga. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, berbagai strategi tersebut diimplementasikan secara terstruktur sebagai bagian dari pendekatan kelembagaan LP3H, sebagaimana dijelaskan dalam poin-poin berikut ini.

1. Strategi Komunikasi dan Penguatan melalui WhatsApp Group

[241] Ibid.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

LP3H UIN Ponorogo menjadikan WhatsApp Group sebagai kanal komunikasi resmi dalam menyampaikan informasi kelembagaan kepada P3H. Terdapat enam WhatsApp Group yang dibentuk berdasarkan pembagian batch pelatihan pendamping dan satu grup koordinasi internal LP3H, yang seluruhnya digunakan untuk menyampaikan pengumuman, pembaruan kebijakan BPJPH, informasi kuota pendampingan, jadwal sosialisasi, serta agenda refreshment.[242] Pengelola menjelaskan bahwa pembinaan terhadap P3H lebih banyak dilakukan melalui media tersebut karena keterbatasan jumlah tenaga teknis yang mengelola LP3H, sehingga WhatsApp menjadi sarana utama penyampaian arahan dan koordinasi kerja.[243] Meskipun informasi dibagikan secara rutin dan terstruktur, respons dari sebagian anggota, khususnya dari batch tertentu, cenderung minim dan tidak selalu diikuti partisipasi aktif dalam kegiatan pendampingan.[244]Kondisi ini menunjukkan bahwa WhatsApp Group diposisikan sebagai instrumen komunikasi formal yang sentral dalam sistem koordinasi pendampingan sertifikasi halal di lingkungan LP3H.

Penyampaian informasi kepada P3H dilakukan secara real-time melalui WhatsApp Group sebagai media komunikasi utama. Setiap terdapat pembaruan kebijakan dari BPJPH, perubahan prosedur dalam sistem SIHALAL, maupun informasi teknis terkait kuota pendampingan, pengurus LP3H segera meneruskannya ke dalam grup agar dapat diketahui seluruh pendamping.[245] Informasi mengenai sisa kuota pendampingan bahkan disampaikan secara berkala, termasuk pembaruan harian ketika kuota semakin berkurang. Selain itu, undangan kegiatan sosialisasi, jadwal Zoom, serta pengumuman refreshment juga dikirim segera setelah agenda ditetapkan.[246] Meskipun arus informasi berlangsung cepat dan berkesinambungan, respons dari sebagian anggota grup tidak selalu sejalan dengan intensitas penyampaian tersebut. Beberapa pesan penting tidak memperoleh tanggapan aktif, sehingga meskipun informasi telah diterima secara real-time,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[242] Ibid.
[243] Ibid.
[244] Ibid.
[245] Ibid.
[246] Ibid.

partisipasi pendamping dalam menindaklanjuti arahan yang disampaikan tetap bervariasi.[247]

WhatsApp Group dimanfaatkan LP3H sebagai sarana pengingat kegiatan bagi P3H dalam pelaksanaan pendampingan sertifikasi halal. Pengurus secara rutin mengirim pengumuman terkait jadwal sosialisasi, pelaksanaan Zoom, kegiatan refreshment tahunan, serta informasi batas kuota pendampingan yang harus segera ditindaklanjuti.[248] Pesan-pesan pengingat tersebut disampaikan sebelum pelaksanaan kegiatan dan kembali ditegaskan mendekati hari pelaksanaan. Selain itu, pengingat juga diberikan ketika terdapat agenda penting dari BPJPH yang memerlukan kesiapan pendamping.[249] Meskipun pengingat telah disampaikan secara berulang melalui grup, tidak seluruh anggota menunjukkan respons aktif atau kehadiran dalam kegiatan yang diinformasikan. Beberapa batch, khususnya dari unsur tertentu, cenderung pasif meskipun telah menerima pemberitahuan yang sama dengan anggota lainnya.[250] Kondisi ini memperlihatkan bahwa WhatsApp Group berfungsi sebagai media pengingat formal kegiatan kelembagaan LP3H kepada seluruh P3H.

2. Strategi Refreshment dan Pembinaan Rutin

Kegiatan refreshment di LP3H dilaksanakan satu kali dalam satu tahun dan diikuti oleh pendamping P3H yang terdaftar aktif. Agenda tersebut berisi penyampaian pembaruan regulasi, arahan kelembagaan, serta informasi teknis terkait proses pendampingan sertifikasi halal. Di luar agenda tahunan tersebut, tidak terdapat jadwal pembinaan tatap muka yang tersusun secara periodik dalam kalender kegiatan lembaga.[251] Dalam praktik pendampingan sehari-hari, pendamping menghadapi berbagai persoalan yang muncul sewaktu-waktu, seperti perubahan prosedur, ketidaksesuaian dokumen administrasi, serta kebutuhan klarifikasi teknis terkait alur sistem. Beberapa kendala muncul ketika proses pendampingan sedang berlangsung dan memerlukan penjelasan dalam waktu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

[247] Ibid.
[248] Ibid.
[249] Ibid.
[250] Ibid.
[251] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."

dekat[252]. Namun, forum resmi untuk membahas persoalan tersebut umumnya tersedia pada saat refreshment tahunan. Rentang waktu antar kegiatan pembinaan tersebut relatif panjang dibandingkan dinamika persoalan yang muncul di lapangan.[253]

Materi refreshment disusun berdasarkan hasil evaluasi internal lembaga mengenai kendala pendamping selama menjalankan tugas. Dalam evaluasi tersebut disebutkan bahwa salah satu kendala utama berada pada aspek komunikasi dengan pelaku usaha, sehingga materi yang disampaikan lebih menekankan pada penguatan teknik komunikasi, pendekatan persuasif, dan kesiapan berbicara di hadapan pelaku usaha.[254] Pihak lembaga menyampaikan bahwa tingkat keaktifan pendamping dinilai berkaitan dengan kemampuan komunikasi di lapangan.[255] Namun, hasil wawancara dengan sejumlah P3H menunjukkan bahwa kendala yang dirasakan tidak terbatas pada aspek komunikasi. Beberapa pendamping menyatakan mengalami kesulitan dalam penggunaan sistem SIHALAL, termasuk dalam pengisian data dan memahami alur proses dalam aplikasi.[256] Perbedaan antara fokus materi yang ditetapkan lembaga dan kebutuhan teknis yang disampaikan pendamping memperlihatkan adanya variasi kebutuhan pembinaan.

Tingkat partisipasi dalam kegiatan refreshment menunjukkan variasi antarpendamping. Daftar kehadiran memperlihatkan bahwa tidak seluruh pendamping mengikuti kegiatan tahunan tersebut karena alasan pekerjaan lain atau keterbatasan waktu. Kondisi ini menyebabkan tidak semua P3H menerima materi pembinaan secara langsung pada saat kegiatan berlangsung.[257] Sementara itu, kendala dalam pelaksanaan pendampingan tetap muncul pada periode setelah kegiatan dilaksanakan. Pendamping yang tidak hadir memperoleh informasi melalui penyampaian ulang secara informal atau melalui komunikasi daring, namun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

[252] Ibid.
[253] Ibid.
[254] Ibid.
[255] Ibid.
[256] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama" (2025).
[257] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."

tidak mengikuti keseluruhan proses diskusi dan penjelasan langsung.[258] Perbedaan tingkat kehadiran tersebut memperlihatkan bahwa akses terhadap forum pembinaan resmi tidak sepenuhnya merata di antara pendamping.[259] Meskipun refreshment diselenggarakan sebagai forum pembinaan kelembagaan, variasi partisipasi menunjukkan adanya perbedaan dalam penerimaan dan keterlibatan pendamping terhadap kegiatan tersebut.

3. Strategi Pemberian Reward dan Apresiasi

Pemberian reward kepada P3H di LP3H UIN Ponorogo dilakukan berdasarkan jumlah pendampingan sertifikasi halal yang tercatat dalam sistem SIHALAL. Reward diberikan kepada pendamping dengan capaian pendampingan terbanyak dalam periode tertentu dan ditentukan melalui rekap laporan serta data pengajuan honor yang masuk dalam sistem.[260] Pengakuan tersebut bersifat selektif dan hanya diberikan kepada pendamping dengan angka tertinggi, sementara pendamping lain yang tetap melakukan pendampingan tidak memperoleh bentuk apresiasi serupa.[261] Informasi mengenai penerima reward disampaikan dalam forum kelembagaan tanpa disertai penyampaian capaian individu pendamping lainnya. Tidak terdapat mekanisme umpan balik tertulis atau penyampaian evaluasi kinerja secara personal kepada seluruh P3H.[262] Dengan demikian, reward berbasis capaian tertinggi berjalan sesuai data administratif, namun pengakuan atas kontribusi pendamping lain yang terlibat dalam proses pendampingan tidak terdokumentasi dalam bentuk apresiasi formal yang merata.

Produktivitas P3H dicatat berdasarkan jumlah pendampingan yang dilaksanakan dan terdokumentasi dalam sistem SIHALAL pada setiap periode tertentu. Data menunjukkan adanya perbedaan tingkat produktivitas antarpendamping, dengan sebagian P3H tercatat melakukan pendampingan dalam jumlah relatif tinggi, sedangkan sebagian lainnya hanya melakukan pendampingan dalam jumlah terbatas.[263] Pemberian reward hanya ditujukan kepada pendamping

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[258] Ibid.
[259] Ibid.
[260] Ibid.
[261] Ibid.
[262] Ibid.
[263] Ibid.

dengan jumlah tertinggi tanpa adanya kategori penghargaan lain berdasarkan tingkat kontribusi berbeda. Tidak terdapat klasifikasi capaian seperti kategori konsisten, partisipatif, atau berkembang yang dapat mencerminkan variasi kinerja pendamping.[264] Pencatatan produktivitas lebih berfungsi sebagai dasar administratif pencairan honor dan penentuan penerima reward tunggal.[265] Dengan kondisi tersebut, variasi kontribusi pendamping selain capaian tertinggi tidak memperoleh bentuk pengakuan khusus, meskipun tetap tercatat aktif dalam sistem pendampingan sertifikasi halal.

Variasi bentuk apresiasi juga terlihat dalam pelaksanaan kegiatan refreshment antarperiode. Pada kegiatan refreshment tahun 2024, reward diberikan kepada P3H dengan jumlah pendampingan terbanyak berdasarkan data yang tercatat dalam sistem SIHALAL.[266] Pada pelaksanaan refreshment tahun 2025, tidak terdapat pemberian reward berbasis capaian pendampingan. Bentuk apresiasi yang diberikan berupa doorprize kepada peserta yang hadir dan aktif bertanya selama sesi kegiatan berlangsung.[267] Pemberian doorprize tersebut tidak dikaitkan dengan jumlah pendampingan, riwayat keterlibatan jangka panjang, maupun tingkat produktivitas pendamping dalam sistem. Perbedaan bentuk apresiasi antarperiode tercatat dalam dokumentasi kegiatan dan arsip internal LP3H.[268] Variasi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pemberian reward tidak dilaksanakan dalam format yang sama setiap tahun dan tidak selalu berbasis indikator kinerja pendampingan yang terdokumentasi secara administratif.

4. Strategi melalui Zoom dan Sosialisasi Berkala

Pelaksanaan Zoom berkala di LP3H dilakukan satu hingga dua bulan sekali untuk menyampaikan pembaruan kebijakan, informasi kuota pendampingan, serta arahan teknis terkait proses sertifikasi halal. Informasi mengenai jadwal dan tautan kegiatan disampaikan melalui media komunikasi kelembagaan sebelum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[264] Ibid.
[265] Ibid.
[266] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[267] Ibid.
[268] Ibid.

pelaksanaan.[269] Dalam praktiknya, tingkat kehadiran pendamping menunjukkan variasi pada setiap sesi yang diselenggarakan. Rekap partisipasi Zoom memperlihatkan bahwa tidak seluruh P3H yang terdaftar mengikuti kegiatan secara konsisten. Sebagian pendamping hadir secara rutin, sementara sebagian lainnya hanya mengikuti pada waktu tertentu atau tidak hadir sama sekali.[270] Selain variasi kehadiran, tingkat partisipasi aktif selama sesi berlangsung juga berbeda antarpendamping. Tidak semua peserta yang hadir menyampaikan pertanyaan atau tanggapan terhadap materi yang dipaparkan.[271] Dokumentasi kegiatan menunjukkan bahwa peserta yang aktif berdiskusi umumnya berasal dari pendamping yang telah tercatat aktif dalam pendampingan sebelumnya.

Sosialisasi berkala di LP3H dilaksanakan untuk menyampaikan pembaruan informasi program sertifikasi halal, perkembangan kuota pendampingan, serta arahan teknis kepada seluruh P3H. Dalam pelaksanaannya, sosialisasi juga dimaksudkan untuk menjaga keterlibatan pendamping agar tetap aktif dalam kegiatan pendampingan.[272] Namun, data kehadiran dan tindak lanjut pendampingan menunjukkan bahwa partisipasi dalam sosialisasi tidak selalu diikuti dengan peningkatan aktivitas pendampingan di lapangan. Sebagian P3H yang hadir dalam kegiatan sosialisasi tidak tercatat melakukan pendampingan dalam periode setelah kegiatan berlangsung.[273] Informasi mengenai peluang kuota dan kesempatan pendampingan telah disampaikan secara terbuka dalam forum sosialisasi, tetapi respons berupa kesiapan mendampingi tidak muncul secara merata di antara peserta.[274] Dokumentasi kegiatan menunjukkan adanya variasi antara tingkat kehadiran dalam sosialisasi dan realisasi aktivitas pendampingan yang tercatat dalam sistem administratif LP3H.

Pelaksanaan Zoom berkala di LP3H menunjukkan variasi dalam tingkat respons dan partisipasi pendamping. Daftar peserta yang tercatat dalam setiap sesi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[269] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[270] Ibid.
[271] Ibid.
[272] Ibid.
[273] Ibid.
[274] Ibid.

memperlihatkan bahwa tidak seluruh P3H yang terdaftar mengikuti kegiatan secara konsisten. Sebagian pendamping hadir secara rutin dalam beberapa pertemuan, sementara sebagian lainnya hanya tercatat pada satu atau dua sesi dalam periode tertentu.[275] Selain variasi kehadiran, tingkat partisipasi aktif selama kegiatan berlangsung juga berbeda antarpendamping. Tidak semua peserta yang hadir menyampaikan pertanyaan, tanggapan, atau komentar terhadap materi yang dipaparkan.[276] Dalam beberapa sesi, interaksi lebih banyak didominasi oleh pendamping yang sama, sedangkan peserta lain mengikuti kegiatan tanpa memberikan respons verbal.[277] Dokumentasi notulensi dan rekaman kegiatan menunjukkan bahwa jumlah peserta yang hadir tidak selalu berbanding lurus dengan jumlah peserta yang terlibat aktif dalam diskusi.

5. Strategi Pelibatan Aktif dalam Kegiatan Kelembagaan

Pelibatan P3H dalam berbagai kegiatan LP3H UIN Ponorogo menunjukkan perbedaan tingkat keterlibatan antarpendamping. Berdasarkan keterangan pengelola, terdapat P3H yang lebih sering dilibatkan dalam kegiatan pendampingan maupun kegiatan kelembagaan, sementara sebagian P3H lainnya jarang terlibat dalam kegiatan yang sama.[278] Daftar kehadiran kegiatan mencatat adanya nama pendamping yang tercantum secara berulang pada beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh LP3H. Pelibatan pendamping dilakukan oleh pengelola sesuai dengan kebutuhan kegiatan dan jumlah pendamping yang dibutuhkan pada saat pelaksanaan.[279] Tidak seluruh P3H dilibatkan dalam setiap kegiatan pendampingan atau kegiatan kelembagaan. Jumlah pendamping yang hadir pada setiap kegiatan juga bervariasi sesuai dengan jenis dan skala kegiatan yang dilaksanakan.[280] Keterlibatan pendamping tersebut tercatat dalam daftar kehadiran kegiatan serta dokumen pelaksanaan kegiatan yang disimpan oleh LP3H.

Keterlibatan P3H dalam kegiatan pendampingan dan kegiatan kelembagaan di LP3H UIN Ponorogo menunjukkan pola pelibatan yang berulang pada

[275] Ibid.
[276] Ibid.
[277] Ibid.
[278] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[279] Ibid.
[280] Ibid.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

pendamping tertentu. Berdasarkan keterangan pengelola, beberapa kegiatan melibatkan P3H yang sama pada lebih dari satu kesempatan, sementara pendamping lain tidak selalu dilibatkan dalam kegiatan tersebut.[281] Rekap pelibatan kegiatan menunjukkan bahwa pendamping yang tercatat sebagai peserta pada satu kegiatan juga tercatat pada kegiatan lain yang diselenggarakan oleh LP3H.[282] Penentuan pendamping dilakukan oleh pengelola dengan mempertimbangkan kesiapan pendamping dan kebutuhan kegiatan yang sedang dilaksanakan. Tidak terdapat ketentuan tertulis mengenai rotasi keterlibatan pendamping dalam kegiatan pendampingan maupun kegiatan kelembagaan.[283] Pelibatan pendamping dicatat dalam daftar peserta kegiatan serta arsip pelaksanaan kegiatan pendampingan dan kegiatan kelembagaan LP3H.

Penunjukan P3H dalam kegiatan tertentu di LP3H UIN Ponorogo dilakukan oleh pengelola lembaga. Berdasarkan keterangan pengelola, penentuan pendamping dilakukan berdasarkan pertimbangan internal lembaga.[284] Pemberitahuan mengenai penunjukan pendamping tidak selalu disampaikan kepada seluruh P3H sebelum kegiatan dilaksanakan. Beberapa pendamping mengetahui keterlibatan pendamping lain setelah kegiatan berlangsung.[285] Pengumuman kegiatan yang disampaikan melalui media komunikasi kelembagaan umumnya berisi informasi mengenai waktu, tempat, dan pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut tidak selalu memuat penjelasan mengenai proses atau dasar penunjukan pendamping yang terlibat.[286] Daftar peserta kegiatan dan dokumentasi pelaksanaan kegiatan disimpan sebagai arsip kelembagaan oleh LP3H.[3]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

D. Analisis Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi halal

1. Strategi Komunikasi dan Penguatan melalui WhatsApp Group

[281] Ibid.
[282] Ibid.
[283] Ibid.
[284] Ibid.
[285] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[286] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."

Penggunaan WhatsApp Group sebagai kanal komunikasi resmi LP3H berfungsi efektif dalam distribusi informasi, namun belum sepenuhnya mendorong partisipasi aktif P3H. Secara teoretik, Hartanto, dkk. menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi bukan sekadar transmisi informasi, melainkan proses membangun keselarasan tujuan dan komitmen kerja melalui interaksi yang partisipatif.[287] Ketika respons anggota cenderung minim meskipun informasi disampaikan rutin dan terstruktur, hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara komunikasi formal dan keterlibatan psikologis pendamping. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa strategi komunikasi masih bersifat informatif, belum transformasional.[288] Dalam perspektif motivasi kerja, efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif.[289] Tanpa penguatan dimensi relasional dan dialogis, WhatsApp Group berpotensi menjadi media administratif semata yang tidak cukup kuat membangun motivasi intrinsik dan partisipasi berkelanjutan.

Strategi penyampaian informasi secara real-time melalui WhatsApp Group belum sepenuhnya menghasilkan respons partisipatif yang sebanding dengan intensitas komunikasi yang dilakukan LP3H. Secara konseptual, Hartanto, dkk. menegaskan bahwa komunikasi dalam organisasi harus mampu membangun keterlibatan emosional dan komitmen, bukan sekadar memastikan pesan tersampaikan secara teknis.[290] Ketika pesan penting tidak memperoleh tanggapan aktif, hal ini mengindikasikan bahwa proses komunikasi belum menyentuh dimensi motivasi intrinsik pendamping. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya jarak antara eksposur informasi dan internalisasi makna tugas.[291] Dalam perspektif motivasi kerja, efektivitas komunikasi sangat ditentukan oleh kualitas interaksi dua arah yang memungkinkan adanya umpan balik dan rasa dihargai sebagai bagian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[287] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 3.
[288] Ibid., 7.
[289] Luthans, *Organizational Behavior*, 199.
[290] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 3.
[291] Ibid., 7.

dari sistem organisasi.[292] Tanpa penguatan aspek dialogis dan kepemimpinan motivatif, komunikasi real-time berisiko menjadi prosedural-formal dan kurang berdampak pada peningkatan partisipasi substantif P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

Fungsi WhatsApp Group sebagai media pengingat kegiatan telah dijalankan secara konsisten, namun intensitas reminder tidak otomatis berbanding lurus dengan tingkat kehadiran dan partisipasi aktif P3H. Secara teoretik, Hartanto, dkk. menegaskan bahwa penetapan tujuan dan penguatan arah kerja harus disertai internalisasi makna agar mendorong komitmen, bukan sekadar kepatuhan administratif.[293] Pengingat yang bersifat repetitif tanpa penguatan makna strategis tugas berpotensi menghasilkan kepatuhan pasif atau bahkan apatisme.[294] Selain itu, strategi motivasi yang efektif menuntut desain lingkungan kerja suportif yang membangun keterikatan psikologis, bukan hanya kontrol informasi. Variasi respons antarbatch menunjukkan bahwa faktor persepsi keadilan, keterlibatan, dan *sense of belonging* turut memengaruhi kesiapan hadir dalam kegiatan.[295] Dengan demikian, strategi reminder perlu diintegrasikan dengan pendekatan kepemimpinan motivatif dan dialog partisipatif agar mampu mentransformasikan informasi menjadi komitmen kerja yang stabil dan berkelanjutan.

2. Strategi Refresment dan Pembinaan Rutin

Pelaksanaan refreshment tahunan sebagai forum pembinaan formal belum sepenuhnya responsif terhadap dinamika problem teknis yang muncul secara temporal di lapangan. Secara teoretik, Hartanto, dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi melalui pengembangan kapasitas harus bersifat berkelanjutan dan adaptif agar mampu menjaga stabilitas komitmen kerja pegawai.[296] Ketika interval pembinaan terlalu panjang dibanding intensitas persoalan yang dihadapi, maka

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ABDURRAHMAN WAHID PONOROGO

[292] Gary Yukl, *Leadership in Organizations* (New York: Pearson, 2013), 63.
[293] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 17.
[294] Ibid., 20.
[295] James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012), .215
[296] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 2.

dukungan organisasi berpotensi dipersepsi kurang memadai. Kondisi ini dapat memengaruhi persepsi efektivitas lingkungan kerja suportif yang menjadi salah satu determinan motivasi intrinsik.[297] Selain itu, dalam perspektif motivasi kerja, kurangnya forum klarifikasi cepat dapat menurunkan rasa kompetensi dan kontrol individu terhadap tugasnya.[298] Dengan demikian, refreshment tahunan perlu dilengkapi mekanisme pembinaan periodik yang lebih fleksibel agar strategi motivasi tidak berhenti pada simbol kelembagaan, tetapi benar-benar memperkuat partisipasi aktif P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

Adanya ketidaksesuaian antara fokus materi refreshment yang ditetapkan lembaga dan kebutuhan teknis aktual yang dirasakan P3H di lapangan. Secara teoretik, Hartanto, dkk. menegaskan bahwa strategi pengembangan kapasitas sebagai instrumen motivasi harus didasarkan pada evaluasi kebutuhan riil agar mampu meningkatkan kompetensi sekaligus komitmen kerja.[299] Ketika materi lebih menekankan aspek komunikasi, sementara sebagian pendamping mengalami kesulitan teknis pada sistem SIHALAL, maka muncul potensi kesenjangan antara desain pembinaan dan ekspektasi peserta. Kondisi ini dapat memengaruhi persepsi dukungan organisasi serta menurunkan rasa efektivitas diri dalam menjalankan tugas.[300] Dalam perspektif motivasi kerja, relevansi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan merupakan determinan penting dalam menjaga motivasi intrinsik dan keterlibatan berkelanjutan.[301] Oleh karena itu, strategi refreshment perlu berbasis asesmen kebutuhan partisipatif agar pembinaan tidak bersifat seremonial, melainkan benar-benar memperkuat kesiapan teknis dan psikologis P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

Variasi tingkat kehadiran dalam kegiatan refreshment berdampak pada ketimpangan akses pembinaan di antara P3H, sehingga efektivitas strategi motivasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[297] Ibid., 2.
[298] Deci and Ryan, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, 95.
[299] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 16.
[300] Ibid., 7.
[301] Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management* (Boston: Cengage, 2019), 256.

menjadi tidak merata. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa pengembangan karier dan pembinaan berkelanjutan berfungsi menjaga komitmen kerja apabila dirancang inklusif dan dapat diakses secara adil oleh seluruh anggota organisasi.[302] Ketidakhadiran sebagian pendamping menyebabkan mereka tidak memperoleh pengalaman diskusi langsung, yang dalam perspektif motivasi dapat mengurangi rasa keterhubungan dan dukungan organisasi.[303] Perbedaan akses ini berpotensi memengaruhi persepsi keadilan prosedural dalam pembinaan, yang menurut teori motivasi kerja berkontribusi pada stabilitas komitmen dan partisipasi.[304] Oleh karena itu, strategi refreshment perlu dilengkapi mekanisme distribusi materi dan forum tindak lanjut yang setara agar tidak menciptakan kesenjangan motivasional, melainkan memperkuat partisipasi kolektif P3H secara berkelanjutan.

3. Strategi Pemberian Reward dan Apresiasi

Sistem reward di LP3H UIN Ponorogo berbasis capaian tertinggi mencerminkan pendekatan motivasi ekstrinsik yang selektif, namun belum sepenuhnya mengakomodasi prinsip keadilan distributif dan prosedural. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa efektivitas penghargaan sangat ditentukan oleh persepsi keadilan serta pengakuan yang proporsional terhadap kontribusi individu.[305] Ketika apresiasi hanya diberikan kepada pendamping dengan angka tertinggi tanpa umpan balik personal bagi yang lain, potensi munculnya demotivasi dan jarak psikologis antaranggota menjadi signifikan. Selain itu, ketiadaan evaluasi kinerja tertulis mengindikasikan lemahnya mekanisme penguatan profesional yang seharusnya mendukung motivasi berkelanjutan.[306] Dalam perspektif motivasi kerja, reward yang tidak inklusif berisiko menumbuhkan kompetisi sempit dan mengurangi komitmen kolektif organisasi.[307] Oleh karena itu, strategi penghargaan perlu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[302] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 18.
[303] Ibid., 2.
[304] Bakker, Demerouti, and Sanz-Vergel, "Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later."
[305] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 44.
[306] Ibid., 68.
[307] Vroom, *Work and Motivation*, 18.

dirancang lebih proporsional dan transparan agar mampu memperkuat partisipasi P3H secara adil dan sistemik.

Pencatatan produktivitas P3H yang hanya difungsikan sebagai dasar administratif honorarium dan penentuan satu penerima reward tertinggi belum sepenuhnya mencerminkan desain sistem penghargaan yang komprehensif. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa sistem reward yang efektif harus mempertimbangkan variasi kontribusi serta memberikan pengakuan proporsional guna menjaga persepsi keadilan dan komitmen kerja.[308] Ketika tidak terdapat klasifikasi capaian seperti kategori konsisten atau berkembang, maka kontribusi pendamping dengan kinerja moderat berpotensi terabaikan secara simbolik. Kondisi ini dapat memengaruhi persepsi keadilan distributif yang menjadi determinan penting stabilitas motivasi.[309] Dalam perspektif motivasi kerja, penghargaan yang terlalu terpusat pada performa puncak dapat mengurangi rasa dihargai pada kelompok lain dan menurunkan partisipasi kolektif.[310] Oleh karena itu, sistem produktivitas perlu diintegrasikan dengan skema apresiasi bertingkat agar strategi motivasi mampu mendorong keterlibatan yang lebih merata dan berkelanjutan.

Inkonsistensi mekanisme apresiasi antarperiode, dari reward berbasis kinerja pada 2024 menjadi doorprize partisipatif pada 2025, yang tidak lagi terhubung dengan indikator produktivitas. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa sistem reward yang efektif menuntut konsistensi, transparansi, dan keterkaitan langsung dengan kinerja agar memperkuat persepsi keadilan serta komitmen kerja.[311] Ketika indikator apresiasi berubah tanpa kerangka evaluatif yang jelas, maka makna penghargaan berpotensi bergeser dari pengakuan profesional menjadi simbolik-seremonial. Kondisi ini dapat melemahkan orientasi kinerja dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[308] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 18.

[309] Ibid, 17.

[310] Hyung-Woo Lee and Dong-Young Rhee, "Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives," *Sustainability* 15, no. 7 (March 30, 2023): 5993, https://doi.org/10.3390/su15075993.

[311] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 17.

mengaburkan standar kontribusi yang diharapkan organisasi.[312] Dalam perspektif motivasi kerja, ketidakpastian sistem penghargaan dapat menurunkan ekspektasi hubungan antara usaha dan hasil (*expectancy linkage*), sehingga partisipasi menjadi fluktuatif.[313] Oleh karena itu, LP3H perlu merancang skema apresiasi yang konsisten dan berbasis indikator terukur agar strategi motivasi mampu mendorong partisipasi P3H secara stabil dan berkelanjutan.

4. Strategi melalui Zoom dan Sosialisasi Berkala

Pelaksanaan Zoom berkala sebagai media penyampaian pembaruan kebijakan belum sepenuhnya menghasilkan partisipasi yang konsisten dan aktif dari seluruh P3H. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa komunikasi dan kepemimpinan motivatif harus mampu membangun keterlibatan psikologis, bukan sekadar memastikan kehadiran formal dalam forum organisasi.[314] Variasi kehadiran dan dominasi partisipasi oleh pendamping yang sama mengindikasikan adanya perbedaan tingkat komitmen serta internalisasi tujuan kelembagaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi masih berorientasi pada distribusi informasi, belum optimal dalam membangun *sense of ownership* kolektif.[315] Dalam perspektif motivasi kerja, partisipasi aktif sangat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan kualitas interaksi dua arah yang memberi ruang pengakuan.[316] Oleh karena itu, efektivitas Zoom berkala perlu diperkuat dengan pendekatan dialogis dan tindak lanjut konkret agar kehadiran tidak bersifat administratif, melainkan mencerminkan komitmen partisipatif dalam pendampingan sertifikasi halal.

Kehadiran P3H dalam sosialisasi berkala tidak secara otomatis bertransformasi menjadi peningkatan aktivitas pendampingan, sehingga terdapat jarak antara partisipasi forum dan realisasi kinerja lapangan. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa penetapan tujuan dan komunikasi program harus diiringi internalisasi makna serta komitmen individu agar menghasilkan perilaku kerja yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

---

[312] Ibid., 66.
[313] Vroom, *Work and Motivation*, 18.
[314] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 46.
[315] Ibid., 87.
[316] Luthans, *Organizational Behavior*, 203.

konkret.[317] Ketika informasi peluang kuota telah disampaikan secara terbuka namun tidak diikuti kesiapan mendampingi, hal ini mengindikasikan lemahnya hubungan antara pemahaman program dan dorongan bertindak. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa strategi motivasi belum sepenuhnya menyentuh dimensi motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab profesional.[318] Dalam perspektif motivasi kerja, efektivitas program sangat dipengaruhi oleh kejelasan ekspektasi serta persepsi hubungan antara usaha dan hasil yang diperoleh.[319] Oleh karena itu, sosialisasi perlu dilengkapi mekanisme komitmen tindak lanjut agar mampu mengonversi kehadiran formal menjadi partisipasi substantif dalam pendampingan sertifikasi halal.

Adanya ketidakseimbangan antara jumlah peserta Zoom dan tingkat partisipasi aktif dalam diskusi, sehingga kehadiran belum merefleksikan keterlibatan substantif. Hartanto, dkk. menekankan bahwa komunikasi dan kepemimpinan motivatif yang efektif harus membangun interaksi dua arah yang mendorong partisipasi verbal dan intelektual, bukan sekadar presensi administratif.[320] Dominasi oleh pendamping yang sama menunjukkan adanya diferensiasi tingkat kepercayaan diri, rasa memiliki, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa strategi komunikasi belum sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif bagi seluruh anggota untuk berkontribusi aktif.[321] Dalam perspektif motivasi kerja, partisipasi dipengaruhi oleh persepsi dukungan serta keyakinan bahwa kontribusi individu memiliki nilai dan dampak nyata.[322] Oleh karena itu, forum Zoom perlu didesain lebih inklusif dan partisipatif agar mampu memperluas keterlibatan serta memperkuat motivasi kolektif P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

5. Strategi Pelibatan Aktif P3H dalam Kegiatan Lapangan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[317] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 17.
[318] Ibid., 36.
[319] Vroom, *Work and Motivation*, 17.
[320] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 45.
[321] Ibid., 7.
[322] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 221.

Pelibatan P3H dalam kegiatan kelembagaan masih bersifat selektif dan belum terstruktur dalam mekanisme rotasi yang jelas, sehingga memunculkan diferensiasi tingkat keterlibatan antarpendamping. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa keadilan organisasi, baik distributif maupun prosedural, merupakan determinan utama stabilitas motivasi dan komitmen kerja.[323] Ketika sebagian pendamping lebih sering dilibatkan tanpa kriteria tertulis yang transparan, persepsi ketidakadilan berpotensi muncul dan memengaruhi rasa memiliki terhadap lembaga. Kondisi ini dapat mengurangi motivasi intrinsik bagi pendamping yang jarang dilibatkan, meskipun secara administratif mereka tetap terdaftar aktif.[324] Dalam perspektif motivasi kerja, partisipasi berkelanjutan sangat dipengaruhi oleh persepsi peluang yang setara dan pengakuan atas kontribusi individu.[325] Oleh karena itu, LP3H perlu merancang sistem pelibatan yang transparan dan terdistribusi agar strategi motivasi tidak hanya menguatkan individu tertentu, tetapi membangun komitmen kolektif P3H secara sistemik.

Pola pelibatan berulang pada pendamping tertentu tanpa ketentuan rotasi tertulis mencerminkan lemahnya kejelasan prosedural dalam manajemen partisipasi. Hartanto, dkk. menyatakan bahwa keadilan prosedural dan transparansi kebijakan berperan signifikan dalam menjaga kepercayaan serta komitmen pegawai terhadap organisasi.[326] Ketika mekanisme penunjukan tidak terdokumentasi secara normatif, maka ruang interpretasi subjektif dapat memengaruhi persepsi keadilan di antara anggota. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi bagi pendamping yang merasa peluang keterlibatannya terbatas, meskipun tidak dinyatakan secara eksplisit.[327] Dalam perspektif motivasi kerja, persepsi ketidakadilan dapat memengaruhi intensitas usaha dan keterlibatan individu dalam tugas organisasi.[328]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[323] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 17.

[324] Ibid., 18.

[325] Bakker, Demerouti, and Sanz-Vergel, "Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later."

[326] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 23.

[327] Ibid., 87.

[328] Lee and Rhee, "Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives."

Oleh karena itu, LP3H perlu menyusun regulasi pelibatan yang sistematis dan akuntabel agar strategi motivasi berbasis partisipasi mampu memperkuat rasa memiliki serta komitmen kolektif P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

Penunjukan P3H dalam kegiatan tertentu dilakukan berdasarkan pertimbangan internal pengelola tanpa penjelasan terbuka mengenai dasar seleksi, sehingga transparansi prosedural belum terinstitusionalisasi secara eksplisit. Hartanto, dkk. menegaskan bahwa keadilan organisasi tidak hanya menyangkut distribusi kesempatan, tetapi juga kejelasan prosedur dan komunikasi keputusan yang akuntabel.[329] Ketika informasi mengenai dasar penunjukan tidak disampaikan secara terbuka, maka potensi munculnya persepsi eksklusivitas dan jarak struktural dapat memengaruhi rasa memiliki pendamping terhadap lembaga. Kondisi ini berimplikasi pada stabilitas motivasi, karena partisipasi jangka panjang sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dan pengakuan yang setara.[330] Dalam perspektif motivasi kerja, transparansi keputusan meningkatkan kepercayaan serta komitmen afektif terhadap organisasi.[331] Oleh karena itu, LP3H perlu membangun mekanisme komunikasi keputusan yang lebih terbuka agar strategi pelibatan mampu memperkuat motivasi intrinsik dan partisipasi kolektif P3H secara berkelanjutan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[329] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 22.
[330] Ibid., 110.
[331] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 223.

BAB V

ARGUMEN STRATEGI MOTIVASI LP3H UIN PONOROGO SEBAGAI FAKTOR PENTING UNTUK MENINGKATKAN PARTISIPASI P3H DALAM PENDAMPINGAN PROSES SERTIFIKASI HALAL

A. Paparan Data Argumen Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo sebagai Faktor Penting untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal

1. Karena Mampu Menjaga Konsistensi Semangat Pendamping

Semangat P3H dalam menjalankan pendampingan proses sertifikasi halal bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh dinamika kendala teknis di lapangan. Hambatan administratif, gangguan sistem SIHALAL, serta keterlambatan respons pelaku usaha sering kali menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya motivasi.[332] Dalam kondisi ketika monitoring dan penguatan tidak dilakukan secara berkala, sebagian pendamping memperlihatkan perlambatan tindak lanjut kasus serta penurunan intensitas komunikasi dengan UMKM binaan. Pelaksanaan Zoom rutin, evaluasi periodik, serta pengingat melalui grup koordinasi berfungsi menjaga ritme kerja dan mencegah terjadinya penurunan partisipasi secara bertahap.[333] Tanpa strategi penguatan yang terstruktur, keberlanjutan semangat kerja sangat bergantung pada inisiatif individual dan rentan melemah ketika tekanan eksternal meningkat.[334] Kondisi ini menegaskan bahwa monitoring tidak semata berfungsi sebagai kontrol administratif, melainkan sebagai instrumen stabilisasi motivasi yang menopang kesinambungan partisipasi pendamping dalam sistem pendampingan sertifikasi halal.

Ketiadaan komunikasi intensif berpotensi menimbulkan jarak psikologis antara pendamping dan lembaga. Ketika interaksi tidak berlangsung secara rutin dan terarah, rasa keterhubungan kelembagaan melemah sehingga motivasi

[332] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[333] Ibid.
[334] Ibid.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

menyelesaikan target pendampingan menjadi kurang stabil.[335] Zoom berkala dan forum komunikasi daring mempertahankan relasi kerja yang aktif serta memperkuat persepsi bahwa pendamping tetap menjadi bagian integral dari struktur LP3H. Dalam situasi komunikasi yang tidak konsisten, sebagian pendamping cenderung menunda penyelesaian proses karena merasa bekerja secara individual tanpa dukungan kolektif yang memadai.[336] Keadaan tersebut menunjukkan bahwa stabilitas semangat tidak hanya ditentukan oleh mekanisme kontrol struktural, tetapi juga oleh kualitas relasi interpersonal dan intensitas interaksi yang dibangun secara berkelanjutan.[337] Tanpa komunikasi yang terjaga secara sistematis, kontinuitas partisipasi dalam pendampingan sertifikasi halal berisiko mengalami penurunan gradual.

Kendala teknis yang kompleks serta beban administratif yang berlapis juga memicu penurunan motivasi pendamping dalam fase-fase tertentu proses sertifikasi halal. Ketika arahan, pembinaan, dan penguatan tidak diberikan secara konsisten, semangat kerja cenderung melemah terutama pada tahapan yang memerlukan ketelitian tinggi dan durasi penyelesaian yang panjang.[338] Pembinaan dan penguatan moral berfungsi sebagai mekanisme internalisasi nilai tanggung jawab profesional yang menjaga orientasi tugas tetap selaras dengan tujuan kelembagaan. Tanpa dukungan motivasional yang berkelanjutan, pendamping berpotensi mengalami kelelahan psikologis yang berdampak pada menurunnya intensitas komunikasi dan lambatnya percepatan tindak lanjut kasus.[339] Stabilitas partisipasi dengan demikian tidak hanya ditopang oleh sistem monitoring, tetapi juga oleh pembinaan yang menguatkan makna tugas sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan pengabdian. Apabila penguatan moral tidak dijalankan secara rutin, risiko penurunan motivasi dan ketidakkonsistenan partisipasi dalam proses sertifikasi halal akan semakin meningkat.[340]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
KH. ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

[335] Tiara, "Wawancara Dengan P3H Alumni" (2025).
[336] Ibid.
[337] Ibid.
[338] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[339] Ibid.
[340] Ibid.

2. Karena Mampu Meningkatkan Rasa Keterhubungan dan Keterikatan antara P3H dan LP3H

Keterhubungan antara P3H dan LP3H ditentukan oleh intensitas interaksi yang berlangsung secara rutin dan terstruktur. Ketika frekuensi pertemuan, baik daring maupun luring, tidak terjaga secara konsisten, kedekatan relasional antara pendamping dan pengelola lembaga cenderung melemah.[341] Interaksi yang jarang membatasi ruang dialog substantif dan mengurangi pertukaran pengalaman lapangan secara mendalam, sehingga hubungan kerja lebih bersifat administratif daripada kolaboratif.[342] Situasi tersebut berdampak pada berkurangnya kedekatan emosional serta melemahnya komunikasi dua arah dalam proses koordinasi pendampingan. Dalam kondisi demikian, partisipasi cenderung bersifat formal dan berorientasi pada pemenuhan kewajiban minimal.[343] Kontinuitas interaksi yang terstruktur menjadi elemen strategis dalam membangun keterikatan profesional, karena melalui forum yang berkelanjutan tercipta komunikasi interpersonal yang memperkuat rasa menjadi bagian dari sistem pendampingan sertifikasi halal.

Kendala teknis yang muncul dalam proses sertifikasi halal menuntut arahan dan solusi yang responsif dari lembaga. Ketika komunikasi berlangsung lambat atau tidak memberikan kepastian prosedural, pendamping berpotensi mengalami kebingungan teknis dan keterlambatan dalam penyelesaian tahapan sertifikasi.[344] Keadaan tersebut memunculkan persepsi bekerja secara individual tanpa dukungan struktural yang memadai, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat keterikatan terhadap lembaga. Keterlambatan respons juga berimplikasi pada menurunnya intensitas pelaporan perkembangan kasus dan meningkatnya kecenderungan penundaan tindak lanjut.[345] Hal ini menunjukkan bahwa kualitas respons dan kecepatan koordinasi bukan hanya aspek teknis, melainkan faktor institusional yang memengaruhi stabilitas hubungan profesional.[346] Dukungan solutif yang konsisten menjaga rasa didampingi dan memperkuat kepercayaan terhadap sistem koordinasi,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[341] Tiara, "Wawancara Dengan P3H Alumni."
[342] Ibid.
[343] Ibid.
[344] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen" (2025).
[345] Ibid.
[346] Ibid.

sehingga keterhubungan profesional tetap terpelihara dalam proses pendampingan sertifikasi halal.

Tingkat keterikatan pendamping terhadap LP3H juga dipengaruhi oleh sejauh mana mereka dilibatkan dalam kegiatan kelembagaan secara bermakna. Ketika pelibatan terbatas pada fungsi teknis operasional, peran pendamping cenderung dipersepsikan sebagai pelaksana administratif tanpa keterhubungan identitas profesional yang lebih luas.[347] Minimnya kepercayaan untuk terlibat dalam forum strategis, pelatihan, atau kegiatan institusional berpotensi mengurangi rasa memiliki terhadap lembaga. Kondisi tersebut berdampak pada pola partisipasi yang bersifat reaktif dan tidak proaktif dalam mendukung program sertifikasi halal.[348] Sebaliknya, pelibatan aktif menciptakan ruang kontribusi yang memperkuat posisi pendamping sebagai bagian integral dari sistem kelembagaan.[349] Pelibatan yang bermakna menjadi faktor strategis dalam membangun komitmen jangka panjang, sehingga kontinuitas partisipasi dalam pendampingan sertifikasi halal dapat terjaga secara lebih stabil dan berkelanjutan.

3. Karena Berfungsi Membentuk Akuntabilitas dan Tanggung Jawab Profesional Pendamping

Tanpa monitoring dan evaluasi berkala, kesadaran tanggung jawab personal P3H terhadap proses pendampingan cenderung melemah. Dalam situasi minim pengawasan, sebagian pendamping menunjukkan kecenderungan menunda tindak lanjut kasus sertifikasi yang belum mencapai tahap finalisasi.[350] Evaluasi rutin dari LP3H memperjelas posisi dan peran pendamping dalam pencapaian target kelembagaan serta menegaskan standar kinerja yang harus dipenuhi secara konsisten.[351] Ketika monitoring tidak dijalankan secara sistematis, standar akuntabilitas menjadi tidak seragam dan progres antar pendamping memperlihatkan disparitas yang signifikan. Keadaan tersebut menandakan bahwa akuntabilitas profesional tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dikonstruksi melalui

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[347] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[348] Ibid.
[349] Ibid.
[350] Ibid.
[351] Ibid.

mekanisme pengawasan yang terstruktur dan berkelanjutan.[352] Dengan demikian, monitoring berfungsi sebagai instrumen pembentuk tanggung jawab institusional yang menjaga stabilitas partisipasi dalam pendampingan sertifikasi halal.

Ketiadaan penyampaian target dan informasi resmi secara rutin berimplikasi pada menurunnya kedisiplinan kerja pendamping. Ketika batas waktu penyelesaian dan capaian kuota tidak dikomunikasikan secara aktif, respons terhadap kewajiban pendampingan menjadi kurang terarah dan prioritas kerja mudah bergeser.[353] Pengingat target yang terstruktur membangun kesadaran kolektif mengenai ekspektasi kelembagaan serta mempertegas indikator kinerja yang harus dicapai. Tanpa koordinasi yang konsisten, penyelesaian proses sertifikasi halal berpotensi mengalami keterlambatan akibat rendahnya intensitas tindak lanjut.[354] Situasi ini menunjukkan bahwa akuntabilitas operasional sangat bergantung pada kejelasan target dan kesinambungan komunikasi kelembagaan. Apabila mekanisme pengingat tidak dijalankan secara berkala, disiplin kerja menjadi bertumpu pada inisiatif individual sehingga kesinambungan capaian target tidak terjaga secara merata.[355]

Akuntabilitas juga dibentuk melalui dimensi psikologis berupa kepercayaan dan apresiasi terhadap pendamping. Dalam kondisi minim pelibatan dan pengakuan, peran pendamping cenderung dipersepsikan sebatas pelaksana administratif tanpa keterikatan moral yang kuat.[356] Pelibatan aktif dalam kegiatan kelembagaan memperkuat rasa dihargai serta menumbuhkan komitmen profesional untuk menjaga kualitas dan integritas proses pendampingan. Tanpa pengakuan atas kontribusi yang diberikan, keterikatan terhadap lembaga dapat melemah dan berdampak pada menurunnya tanggung jawab moral dalam penyelesaian sertifikasi halal.[357] Keadaan ini memperlihatkan bahwa pembentukan akuntabilitas bersifat multidimensional, mencakup aspek struktural melalui pengawasan serta aspek

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[352] Ibid.
[353] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen."
[354] Ibid.
[355] Ibid.
[356] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[357] Ibid.

psikologis melalui pembangunan kepercayaan.[358] Apabila kontrol formal tidak diimbangi dengan penguatan relasional, keberlanjutan tanggung jawab profesional berpotensi tidak stabil dalam praktik pendampingan.

4. Karena Meningkatkan Respons terhadap Target Penyelesaian Sertifikasi Halal

Respons P3H terhadap target pendampingan tidak selalu berada pada tingkat optimal apabila tidak disertai pengingat aktif dari lembaga. Ketika informasi mengenai batas waktu penyelesaian dan capaian target tidak dikomunikasikan secara berkala, kesadaran terhadap kewajiban penyelesaian proses sertifikasi cenderung melemah.[359] Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan tindak lanjut dokumen serta tertundanya tahapan verifikasi yang sedang berjalan. Orientasi terhadap capaian kinerja menjadi kurang terfokus terutama ketika pendamping menghadapi beban profesional di luar tugas pendampingan.[360] Pengingat target yang konsisten memperjelas standar capaian serta menjaga fokus kerja agar tetap selaras dengan ekspektasi kelembagaan. Tanpa mekanisme pengingat yang sistematis, respons terhadap target menjadi tidak merata dan sangat bergantung pada disiplin individual.[361] Keadaan ini menunjukkan bahwa komunikasi aktif mengenai target merupakan faktor operasional yang menentukan kecepatan dan konsistensi respons dalam proses sertifikasi halal.

Ketiadaan evaluasi dan monitoring berkala turut berimplikasi pada perlambatan penyelesaian pendampingan. Dalam situasi tanpa evaluasi terstruktur, sebagian pendamping cenderung menunda penyelesaian kasus yang belum mencapai tahap finalisasi.[362] Monitoring dari LP3H memperjelas posisi capaian masing-masing pendamping sekaligus menegaskan tanggung jawab profesional terhadap target yang telah ditetapkan. Tanpa umpan balik berkala, progres pendampingan kurang terpantau dan berpotensi melampaui batas waktu yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[358] Ibid.
[359] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen."
[360] Ibid.
[361] Ibid.
[362] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."

direncanakan.[363] Perbedaan kecepatan penyelesaian antarpendamping menjadi lebih mencolok ketika tidak terdapat sistem pengawasan yang konsisten. Hal ini menegaskan bahwa evaluasi bukan semata instrumen kontrol administratif, melainkan mekanisme pembentuk disiplin kerja dan orientasi hasil.[364] Apabila monitoring tidak dijalankan secara berkelanjutan, respons terhadap target sertifikasi halal cenderung tidak seragam dan kurang stabil.

Koordinasi melalui grup WhatsApp juga berperan dalam membentuk respons cepat terhadap proses pendampingan. Ketika pengingat dan evaluasi disampaikan secara intensif melalui media digital, percepatan penyelesaian kasus lebih terlihat dibandingkan ketika komunikasi berlangsung pasif.[365] Sebaliknya, dalam kondisi komunikasi digital yang tidak aktif, tindak lanjut terhadap UMKM binaan cenderung tertunda dan laporan perkembangan tidak diperbarui secara rutin. Media komunikasi daring berfungsi sebagai pengingat kolektif yang membangun dorongan profesional serta menciptakan tekanan sosial positif untuk menyelesaikan tanggung jawab pendampingan.[366] Tanpa pengingat digital yang konsisten, respons operasional mudah melambat karena pendamping menghadapi distraksi pekerjaan utama lainnya.[367] Situasi ini menegaskan bahwa komunikasi digital yang terstruktur menjadi instrumen strategis dalam menjaga ritme kerja serta memastikan target sertifikasi halal tercapai sesuai jadwal yang ditetapkan.

5. Karena Mencegah Penurunan Partisipasi akibat Kesibukan Profesional Pribadi Pendamping

Partisipasi P3H dalam pendampingan sertifikasi halal rentan mengalami fluktuasi akibat kesibukan profesional di luar tugas pendampingan. Dalam kondisi tanpa monitoring rutin, sebagian pendamping cen[368]derung menempatkan tugas pendampingan sebagai prioritas sekunder dibandingkan pekerjaan utama mereka. Situasi tersebut berdampak pada berkurangnya intensitas komunikasi dengan pelaku usaha serta tertundanya penyelesaian tahapan sertifikasi yang sedang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[363] Ibid.
[364] Ibid.
[365] Kurnia, "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa" (2025).
[366] Ibid.
[367] Ibid.
[368] Dina, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama" (2025).

berjalan.[369] Ketika pengawasan tidak dilakukan secara konsisten, ritme keterlibatan menjadi tidak stabil dan sangat bergantung pada kesadaran individual. Monitoring berkala berfungsi menjaga kontinuitas peran serta mencegah penurunan keaktifan secara bertahap ketika tekanan pekerjaan lain meningkat.[370] Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja personal memiliki pengaruh langsung terhadap konsistensi partisipasi, sehingga pengawasan institusional menjadi instrumen preventif dalam menjaga kesinambungan pendampingan.

Kesibukan pribadi yang beririsan dengan kendala teknis lapangan turut mempercepat penurunan semangat pendamping. Tanpa penguatan dan monitoring yang konsisten, kecenderungan menunda penyelesaian kasus menjadi lebih terlihat terutama pada proses yang memerlukan ketelitian administratif.[371] Beban kerja, kompleksitas sistem, serta keterbatasan waktu memperlemah konsistensi keterlibatan dalam pendampingan. Dalam situasi demikian, dukungan motivasional berkelanjutan berfungsi sebagai mekanisme stabilisasi komitmen di tengah tekanan profesional dan personal.[372] Apabila intervensi tersebut tidak dijalankan secara rutin, partisipasi dapat mengalami penurunan progresif yang berdampak langsung pada lambatnya pencapaian target sertifikasi halal.[373] Keadaan ini menegaskan bahwa keberlanjutan partisipasi memerlukan strategi motivasi yang mampu mengimbangi dinamika beban kerja individual secara sistematis.

Sebagian pendamping memiliki profesi utama lain yang menyita waktu dan energi sehingga alokasi perhatian terhadap pendampingan menjadi terbatas. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi frekuensi tindak lanjut terhadap proses sertifikasi yang sedang berlangsung.[374] Tanpa dukungan komunikasi yang responsif dan fleksibel, konflik peran profesional dapat mempercepat penurunan partisipasi serta meningkatkan risiko keterlambatan pelaporan. Koordinasi yang cepat dan adaptif membantu menjaga keterlibatan meskipun terdapat keterbatasan waktu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PONOROGO

[369] Ibid.
[370] Ibid.
[371] Dwika, "Wawancara Dengan P3H Alumni" (2025).
[372] Ibid.
[373] Ibid.
[374] Tiara, "Wawancara Dengan P3H Alumni."

personal.[375] Apabila sistem komunikasi tidak mampu menyesuaikan dengan dinamika pekerjaan pendamping, variasi konsistensi antarindividu menjadi semakin tajam.[376] Situasi ini menunjukkan bahwa beban ganda pendamping merupakan variabel krusial dalam stabilitas partisipasi, sehingga strategi komunikasi dan monitoring yang fleksibel menjadi faktor struktural yang menentukan keberlanjutan pendampingan sertifikasi halal.

B. Analisis Argumen Strategi Motivasi sebagai Faktor Penting untuk Meningkatkan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal

1. Karena Mampu Menjaga Konsistensi Semangat P3H

Fluktuasi semangat P3H dalam pendampingan sertifikasi halal menunjukkan problem mendasar pada belum terinternalisasinya strategi motivasi yang berfungsi menjaga stabilitas produktivitas kerja. Hambatan administratif, gangguan sistem SIHALAL, dan lambatnya respons pelaku usaha bukan sekadar kendala teknis, tetapi faktor yang secara psikologis menurunkan ritme kerja dan konsistensi partisipasi. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, kondisi ini mencerminkan belum optimalnya fungsi motivasi sebagai instrumen peningkatan produktivitas dan efisiensi kinerja sebagaimana ditegaskan Hartanto dkk.[377] Ketika monitoring dan penguatan tidak dilakukan secara berkala, produktivitas menjadi bergantung pada inisiatif individual, padahal motivasi yang terkelola secara sistematis berkontribusi langsung pada keberlanjutan kinerja organisasi.[378] Secara teoritis, motivasi yang kuat membangun intensitas usaha dan ketekunan dalam menghadapi hambatan kerja, sehingga absennya strategi motivasi terstruktur berimplikasi pada melemahnya partisipasi pendamping secara gradual.[379]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[375] Ibid.
[376] Ibid.
[377] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[378] Ibid., 28.
[379] Herzberg, *Work and the Nature of Man*, 75.

Ketiadaan komunikasi intensif antara P3H dan LP3H menunjukkan problem relasional yang berdampak langsung pada stabilitas partisipasi pendamping. Jarak psikologis yang muncul akibat interaksi yang tidak rutin menandakan melemahnya kepuasan dan loyalitas terhadap lembaga, sehingga penyelesaian target pendampingan menjadi kurang konsisten. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang terkelola secara efektif meningkatkan kepuasan dan loyalitas anggota organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap tujuan kelembagaan.[380] Ketika komunikasi tidak terstruktur, rasa memiliki terhadap organisasi cenderung menurun dan partisipasi berubah menjadi formalitas administratif semata, bukan keterlibatan substantif.[381] Secara teoretis, keterhubungan dan dukungan sosial dalam organisasi berperan penting dalam membangun komitmen afektif yang menjaga keberlanjutan kontribusi individu, sehingga absennya strategi komunikasi motivasional berimplikasi pada melemahnya engagement pendamping.[382]

Kompleksitas kendala teknis dan beban administratif berlapis menunjukkan adanya tekanan kerja yang berpotensi menurunkan daya tahan motivasional P3H dalam menjalankan pendampingan sertifikasi halal. Ketika arahan dan penguatan tidak diberikan secara konsisten, semangat kerja melemah terutama pada tahapan yang membutuhkan ketelitian tinggi dan durasi panjang, sehingga partisipasi tidak lagi stabil. Dalam kerangka manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat kepuasan dan loyalitas individu terhadap organisasi.[383] Tanpa dukungan motivasional berkelanjutan, pendamping rentan mengalami kelelahan psikologis yang berdampak pada menurunnya kualitas dan intensitas kinerja.[384] Secara teoretis, motivasi berfungsi sebagai energi pendorong yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ABDUL MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[380] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[381] Ibid., 29.
[382] John P. Meyer and Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997), 11.
[383] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[384] Ibid., 29.

mempertahankan persistensi individu dalam menghadapi hambatan kerja, sehingga absennya strategi motivasi terstruktur berimplikasi pada menurunnya ketekunan dan konsistensi kontribusi profesional.[385]

2. Karena Mampu Meningkatkan Rasa Keterhubungan dan Keterikatan antara P3H dan LP3H

Menurunnya intensitas interaksi rutin antara P3H dan LP3H merefleksikan problem keterikatan profesional yang berdampak pada kualitas partisipasi pendamping. Ketika pertemuan daring maupun luring tidak terjaga secara konsisten, hubungan kerja cenderung bergeser dari kolaboratif menjadi administratif, sehingga kontribusi yang diberikan bersifat minimal dan normatif. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang efektif meningkatkan kepuasan dan loyalitas anggota organisasi, yang berimplikasi pada penguatan komitmen terhadap tujuan kelembagaan.[386] Ketidakteraturan interaksi melemahkan rasa memiliki dan mengurangi keterlibatan emosional terhadap institusi, padahal loyalitas yang dibangun melalui strategi motivasi berfungsi menjaga kesinambungan kinerja kolektif.[387] Secara teoretis, komitmen afektif berkembang melalui pengalaman interaksi yang bermakna dalam organisasi, sehingga absennya strategi motivasi berbasis relasional berpotensi menurunkan tingkat engagement dan stabilitas partisipasi pendamping.[388]

Keterlambatan respons kelembagaan terhadap kendala teknis menunjukkan problem struktural yang berdampak pada melemahnya keterikatan profesional P3H terhadap LP3H. Ketika arahan tidak diberikan secara cepat dan solutif, pendamping berpotensi mengalami kebingungan prosedural yang memperlambat penyelesaian tahapan sertifikasi halal. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang terkelola secara efektif meningkatkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. ABDURRAHMAN WAHID
PONOROGO

[385] Christina Maslach and Michael P. Leiter, *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It* (San Francisco: Jossey-Bass, 1997), 34.

[386] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

[387] Ibid., 29.

[388] Meyer and Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, 67.

produktivitas serta memperkuat loyalitas anggota terhadap organisasi.[389] Respons yang lambat melemahkan persepsi dukungan institusional, sehingga komitmen terhadap target kerja menjadi kurang stabil dan partisipasi cenderung reaktif.[390] Secara teoretis, persepsi dukungan organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen dan kinerja individu, karena dukungan tersebut membangun keyakinan bahwa kontribusi mereka dihargai dan difasilitasi secara memadai.[391] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis responsivitas institusional berimplikasi langsung pada penurunan kualitas partisipasi pendamping dalam sistem pendampingan sertifikasi halal.

Terbatasnya pelibatan P3H dalam kegiatan kelembagaan menunjukkan problem identitas profesional yang berdampak pada kualitas partisipasi dalam pendampingan sertifikasi halal. Ketika peran pendamping hanya diposisikan sebagai pelaksana teknis administratif tanpa ruang kontribusi strategis, rasa memiliki terhadap lembaga cenderung melemah dan keterlibatan menjadi bersifat reaktif. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi yang tepat meningkatkan kepuasan dan loyalitas anggota organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap tujuan institusional.[392] Minimnya pelibatan bermakna berimplikasi pada rendahnya internalisasi nilai kelembagaan, sehingga partisipasi tidak berkembang menjadi komitmen jangka panjang.[393] Secara teoretis, pemberian kepercayaan dan kesempatan berkontribusi meningkatkan rasa tanggung jawab dan kualitas kinerja individu dalam organisasi, karena keterlibatan tersebut memperkuat motivasi intrinsik.[394] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis pelibatan institusional berpotensi menurunkan stabilitas partisipasi P3H secara berkelanjutan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

[389] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[390] Ibid., 29.
[391] Yukl, *Leadership in Organizations*, 313.
[392] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[393] Ibid., 28.
[394] Meyer and Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, 89.

3. Karena Berfungsi Membentuk Akuntabilitas dan Tanggung Jawab Profesional Pendamping

Minimnya monitoring dan evaluasi berkala menunjukkan problem akuntabilitas yang berdampak langsung pada konsistensi partisipasi P3H dalam pendampingan sertifikasi halal. Ketika pengawasan tidak dilakukan secara sistematis, sebagian pendamping cenderung menunda penyelesaian kasus sehingga terjadi disparitas progres antarindividu. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penguatan kinerja organisasi secara keseluruhan.[395] Ketiadaan evaluasi terstruktur menyebabkan standar kinerja tidak terinternalisasi secara merata, sehingga orientasi terhadap target menjadi lemah dan partisipasi bergantung pada kesadaran personal.[396] Secara teoretis, kejelasan target dan umpan balik berkala meningkatkan intensitas usaha dan komitmen individu terhadap capaian kerja, karena evaluasi berfungsi memperjelas ekspektasi dan tanggung jawab profesional.[397] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis monitoring berimplikasi pada melemahnya akuntabilitas dan ketidakstabilan partisipasi pendamping secara berkelanjutan.

Tidak tersampaikannya target dan informasi resmi secara rutin menunjukkan problem disiplin operasional yang berimplikasi pada melemahnya orientasi kinerja P3H dalam pendampingan sertifikasi halal. Ketika batas waktu dan capaian kuota tidak dikomunikasikan secara aktif, prioritas kerja menjadi kabur dan respons terhadap kewajiban pendampingan cenderung tidak terarah. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.[398] Ketidakjelasan target melemahkan dorongan internal untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga partisipasi menjadi fluktuatif dan sangat bergantung pada kesadaran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[395] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[396] Ibid., 29.
[397] Herman Aguinis, *Performance Management* (Boston: Pearson, 2013), 4.
[398] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

individual.[399] Secara teoretis, kejelasan sasaran kerja dan komunikasi ekspektasi kinerja meningkatkan komitmen serta intensitas usaha individu, karena tujuan yang spesifik dan terukur memperkuat fokus dan akuntabilitas profesional.[400] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis pengingat target berpotensi menurunkan konsistensi partisipasi dan menghambat pencapaian target sertifikasi halal secara kolektif.

Minimnya pengakuan dan pelibatan yang bermakna menunjukkan problem psikologis yang berpengaruh terhadap pembentukan tanggung jawab moral P3H dalam pendampingan sertifikasi halal. Ketika kontribusi pendamping tidak diikuti dengan apresiasi dan kepercayaan institusional, peran mereka cenderung dipersepsikan sebatas pelaksana administratif, bukan aktor profesional yang memiliki posisi strategis dalam sistem kelembagaan. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang dikelola secara tepat meningkatkan kepuasan dan loyalitas anggota organisasi, yang selanjutnya memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama.[401] Tanpa penguatan motivasional berbasis pengakuan, keterikatan emosional terhadap lembaga melemah dan partisipasi berisiko menjadi minimalis.[402] Secara teoretis, pengakuan atas kontribusi individu meningkatkan komitmen afektif dan kualitas kinerja karena individu merasa dihargai serta memiliki makna dalam organisasi.[403] Dengan demikian, absennya strategi motivasi yang mengintegrasikan aspek apresiasi dan kepercayaan berpotensi menurunkan stabilitas partisipasi P3H secara berkelanjutan.

4. Karena Meningkatkan Respons terhadap Target Penyelesaian Sertifikasi Halal

Respons P3H terhadap target pendampingan yang tidak optimal menunjukkan problem lemahnya penguatan motivasional berbasis capaian kinerja. Ketika batas waktu penyelesaian dan informasi target tidak dikomunikasikan secara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[399] Ibid., 29.
[400] Locke and Latham, *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, 8.
[401] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[402] Ibid., 30.
[403] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 121.

berkala, kesadaran terhadap urgensi penyelesaian sertifikasi halal cenderung melemah, sehingga tindak lanjut dokumen berjalan lambat dan orientasi hasil tidak terjaga secara konsisten. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang efektif meningkatkan produktivitas serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.[404] Tanpa strategi pengingat yang terstruktur, standar capaian menjadi kabur dan partisipasi sangat bergantung pada disiplin personal.[405] Secara teoretis, tujuan yang jelas dan disertai umpan balik berkala meningkatkan intensitas usaha dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugas, karena kejelasan target memperkuat fokus serta komitmen terhadap hasil.[406] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis penguatan target berimplikasi pada ketidakstabilan respons dan perlambatan pencapaian sertifikasi halal.

Ketiadaan evaluasi dan monitoring berkala memperlihatkan problem struktural yang berdampak pada perlambatan penyelesaian pendampingan sertifikasi halal. Tanpa umpan balik yang terukur, sebagian P3H cenderung menunda finalisasi kasus karena tidak terdapat tekanan kinerja yang konsisten, sehingga progres antarpendamping menjadi tidak seragam. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang dikelola secara efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas sekaligus memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.[407] Monitoring yang terstruktur bukan sekadar kontrol administratif, melainkan mekanisme motivasional yang memperjelas ekspektasi dan standar capaian profesional.[408] Secara teoretis, umpan balik kinerja yang reguler meningkatkan komitmen dan ketekunan individu dalam mencapai target karena individu memahami posisi capaian serta konsekuensi tanggung jawabnya.[409] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[404] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[405] Ibid., 29.
[406] Locke and Latham, *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, 25.
[407] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[408] Ibid., 29.
[409] Aguinis, *Performance Management*, 102.

evaluasi berimplikasi pada melemahnya disiplin kerja dan ketidakstabilan partisipasi P3H dalam sistem pendampingan sertifikasi halal.

Koordinasi melalui grup WhatsApp menunjukkan bahwa intensitas komunikasi digital memiliki implikasi langsung terhadap kecepatan respons pendampingan. Ketika pengingat dan evaluasi disampaikan secara aktif, percepatan penyelesaian kasus lebih terlihat. Sebaliknya, komunikasi pasif berkontribusi pada tertundanya tindak lanjut UMKM binaan. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi yang efektif meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.[410] Media digital yang terstruktur berfungsi sebagai instrumen motivasional kolektif yang menjaga fokus dan ritme kerja.[411] Secara teoretis, umpan balik yang segera dan berkelanjutan meningkatkan intensitas usaha karena individu memperoleh penguatan atas progres maupun tanggung jawabnya.[412] Dengan demikian, absennya strategi komunikasi motivasional berbasis digital berpotensi menurunkan konsistensi respons P3H dalam proses sertifikasi halal.

5. Karena Mencegah Penurunan Partisipasi akibat Kesibukan Profesional Pribadi Pendamping

Fluktuasi partisipasi P3H akibat kesibukan profesional di luar tugas pendampingan sebagaimana tergambar pada paragraf ketiga belas menunjukkan problem prioritas kerja yang berdampak pada keberlanjutan proses sertifikasi halal. Ketika monitoring tidak dilakukan secara rutin, tugas pendampingan cenderung diposisikan sebagai kewajiban sekunder sehingga intensitas komunikasi dengan pelaku usaha menurun dan penyelesaian tahapan sertifikasi tertunda. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa motivasi yang efektif meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.[413] Tanpa strategi motivasi yang terstruktur, partisipasi menjadi sangat bergantung pada kesadaran individual dan tidak terkelola

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[410] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[411] Ibid., 29.
[412] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 247.
[413] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

secara sistematis.[414] Secara teoretis, motivasi yang diperkuat melalui pengawasan dan kejelasan ekspektasi meningkatkan komitmen serta persistensi individu dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tekanan eksternal.[415] Dengan demikian, absennya strategi motivasi preventif berimplikasi pada ketidakstabilan kontribusi P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

Irisan antara kesibukan pribadi dan kompleksitas kendala teknis memperlihatkan problem akumulatif yang mempercepat penurunan semangat P3H dalam pendampingan sertifikasi halal. Tanpa penguatan dan monitoring yang konsisten, kecenderungan menunda penyelesaian kasus semakin meningkat, terutama pada tahapan administratif yang menuntut ketelitian tinggi. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga loyalitas serta keberlanjutan kontribusi individu terhadap organisasi.[416] Ketika tekanan profesional dan personal tidak diimbangi dengan dukungan motivasional, stabilitas kinerja menjadi rentan.[417] Secara teoretis, motivasi yang diperkuat melalui dukungan organisasi dan penguatan tujuan kerja meningkatkan daya tahan individu dalam menghadapi beban kerja kompleks.[418] Dengan demikian, absennya strategi motivasi adaptif berimplikasi pada melemahnya konsistensi partisipasi P3H dalam proses sertifikasi halal.

Kondisi sebagian P3H yang memiliki profesi utama lain menunjukkan adanya konflik peran yang berdampak pada keterbatasan alokasi waktu dan energi untuk pendampingan sertifikasi halal. Ketika sistem komunikasi dan koordinasi tidak responsif serta fleksibel, frekuensi tindak lanjut dan pelaporan perkembangan kasus menjadi tidak konsisten. Dalam perspektif manfaat strategi motivasi kerja, Hartanto dkk. menegaskan bahwa strategi motivasi yang efektif berkontribusi pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PONOROGO

[414] Ibid., 30.
[415] Bakker, Demerouti, and Sanz-Vergel, "Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later."
[416] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.
[417] Ibid., 29.
[418] Cary L. Cooper and Philip J. Dewe, *Stress: A Brief History* (Oxford: Blackwell Publishing, 2004), 68.

peningkatan produktivitas sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.[419] Tanpa penguatan motivasional yang adaptif terhadap dinamika pekerjaan pendamping, kontribusi cenderung bersifat sporadis dan tidak terkelola secara sistematis.[420] Secara teoretis, dukungan organisasi yang memberikan kejelasan peran dan fleksibilitas koordinasi meningkatkan komitmen serta kualitas kinerja individu meskipun menghadapi beban ganda.[421] Dengan demikian, absennya strategi motivasi berbasis fleksibilitas struktural berpotensi menurunkan stabilitas partisipasi P3H dalam pendampingan sertifikasi halal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[419] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

[420] Ibid., 29.

[421] Robert L. Kahn and Byosiere Philippe, *Stress in Organizations "in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Ed. Marvin D. Dunnette"* (Chicago: Rand McNally, 1990), 19.

BAB VI
DAMPAK STRATEGI MOTIVASI LP3H UIN PONOROGO TERHADAP PENINGKATAN PARTISIPASI P3H DALAM PENDAMPINGAN PROSES SERTIFIKASI HALAL

A. Paparan Data Dampak Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo Terhadap Peningkatan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal

1. Peningkatan Frekuensi Keterlibatan Lapangan

Peningkatan frekuensi keterlibatan lapangan terlihat dari rekap pendampingan yang menunjukkan adanya penambahan jumlah kunjungan verifikasi usaha dan pemeriksaan dokumen dalam periode setelah penguatan monitoring dan pengingat kuota dilakukan.[422] Beberapa P3H tercatat melakukan kunjungan lebih dari satu kali dalam satu minggu pada masa tertentu, terutama menjelang batas akhir pemanfaatan kuota. Data administrasi juga memperlihatkan adanya peningkatan entri hasil verifikasi lapangan dalam sistem pelaporan dibandingkan periode sebelumnya.[423] Namun, peningkatan tersebut tidak terjadi secara merata pada seluruh pendamping. Sebagian P3H tetap menunjukkan frekuensi kunjungan yang relatif rendah dalam rentang waktu yang sama, sehingga distribusi aktivitas lapangan masih terkonsentrasi pada individu tertentu.[424] Perbedaan jumlah kunjungan antarpendamping dalam satu siklus pelaporan menunjukkan adanya variasi tingkat keterlibatan meskipun strategi motivasi dan akses informasi diberikan secara seragam kepada seluruh anggota.

Intensitas komunikasi langsung antara P3H dan pelaku UMKM meningkat pada periode setelah dilaksanakannya pengingat berkala melalui WhatsApp Group dan forum koordinasi daring. Laporan progres menunjukkan lebih banyak pembaruan status dokumen, klarifikasi bahan baku, serta konsultasi persyaratan

[422] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[423] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[424] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."

yang dicatat dalam sistem administrasi.[425] Beberapa pendamping secara rutin melaporkan tindak lanjut komunikasi dengan pelaku usaha dalam bentuk pembaruan data maupun konfirmasi kelengkapan berkas.[426] Akan tetapi, frekuensi komunikasi tersebut tidak merata antarpendamping. Sebagian P3H hanya mencatat interaksi pada tahap awal pengajuan tanpa pembaruan lanjutan dalam periode yang sama.[427] Variasi ini tercermin dalam perbandingan jumlah laporan komunikasi dan progres pendampingan, yang menunjukkan perbedaan intensitas interaksi langsung antara pendamping dan pelaku UMKM dalam satu siklus monitoring kelembagaan.

Kehadiran P3H dalam kegiatan sosialisasi dan koordinasi wilayah menunjukkan pola yang lebih teratur setelah agenda disampaikan secara terjadwal melalui WhatsApp Group dan Zoom berkala. Informasi mengenai waktu, tautan pertemuan, serta materi kegiatan dibagikan beberapa hari sebelum pelaksanaan, disertai pengingat mendekati hari kegiatan.[428] Daftar hadir pada beberapa agenda terakhir memperlihatkan jumlah peserta yang relatif stabil dibandingkan periode sebelumnya. Sejumlah nama pendamping tercatat hadir secara konsisten dan muncul berulang dalam dokumentasi notulen kegiatan wilayah.[429] Meskipun demikian, kehadiran tersebut belum sepenuhnya merata. Dalam beberapa pelaksanaan, terdapat pendamping yang tidak tercatat hadir atau hanya mengikuti sebagian sesi kegiatan.[430] Perbandingan data absensi antaragenda menunjukkan adanya variasi frekuensi kehadiran antarindividu, meskipun undangan dan informasi kegiatan telah disampaikan secara seragam kepada seluruh P3H melalui kanal komunikasi resmi lembaga.

2. Reaktivasi dan Retensi Pendampingan

Reaktivasi pendamping terlihat pada munculnya kembali nama-nama P3H yang sebelumnya tidak mencatat aktivitas pendampingan dalam satu periode pelaporan. Dalam rekap sistem, beberapa pendamping yang pada periode

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[425] Ibid.
[426] Kurnia, "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa."
[427] Dina, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[428] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[429] Kurnia, "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa."
[430] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen."

sebelumnya tidak melakukan pengajuan atau verifikasi, kembali tercatat melakukan input dokumen dan pendampingan usaha setelah penyampaian pengingat kuota dan pelaksanaan Zoom koordinasi.[431] Kehadiran mereka juga kembali tercatat dalam daftar partisipasi kegiatan kelembagaan. Meskipun demikian, kemunculan kembali aktivitas tersebut tidak terjadi pada seluruh pendamping yang sebelumnya pasif.[432] Sebagian nama tetap tidak menunjukkan pembaruan progres dalam sistem meskipun menerima informasi dan undangan kegiatan yang sama.[433] Perbandingan antarperiode memperlihatkan bahwa reaktivasi berlangsung pada kelompok tertentu, sementara sebagian lainnya tetap berada pada tingkat aktivitas yang rendah atau tidak aktif dalam siklus pelaporan yang sama.

Keberlanjutan partisipasi P3H dari satu periode ke periode berikutnya tercatat melalui kemunculan nama yang sama dalam laporan progres pendampingan dan pemanfaatan kuota pada beberapa semester berturut-turut. Rekap semesteran menunjukkan bahwa sejumlah pendamping secara konsisten mencatat pengajuan, pembaruan dokumen, serta kehadiran dalam forum Zoom dan koordinasi wilayah.[434] Frekuensi kehadiran dan jumlah kasus yang ditangani oleh kelompok ini relatif tetap dalam beberapa siklus pelaporan.[435] Di sisi lain, terdapat pendamping yang menunjukkan variasi jumlah kasus antarperiode, termasuk periode tanpa pembaruan progres setelah sebelumnya tercatat aktif.[436] Perbandingan antarsemester memperlihatkan perbedaan tingkat konsistensi aktivitas, dengan sebagian pendamping mempertahankan keterlibatan berkelanjutan, sementara sebagian lainnya menunjukkan pola fluktuatif dalam pelaporan dan pendampingan.

Perubahan jumlah pendamping yang berhenti atau tidak melanjutkan tugas tercermin dalam daftar keaktifan kelembagaan pada periode evaluasi terakhir. Rekap keanggotaan menunjukkan bahwa jumlah nama yang tidak lagi tercantum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[431] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[432] Tiara, "Wawancara Dengan P3H Alumni."
[433] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen."
[434] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[435] Kurnia, "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa."
[436] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."

dalam distribusi informasi atau laporan tahunan lebih sedikit dibandingkan periode sebelumnya.[437] Sebagian besar P3H tetap terdaftar sebagai pendamping aktif dan masih menerima pemberitahuan resmi lembaga. Namun, pencatatan progres dalam sistem tidak sepenuhnya sejalan dengan status administratif tersebut.[438] Beberapa pendamping tetap tercantum dalam daftar aktif, tetapi tidak melakukan pembaruan data pendampingan pada periode yang sama.[439] Perbandingan antara daftar keanggotaan dan laporan operasional menunjukkan adanya selisih antara status administratif dan aktivitas faktual dalam proses pendampingan sertifikasi halal.

3. Kenaikan Jumalah Pengajuan Sertifikasi Halal

Terjadi peningkatan jumlah pelaku usaha yang diajukan sertifikasi halal dalam beberapa periode terakhir dibandingkan periode sebelumnya. Rekapitulasi pengajuan menunjukkan adanya penambahan entri permohonan yang diinput melalui sistem SIHALAL oleh P3H dalam satu siklus pelaporan.[440] Nama-nama pendamping tertentu tercatat menyumbang jumlah pengajuan lebih tinggi pada periode setelah penguatan monitoring dan penyampaian informasi kuota. Perbandingan antarperiode memperlihatkan selisih angka pengajuan yang meningkat pada semester berjalan.[441] Meskipun demikian, kontribusi terhadap kenaikan jumlah tersebut tidak tersebar merata pada seluruh P3H. Sebagian pendamping tetap mencatat jumlah pengajuan yang relatif rendah dalam periode yang sama.[442] Distribusi pengajuan menunjukkan bahwa peningkatan total angka sertifikasi lebih banyak berasal dari kelompok pendamping dengan tingkat aktivitas yang konsisten dibandingkan keseluruhan populasi pendamping.

Proses pendampingan dari tahap identifikasi usaha hingga pengajuan dokumen memperlihatkan alur yang lebih terdokumentasi dalam sistem administrasi. Tahapan seperti verifikasi bahan baku, pemeriksaan dokumen legalitas, hingga input data produk tercatat secara berurutan dalam laporan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[437] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[438] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen."
[439] Ibid.
[440] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[441] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[442] Kurnia, "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa."

progres.[443] Notulen koordinasi dan panduan teknis yang disampaikan melalui Zoom turut menjadi bagian dari dokumentasi proses tersebut. P3H yang aktif menunjukkan pencatatan tahapan secara lebih lengkap dibandingkan periode sebelumnya.[444] Namun, kelengkapan dokumentasi tidak seragam pada seluruh pendamping. Sebagian pengajuan masih menunjukkan jeda waktu yang cukup panjang antara tahap awal pendampingan dan tahap finalisasi input sistem.[445] Perbandingan antarberkas menunjukkan variasi dalam ketepatan waktu dan kelengkapan tahapan administratif sebelum pengajuan resmi dilakukan.

Perbandingan antara jumlah pendaftaran awal dan jumlah pengajuan akhir pada periode evaluasi terakhir menunjukkan perubahan pada rasio penyelesaian pendampingan. Rekapitulasi internal mencatat bahwa jumlah pelaku usaha yang berhasil diajukan hingga tahap final lebih banyak dibandingkan periode sebelumnya.[446] Selisih antara total usaha yang masuk pada tahap awal pendampingan dan yang mencapai tahap pengajuan akhir tercatat lebih kecil dalam satu semester berjalan. Data komparatif antarperiode memperlihatkan adanya penambahan jumlah berkas yang berhasil difinalisasi dalam sistem.[447] Namun demikian, masih terdapat sejumlah pendaftaran awal yang tidak berlanjut hingga tahap pengajuan akhir pada periode yang sama. Beberapa berkas tercatat berhenti pada tahap verifikasi dokumen atau belum dilengkapi hingga batas waktu pelaporan.[448] Perbandingan angka antarsemester menunjukkan perubahan rasio penyelesaian, dengan distribusi capaian yang berbeda antarpendamping dalam satu siklus pendampingan.

4. Peningkatan Disiplin Administratif

Ketepatan waktu pengumpulan dan pelaporan dokumen menunjukkan perbaikan dalam beberapa periode terakhir. Rekapitulasi internal mencatat bahwa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[443] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[444] Ibid.
[445] Dina, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[446] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[447] Ibid.
[448] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."

lebih banyak laporan pendampingan yang masuk sebelum batas waktu yang ditentukan dibandingkan periode sebelumnya.[449] Pengingat berkala melalui WhatsApp Group dan penyampaian tenggat waktu dalam forum Zoom diikuti dengan peningkatan jumlah pendamping yang menyerahkan laporan tepat waktu.[450] Dalam daftar monitoring, keterlambatan pelaporan tercatat lebih sedikit pada semester berjalan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa P3H yang mengirimkan laporan setelah tenggat atau memerlukan pengingat ulang dari koordinator.[451] Perbandingan antarperiode memperlihatkan adanya penurunan jumlah laporan terlambat, namun distribusi ketepatan waktu tetap menunjukkan variasi antarpendamping dalam satu siklus pelaporan yang sama.

Kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional tercermin dalam pencatatan tahapan pendampingan yang diinput dalam sistem administrasi secara berurutan. Berkas verifikasi bahan baku, surat pernyataan pelaku usaha, dokumen legalitas, serta data produk tercatat terunggah sesuai alur yang ditetapkan dalam pedoman teknis pendampingan.[452] Rekap pemeriksaan awal menunjukkan bahwa jumlah pengajuan yang dinyatakan lengkap tanpa pengembalian berkas pada tahap pertama lebih banyak dibandingkan periode sebelumnya. Dokumentasi kegiatan koordinasi memperlihatkan bahwa panduan teknis dan standar operasional kembali disampaikan sebelum periode pengajuan berjalan.[453] Meskipun demikian, beberapa pengajuan masih memerlukan penyesuaian format atau perbaikan urutan lampiran administrasi.[454] Catatan evaluasi internal menunjukkan adanya variasi tingkat kelengkapan antarpendamping dalam satu siklus pelaporan yang sama.

Jumlah kesalahan administratif dalam pengisian data tercatat lebih sedikit pada periode evaluasi terakhir dibandingkan semester sebelumnya. Catatan koreksi dari tim verifikator menunjukkan berkurangnya kesalahan pada identitas usaha,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PONOROGO

[449] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[450] Ibid.
[451] Muji, "Wawancara Dengan P3H Dosen."
[452] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[453] Ibid.
[454] Tiara, "Wawancara Dengan P3H Alumni."

komposisi bahan, serta unggahan dokumen pendukung.[455] Rekap pemeriksaan berkas memperlihatkan bahwa persentase pengajuan yang memerlukan revisi akibat kesalahan input lebih rendah pada semester berjalan. Sebagian besar berkas dapat diproses tanpa pengembalian berulang untuk perbaikan data.[456] Namun demikian, beberapa kesalahan teknis masih ditemukan, terutama pada detail produk dan ketidaksesuaian format lampiran.[457] Perbandingan antarperiode menunjukkan perubahan jumlah revisi administratif, dengan distribusi kesalahan yang tetap berbeda antarpendamping dalam satu siklus pengajuan sertifikasi halal.

5. Penguatan Komitmen dan Tanggung Jawab Kolektif

Penyampaian target kuota dan capaian kelembagaan secara terbuka dalam forum Zoom dan WhatsApp Group diikuti dengan munculnya respons kolektif dari sejumlah P3H untuk memenuhi target periode berjalan. Dalam rekap pelaporan, terlihat adanya peningkatan jumlah pendamping yang melakukan pengajuan pada minggu-minggu terakhir sebelum batas akhir kuota.[458] Beberapa pendamping menyampaikan konfirmasi kesediaan mengambil tambahan usaha setelah capaian sementara diumumkan dalam forum koordinasi.[459] Rekapitulasi internal menunjukkan adanya tambahan pengajuan yang masuk setelah penyampaian progres kelembagaan secara bersama. Namun demikian, kontribusi terhadap target bersama tetap menunjukkan variasi antarpendamping.[460] Sebagian P3H mencatat jumlah pengajuan yang lebih tinggi dibandingkan rekan lainnya dalam periode yang sama, sehingga capaian kolektif masih dipengaruhi oleh perbedaan tingkat partisipasi individu.

Koordinasi antarpendamping dalam ruang komunikasi digital memperlihatkan peningkatan aktivitas percakapan terkait pembagian informasi teknis dan klarifikasi prosedur. Riwayat pesan dalam WhatsApp Group

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[455] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[456] Ibid.
[457] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[458] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[459] Dina, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[460] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."

menunjukkan adanya respons yang lebih cepat terhadap pertanyaan mengenai bahan baku, kelengkapan dokumen, dan mekanisme input sistem.[461] Beberapa pendamping secara aktif memberikan tanggapan atau berbagi pengalaman lapangan ketika rekan lain menyampaikan kendala. Dokumentasi percakapan juga mencatat adanya diskusi lanjutan setelah penyampaian informasi kebijakan terbaru.[462] Meskipun demikian, intensitas partisipasi tidak sepenuhnya merata. Percakapan lebih sering didominasi oleh sejumlah kecil pendamping yang konsisten aktif, sementara sebagian anggota lainnya tidak memberikan respons tertulis dalam periode pengamatan yang sama.[463] Variasi tingkat keterlibatan tersebut terlihat dalam distribusi jumlah pesan dan tanggapan antaranggota grup.

Keterlibatan P3H dalam kegiatan kelembagaan, seperti sosialisasi dan forum evaluasi, tercatat melalui daftar hadir dan notulen kegiatan pada beberapa periode terakhir. Kehadiran administratif menunjukkan jumlah peserta yang relatif tetap dalam beberapa agenda berturut-turut.[464] Dalam forum koordinasi, beberapa pendamping menyampaikan laporan perkembangan wilayah, termasuk jumlah usaha yang didampingi dan kendala yang dihadapi selama proses verifikasi. Dokumentasi kegiatan mencatat adanya penyampaian capaian sementara serta pembaruan progres sebagai bagian dari laporan kolektif lembaga.[465] Namun demikian, partisipasi dalam penyampaian laporan tidak merata pada seluruh peserta. Dalam satu forum yang sama, terdapat pendamping yang aktif menyampaikan tanggapan atau laporan tambahan, sementara sebagian lainnya hanya tercatat hadir tanpa memberikan kontribusi verbal.[466] Variasi tersebut terlihat dalam perbandingan notulen antarpertemuan, yang menunjukkan perbedaan tingkat keterlibatan aktif antarpendamping dalam agenda kelembagaan yang sama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[461] Ibid.
[462] Kurnia, "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa."
[463] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."
[464] Bashori, "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo."
[465] Furqon, "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama."
[466] Anggraini, "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo."

B. Analisis Dampak Strategi Motivasi LP3H UIN Ponorogo terhadap Peningkatan Partisipasi P3H dalam Pendampingan Proses Sertifikasi Halal

1. Peningkatan Frekuensi Keterlibatan Lapangan

Peningkatan frekuensi keterlibatan lapangan P3H setelah penguatan monitoring dan pengingat kuota tercermin dari bertambahnya kunjungan verifikasi serta entri laporan administrasi. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi menurut Hartanto, dkk., kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi yang dikelola secara strategis mampu mendorong percepatan dan peningkatan capaian target individu maupun tim.[467] Lonjakan aktivitas menjelang batas akhir kuota memperlihatkan efektivitas stimulus eksternal dalam mengintensifkan kinerja yang selaras dengan orientasi capaian organisasi.[468] Namun, distribusi aktivitas yang masih terkonsentrasi pada individu tertentu menandakan bahwa dampak motivasional belum merata dan belum sepenuhnya membentuk partisipasi kolektif yang stabil.[469] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H menghasilkan peningkatan produktivitas yang nyata, tetapi masih bersifat parsial dalam membangun keterlibatan homogen seluruh P3H.

Peningkatan intensitas komunikasi antara P3H dan pelaku UMKM pascapengingat berkala melalui WhatsApp Group dan forum daring tercermin dari bertambahnya pembaruan dokumen dan konsultasi administratif. Berdasarkan teori dampak strategi motivasi kerja, kondisi ini menunjukkan peningkatan kualitas kinerja karena individu yang termotivasi cenderung bekerja lebih responsif dan profesional.[470] Intensifikasi komunikasi juga mempercepat penyelesaian kendala teknis sehingga proses pendampingan menjadi lebih efisien.[471] Namun, sebagian P3H hanya aktif pada tahap awal tanpa tindak lanjut konsisten, menandakan bahwa dampak motivasional belum sepenuhnya membentuk perilaku kerja berkelanjutan. Variasi intensitas komunikasi antarpendamping mengindikasikan perbedaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

---

[467] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 140.

[468] Ibid., 141.

[469] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 203.

[470] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 130.

[471] Ibid., 141.

komitmen intrinsik, sehingga efektivitas strategi masih bersifat diferensial.[472] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H berdampak pada peningkatan kualitas interaksi kerja, meskipun belum menghasilkan partisipasi komunikasi yang merata dan stabil.

Keteraturan kehadiran P3H dalam sosialisasi dan koordinasi wilayah meningkat setelah agenda dijadwalkan secara sistematis disertai pengingat berkala. Stabilitas daftar hadir dan konsistensi nama dalam notulen mencerminkan penguatan disiplin partisipatif. Dalam kerangka teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk. kondisi ini menunjukkan keselarasan antara dorongan individu dan tujuan organisasi.[473] Strategi yang terstruktur mampu mengarahkan perilaku kerja agar sejalan dengan agenda kelembagaan serta meningkatkan kualitas kinerja kolektif.[474] Meski demikian, ketidakhadiran sebagian pendamping dan partisipasi parsial menandakan bahwa internalisasi komitmen belum merata. Variasi frekuensi kehadiran antarindividu menunjukkan bahwa pengaruh motivasional masih cenderung administratif dan belum sepenuhnya substantif.[475] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H berdampak pada peningkatan keteraturan partisipasi, tetapi belum sepenuhnya membentuk komitmen kolektif yang berkelanjutan.

2. Reaktivaso dan Retensi Pendampingan

Reaktivasi sejumlah P3H yang sebelumnya pasif terlihat dari kembalinya input dokumen dan partisipasi kelembagaan setelah pengingat kuota serta koordinasi daring. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja, fenomena ini menunjukkan peningkatan produktivitas dan efisiensi karena strategi yang tepat mampu menggerakkan kembali individu mencapai target.[476] Reaktivasi juga berkaitan dengan loyalitas dan retensi, di mana dorongan motivasional memperkuat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[472] Gary Dessler, *Human Resource Management* (United States of America: Pearson Education, 2020), 198.
[473] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[474] Ibid., 141.
[475] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 221.
[476] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.

keterikatan terhadap organisasi dan tugas.[477] Namun, tidak semua pendamping pasif kembali aktif, menandakan internalisasi komitmen belum merata. Variasi respons mencerminkan perbedaan kebutuhan, persepsi penghargaan, dan dorongan intrinsik yang memengaruhi keberlanjutan partisipasi.[478] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H menghasilkan reaktivasi parsial, tetapi belum sepenuhnya efektif membangun retensi partisipasi yang konsisten pada seluruh P3H.

Sebagian P3H menunjukkan konsistensi pengajuan, pembaruan dokumen, dan kehadiran forum koordinasi dalam beberapa semester, sementara lainnya mengalami fluktuasi aktivitas. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., konsistensi tersebut merepresentasikan kepuasan dan loyalitas kerja yang mendorong keterikatan berkelanjutan.[479] Stabilitas penanganan kasus pada kelompok tertentu menunjukkan keselarasan motivasi individu dengan tujuan kelembagaan sehingga capaian bersifat terstruktur.[480] Namun, variasi jumlah kasus dan jeda progres pada sebagian pendamping mengindikasikan retensi belum merata. Perbedaan ini menunjukkan internalisasi motivasi belum homogen dan masih dipengaruhi faktor individual dalam mempertahankan komitmen.[481] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat loyalitas pada sebagian kelompok, tetapi belum sepenuhnya membangun keberlanjutan partisipasi kolektif yang stabil.

Penurunan jumlah pendamping yang berhenti secara administratif menunjukkan perbaikan retensi, meskipun terdapat ketidaksesuaian antara status aktif dan aktivitas pelaporan. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini menandakan implikasi pada loyalitas formal karena berkurangnya attrition mencerminkan meningkatnya keterikatan terhadap organisasi.[482] Keberlanjutan status administratif juga menunjukkan keselarasan antara motivasi individu dan tujuan kelembagaan.[483] Namun, minimnya pembaruan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

[477] Ibid., 141.
[478] Luthans, *Organizational Behavior*, 160.
[479] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[480] Ibid., 141.
[481] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 113.
[482] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[483] Ibid., 141.

progres pada sebagian pendamping mengindikasikan bahwa loyalitas administratif belum sepenuhnya sejalan dengan produktivitas aktual. Hal ini menunjukkan dampak motivasi masih dominan pada keberadaan struktural, belum pada intensitas kinerja operasional.[484] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H berhasil menekan attrition, tetapi belum sepenuhnya mengonversi retensi formal menjadi partisipasi substantif yang konsisten.

3. Kenaikan Jumlah Pengajuan Sertifikasi Halal

Peningkatan jumlah pelaku usaha yang diajukan sertifikasi halal setelah penguatan monitoring dan informasi kuota menunjukkan kenaikan output, meskipun kontribusinya masih terkonsentrasi pada pendamping tertentu. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kenaikan ini merepresentasikan implikasi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi karena strategi yang efektif mendorong pencapaian target secara optimal.[485] Peningkatan angka pengajuan juga mencerminkan keselarasan antara dorongan organisasi dan orientasi kerja pendamping dalam mencapai tujuan kelembagaan.[486] Namun, distribusi kontribusi yang belum merata menandakan bahwa dampak motivasional belum sepenuhnya menghasilkan partisipasi kolektif proporsional. Ketergantungan pada kelompok aktif menunjukkan pengaruh strategi masih dominan pada individu dengan kesiapan internal lebih kuat.[487] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H berdampak signifikan pada peningkatan output, tetapi belum sepenuhnya menciptakan pemerataan partisipasi.

Proses pendampingan dari identifikasi usaha hingga pengajuan dokumen menjadi lebih terstruktur dan terdokumentasi dalam sistem administrasi. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini merepresentasikan peningkatan kualitas kinerja karena motivasi yang terkelola mendorong ketelitian, kepatuhan prosedural, dan profesionalisme.[488] Dokumentasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

[484] Dessler, *Human Resource Management*, 207.
[485] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 140.
[486] Ibid., 140.
[487] Luthans, *Organizational Behavior*, 164.
[488] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 142.

sistematis juga meningkatkan efisiensi operasional dengan mengurangi kesalahan dan mempercepat finalisasi pengajuan.[489] Namun, adanya jeda waktu panjang dan variasi kelengkapan pencatatan antarpendamping menunjukkan bahwa dampak motivasional belum sepenuhnya menghasilkan standar kualitas seragam. Perbedaan ini mencerminkan internalisasi disiplin administratif yang masih bergantung pada komitmen individu dan konsistensi pengawasan.[490] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat kualitas dokumentasi, tetapi belum sepenuhnya menciptakan homogenitas kinerja administratif.

Perbaikan rasio penyelesaian pendampingan terlihat dari meningkatnya jumlah pelaku usaha yang mencapai tahap pengajuan akhir dibanding periode sebelumnya, meskipun sebagian berkas masih berhenti pada tahap verifikasi. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini mencerminkan peningkatan produktivitas dan efisiensi karena strategi motivasi mendorong penyelesaian tugas hingga tuntas sesuai target organisasi.[491] Pengecilan selisih antara pendaftaran awal dan pengajuan akhir menunjukkan perbaikan kualitas pengelolaan alur pendampingan.[492] Namun, keberadaan berkas yang tidak berlanjut mengindikasikan bahwa dampak motivasional belum sepenuhnya menghasilkan konsistensi penyelesaian kerja. Variasi capaian antarindividu menunjukkan keberhasilan masih dipengaruhi komitmen personal dan ketekunan masing-masing P3H.[493] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H berdampak positif pada completion rate, tetapi belum menciptakan ketuntasan merata dan stabil.

4. Peningkatan Disiplin Administratif

Peningkatan ketepatan waktu pengumpulan dan pelaporan dokumen setelah pengingat berkala melalui WhatsApp Group dan forum Zoom terlihat dari menurunnya jumlah keterlambatan dibanding periode sebelumnya. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ PONOROGO

[489] Ibid., 141.
[490] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 231.
[491] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 140.
[492] Ibid., 141.
[493] Dessler, *Human Resource Management*, 204.

merepresentasikan peningkatan produktivitas dan efisiensi karena motivasi yang dikelola sistematis mendorong disiplin serta pemenuhan target waktu organisasi.[494] Ketepatan waktu juga mencerminkan kualitas kinerja, sebab kepatuhan terhadap tenggat merupakan indikator profesionalisme dan tanggung jawab.[495] Namun, masih adanya laporan terlambat menunjukkan internalisasi motivasi belum merata. Variasi ketepatan antarindividu mengindikasikan strategi lebih efektif pada pendamping yang responsif terhadap stimulus organisasi.[496] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat disiplin administratif, tetapi belum sepenuhnya menghasilkan kepatuhan waktu yang merata dan berkelanjutan.

Peningkatan kepatuhan prosedural terlihat dari pencatatan tahapan pendampingan yang berurutan dan bertambahnya pengajuan lengkap tanpa pengembalian berkas awal. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini menunjukkan peningkatan kualitas kinerja karena motivasi efektif mendorong ketelitian, kepatuhan teknis, dan profesionalisme.[497] Penyampaian ulang panduan sebelum periode pengajuan menjadi bagian strategi untuk menyelaraskan perilaku kerja dengan standar organisasi.[498] Namun, masih terdapat pengajuan yang memerlukan perbaikan format dan lampiran, menandakan kualitas belum sepenuhnya homogen. Variasi kelengkapan antarpendamping menunjukkan internalisasi standar masih bergantung pada komitmen individu dan konsistensi pengawasan.[499] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat kepatuhan prosedural, tetapi belum sepenuhnya menciptakan kualitas administratif yang seragam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

Peningkatan kepatuhan prosedural terlihat dari pencatatan tahapan pendampingan yang berurutan dan bertambahnya pengajuan lengkap tanpa pengembalian berkas awal. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja

[494] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 140.
[495] Ibid., 141.
[496] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 229.
[497] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[498] Ibid., 141.
[499] Luthans, *Organizational Behavior*, 162.

menurut Hartanto, dkk., kondisi ini menunjukkan peningkatan kualitas kinerja karena motivasi efektif mendorong ketelitian, kepatuhan teknis, dan profesionalisme.[500] Penyampaian ulang panduan sebelum periode pengajuan menjadi bagian strategi untuk menyelaraskan perilaku kerja dengan standar organisasi.[501] Namun, masih terdapat pengajuan yang memerlukan perbaikan format dan lampiran, menandakan kualitas belum sepenuhnya homogen. Variasi kelengkapan antarpendamping menunjukkan internalisasi standar masih bergantung pada komitmen individu dan konsistensi pengawasan.[502] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat kepatuhan prosedural, tetapi belum sepenuhnya menciptakan kualitas administratif yang seragam.

5. Peningkatan Komitmen dan Tanggung Jawab Kolektif

Penyampaian target kuota dan capaian kelembagaan secara terbuka memunculkan respons kolektif berupa peningkatan pengajuan menjelang batas akhir, termasuk kesediaan sebagian pendamping mengambil tambahan usaha. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., fenomena ini merepresentasikan keselarasan antara motivasi individu dan tujuan organisasi karena penegasan target bersama mampu mengarahkan energi kerja pada pencapaian kelembagaan.[503] Lonjakan pengajuan setelah publikasi progres juga menunjukkan implikasi pada produktivitas melalui percepatan realisasi target.[504] Namun, variasi kontribusi antarpendamping menandakan dampak motivasional masih bersifat diferensial dan cenderung menguat saat terdapat tekanan waktu. Pola peningkatan menjelang tenggat memperlihatkan dominasi motivasi eksternal dibanding internalisasi komitmen jangka panjang.[505] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H efektif menggerakkan partisipasi situasional, tetapi belum sepenuhnya membentuk komitmen stabil dan merata.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[500] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[501] Ibid., 142.
[502] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 231.
[503] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 141.
[504] Ibid., 142.
[505] Dessler, *Human Resource Management*, 202.

Peningkatan koordinasi antarpendamping dalam ruang komunikasi digital terlihat dari respons lebih cepat terhadap pertanyaan teknis dan berbagi pengalaman penyelesaian kendala lapangan. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini merepresentasikan peningkatan kualitas kinerja dan keselarasan tujuan organisasi karena motivasi efektif mendorong kontribusi kolaboratif, bukan hanya output individual.[506] Intensitas percakapan yang lebih aktif mencerminkan kesadaran kolektif menjaga standar kerja dan mempercepat pendampingan.[507] Namun, dominasi diskusi oleh sejumlah kecil pendamping menunjukkan partisipasi komunikatif belum merata. Ketimpangan respons mengindikasikan strategi lebih berpengaruh pada individu dengan komitmen intrinsik tinggi, sementara sebagian lainnya masih pasif.[508] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat kolaborasi digital, tetapi belum sepenuhnya menciptakan budaya komunikasi partisipatif yang homogen di seluruh P3H.

Keterlibatan P3H dalam kegiatan kelembagaan relatif stabil secara administratif, namun partisipasi substantif berupa penyampaian laporan dan tanggapan aktif masih bervariasi antarindividu. Dalam perspektif teori dampak strategi motivasi kerja menurut Hartanto, dkk., kondisi ini merepresentasikan keselarasan formal antara individu dan tujuan organisasi karena kehadiran konsisten mencerminkan komitmen struktural terhadap agenda kelembagaan.[509] Penyampaian laporan perkembangan wilayah oleh sebagian pendamping menunjukkan implikasi pada peningkatan kualitas kinerja kolektif, di mana motivasi mendorong kontribusi nyata dalam forum evaluasi.[510] Akan tetapi, kehadiran tanpa kontribusi verbal mengindikasikan bahwa dampak motivasional belum sepenuhnya menginternalisasi tanggung jawab partisipatif pada seluruh anggota. Variasi keterlibatan aktif menunjukkan strategi motivasi lebih efektif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[506] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 142.
[507] Ibid., 141.
[508] Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 247.
[509] Hartanto et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*, 142.
[510] Ibid., 142.

membentuk kepatuhan administratif dibanding mendorong partisipasi dialogis merata.[511] Dengan demikian, strategi motivasi LP3H memperkuat kehadiran kelembagaan, tetapi belum sepenuhnya menghasilkan komitmen partisipatif substantif dan homogen dalam forum evaluasi serta koordinasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

[511] Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

BAB VII
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo dalam meningkatkan partisipasi P3H pada pendampingan proses sertifikasi halal menunjukkan adanya upaya kelembagaan yang terstruktur melalui komunikasi daring, refreshment tahunan, sistem reward, sosialisasi berkala, serta pelibatan dalam kegiatan institusional. Namun, implementasi strategi tersebut masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya terintegrasi secara sistemik dalam membangun motivasi intrinsik dan komitmen berkelanjutan. Komunikasi yang dominan informatif belum sepenuhnya transformasional, pembinaan belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan teknis lapangan, sistem reward belum inklusif dan konsisten secara prosedural, serta pola pelibatan belum sepenuhnya transparan dan merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun instrumen motivasi telah tersedia, efektivitasnya dalam mendorong partisipasi substantif masih memerlukan penguatan pada aspek kejelasan tujuan, keadilan organisasi, dukungan psikologis, dan mekanisme apresiasi yang proporsional agar partisipasi P3H berkembang secara stabil dan berkelanjutan.
2. Argumentasi pentingnya strategi motivasi untuk meningkatkan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal bertumpu pada realitas bahwa fluktuasi semangat, melemahnya keterhubungan kelembagaan, ketidakstabilan akuntabilitas, rendahnya respons terhadap target, serta konflik peran akibat beban ganda merupakan faktor-faktor yang secara sistemik memengaruhi konsistensi keterlibatan pendamping. Tanpa monitoring terstruktur, komunikasi intensif, pelibatan bermakna, serta penguatan apresiasi institusional, partisipasi P3H cenderung bersifat reaktif dan bergantung pada dorongan individual semata. Strategi motivasi dalam konteks ini bukan sekadar instrumen administratif, melainkan mekanisme manajerial yang membangun produktivitas, loyalitas, disiplin, dan orientasi hasil secara kolektif. Oleh karena itu,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

keberhasilan program sertifikasi halal LP3H UIN Ponorogo sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga merancang dan mengimplementasikan strategi motivasi yang sistematis, adaptif, dan berkelanjutan guna menjaga stabilitas komitmen serta kinerja P3H dalam setiap tahapan pendampingan.

3. Dampak strategi motivasi LP3H UIN Ponorogo terhadap peningkatan partisipasi P3H dalam pendampingan proses sertifikasi halal secara umum menunjukkan kecenderungan positif, terutama pada aspek produktivitas, kualitas kinerja administratif, dan keselarasan pencapaian target kelembagaan. Peningkatan frekuensi kunjungan lapangan, bertambahnya jumlah pengajuan sertifikasi, membaiknya rasio penyelesaian berkas, serta menurunnya kesalahan administratif merefleksikan adanya implikasi nyata strategi motivasi terhadap output dan efisiensi kerja. Namun demikian, dampak tersebut belum sepenuhnya merata dan stabil pada seluruh pendamping. Aktivitas yang masih terkonsentrasi pada individu tertentu, fluktuasi konsistensi partisipasi antarsemester, serta dominasi kepatuhan administratif dibanding keterlibatan substantif dalam forum kelembagaan menunjukkan bahwa internalisasi motivasi belum homogen. Dengan demikian, meskipun strategi motivasi terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja dan partisipasi secara signifikan, penguatan pada aspek pembentukan komitmen intrinsik dan pemerataan partisipasi kolektif tetap diperlukan agar dampak yang dihasilkan bersifat berkelanjutan dan menyeluruh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

B. Saran

1. Bagi LP3H UIN Ponorogo

KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI

LP3H UIN Ponorogo diharapkan memperkuat pelembagaan strategi motivasi sebagai bagian integral dari tata kelola pendampingan sertifikasi halal, dengan mengintegrasikan penguatan motivasi ke dalam kebijakan formal, sistem pembinaan berkelanjutan, pola komunikasi yang inklusif, serta mekanisme pengakuan dan apresiasi yang berkeadilan. LP3H juga diharapkan mampu mengelola interaksi dengan pelaku usaha sebagai bagian dari strategi motivasi, sehingga meningkatnya jumlah pendaftaran dan keberhasilan pendampingan dapat diposisikan sebagai sumber penguatan semangat dan legitimasi kerja P3H.

PONOROGO

2. Bagi P3H UIN Ponorogo

P3H diharapkan memperkuat internalisasi peran pendampingan sebagai identitas profesional dan bentuk pengabdian sosial dengan menjaga kedisiplinan, kualitas layanan, dan tanggung jawab etis dalam setiap proses pendampingan. P3H juga diharapkan secara aktif mengembangkan kompetensi teknis, memanfaatkan forum pembelajaran kolektif, serta membangun kolaborasi antarpengampu sebagai strategi mempertahankan motivasi intrinsik.

3. Bagi Pelaku Usaha

Pelaku usaha diharapkan memposisikan pendampingan sertifikasi halal sebagai proses kolaboratif yang membutuhkan keterlibatan aktif, kesiapan administratif, dan komunikasi yang responsif. Keseriusan pelaku usaha dalam mendaftar dan mengikuti pendampingan tidak hanya memperlancar proses sertifikasi, tetapi juga memberikan validasi sosial dan makna kerja yang memperkuat semangat P3H.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian strategi motivasi dalam pendampingan sertifikasi halal dengan memperluas cakupan analisis pada variasi konteks kelembagaan, karakteristik pendamping, serta dinamika hubungan antara lembaga pendamping, pendamping halal, dan pelaku usaha. Kajian lanjutan juga diharapkan tidak hanya berfokus pada dampak partisipatif, tetapi menelusuri secara lebih mendalam mekanisme psikologis, sosial, dan institusional yang membentuk motivasi intrinsik, komitmen afektif, serta keberlanjutan keterlibatan pendamping dalam jangka panjang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

DAFTAR KEPUSTAKAAN

(BPJPH), Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. *Keputusan Kepala BPJPH Nomor 8 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pembinaan Lembaga Pendampingan Proses Produk Halal Dan Pendamping Proses Produk Halal*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2024.

———. *Rencana Strategis BPJPH 2020–2024*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2021.

———. *Roadmap Ekosistem Halal Indonesia 2023–2029*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023.

Abdullah, Amir, and Ul-Husna. *Abdullah, Amir, Dan Ul-Husna*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Aguinis, Herman. *Performance Management*. Boston: Pearson, 2013.

Ahmad. *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2020.

Akbarizan, Akbarizan, Hertina Hertina, Sri Murhayati, Nurcahaya Nurcahaya, Fitra Lestari, Mohammad Dzaky Adzkia, and Rahmad Kurniawan. "Strategy of Halal Certifications Using the Strategic Assumption Surfacing and Testing (SAST)(Case Study at Riau Indonesia)." In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Michigan, USA: IEOM Society International, 2023. https://doi.org/10.46254/AN13.20230142.

Akmalia Rasyid, Alifa, Yanuar Luqman, and Lintang Ratri Rahmiaji. "Communication Strategy for Services in Facilitating Business Actors to Register for Halal Certification at the Muhammadiyah Halal Inspection and Halal Thayyiban Studies Agency." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 6, no. 3 (February 6, 2025): 1736–47. https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i3.3862.

Amrizal, Dedi, and Yusriati Yusriati. "Model of Assistance in Managing Halal Certificates for MSMEs as A Form of Maximization of the Ministry of Religion's Sound Governance Function." *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement* 5, no. 1 (February 6, 2024): 101–13. https://doi.org/10.37680/amalee.v5i1.3995.

Anggraini, Rooza Meilia. "Wawancara Dengan Bidang Pengawasan Dan Verifikasi LP3H PHC UIN Ponorogo." 2025.

Anwar Fathoni, Muhammad, Prima Dwi Priyatno, Faizi, Fadhli Suko Wiryanto, Widarto Rachbini, and Suryani. "Unlocking Barriers and Strategies of Halal Certification for Micro and Small Enterprises in Indonesia: Analytic Network

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PONOROGO

Process Approach." *Problems and Perspectives in Management* 23, no. 1 (January 27, 2025): 169–80. https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.13.

Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2014.

Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). *Laporan Kinerja 2023*. Jakarta: BPJPH, 2023.

Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Ana Sanz-Vergel. "Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 10, no. 1 (January 23, 2023): 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933.

Bashori, Yudhi Achmad. "Wawancara Dengan Ketua LP3H PHC UIN Ponorogo." 2025.

Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio. *Transformational Leadership*. Mahwah: Lawrence Erlbaum, 1994.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.

Cooper, Cary L., and Philip J. Dewe. *Stress: A Brief History*. Oxford: Blackwell Publishing, 2004.

Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2014.

David, Fred R. *Strategic Management: Concepts and Cases*. Harlow: Pearson, 2020.

Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press, 1985.

———. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press, 2017.

Dessler, Gary. *Human Resource Management*. United States of America: Pearson Education, 2020.

Dina. "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama." 2025.

Dwika. "Wawancara Dengan P3H Alumni." 2025.

Furqon. "Wawancara Dengan P3H Penyuluh Agama." 2025.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill, 2012.

Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PONOROGO

Hartanto, Lilis Maghfuroh, Jenita, Fuji Pratiwi, Esti Liana, Nicholas Simarmata, John Chaidar, Endah Dwi Lestari, Hendra Gunawan, and Bangun Munthe. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2025.

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing, 1966.

Ilyas. *Buku Ajar Manajemen Strategi*. Jambi: Sonpedia Publishing, 2023.

Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Data Statistik Pendamping Proses Produk Halal Tahun 2023*. Jakarta: Badan Pendamping Proses Produk Halal (BPJPH), 2023.

———. *Laporan Nasional Sertifikasi Halal 2023*. Jakarta: BPJPH, 2023.

———. *Modul Penguatan Kompetensi Pendamping Proses Produk Halal*. Jakarta: BPJPH, 2022.

Ivancevich, John M. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill, 2014.

Japar, Rahayu, Siradjuddin Siradjuddin, Sumarlin Sumarlin, and Asrawan Asrawan. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Ekosistem Industri Halal Di Indonesia." *Kompleksitas : Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* 13, no. 2 (December 23, 2024): 21–30. https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol13no2.571.

Jaswir, Irwandi, Dian Permata Sari, Mohd Radzi bin Haji Che Daud, and Raditya Sukmana. "Motives for Participation in Halal Food Standard Implementation: An Empirical Study in Malaysian Halal Food Industry." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 16, no. 5 (August 1, 2023): 928–54. https://doi.org/10.1108/IMEFM-07-2021-0264.

Kahn, Robert L., and Byosiere Philippe. *Stress in Organizations "in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Ed. Marvin D. Dunnette."* Chicago: Rand McNally, 1990.

Karimah, Diva Azka, Tati Handayani, Fitri Yetti, Anggi Angga Resti, Muhaswad Dwiyanto, Hammas Hubaibi Akbar El Hamid, and Ahmad Fariz. "Optimalisasi Pendampingan Sertifikasi Halal Bagi UMKM Pamulang: Strategi Meningkatkan Daya Saing Global." *Abdimas Galuh* 7, no. 1 (March 31, 2025): 839. https://doi.org/10.25157/ag.v7i1.17992.

Kurnia. "Wawancara Dengan P3H Mahasiswa." 2025.

Lee, Hyung-Woo, and Dong-Young Rhee. "Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives." *Sustainability* 15, no. 7 (March 30, 2023): 5993.

https://doi.org/10.3390/su15075993.

Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990.

Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.

Mahri, A. Jajang W., Isnaeni Gelda, Juliana Juliana, Aneu Cahkyaneu, and Aam Selamet Rusydiana. "Halal Certification Strategy in the Development of Small and Medium Industries." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 10, no. 2 (November 30, 2024): 340–68. https://doi.org/10.20473/jebis.v10i2.60491.

Makiah, Zulpa, Supian Sauri, Ardian Trio Wicaksono, Alvian Ikhsanul Fatya, Khairunnisa Khairunnisa, Helda Rahmawati, Trining Puji Astutik, Iqbal Haitami, Anwar Hafidzi, and Nahdia Nazmi. "Enhancing the Competency of Facilitators and Accelerating Halal Certificate Registration." *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 7, no. 1 (January 17, 2025): 63. https://doi.org/10.20527/btjpm.v7i1.13144.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1987.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. *Human Resource Management*. Boston: Cengage, 2019.

Meyer, John P., and Natalie J. Allen. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997.

Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Los Angeles: Sage, 2014.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.

Muji. "Wawancara Dengan P3H Dosen." 2025.

Munawar, M. Soleh Al, Miftakhur Rohmah, Anton Rahmadi, Marwati, and Maulida Rachmawati. "Penerapan Sistem Jaminan Produk Halal Pada UMKM Untuk Meningkatkan Daya Saing Produk." *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)* 4, no. 1 (July 2, 2023): 165–76. https://doi.org/10.33474/jp2m.v4i1.19996.

Narbuko, Cholid, and Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

Ponorogo, IAIN. *Keputusan Rektora Institut Agama Islam Negeri Ponorogo Nomor 270 Tahun 2026 Tentang Pengangkatan Pengelola Lembaga Pendamping Halal Ponorogo Halal Center Universitas Islam Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo Tahun 2026*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2026.

Porter, Michael E. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press, 1980.

Putri, Riskia. "Tantangan Sertifikasi Halal Pada Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Produk Pangan Di Kabupaten Pamekasan." *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business* 5, no. 2 (December 10, 2024): 222. https://doi.org/10.28944/assyarikah.v5i2.1911.

Rachman, Abdul, and Bilaly Sangare. "Synergy And Collaboration Between Government And Private Institutions In Building Halal Ecosystems In Indonesia." *Jurnal Ilmiah Islam Futura* 23, no. 2 (August 4, 2023): 303. https://doi.org/10.22373/jiif.v23i2.17507.

Rahmah, Adillah, Sri Rahmayanti, and Rian Rahmat Ramadhan. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pendamping Proses Produk Halal (P3H) Dalam Proses Pembuatan Sertifikasi Halal Di Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* 5, no. 2 (2025): 567–75.

Rahmat, Taufiq, Diah Apriliani, Iwan Ardiansyah, and Reza Fauzi Bukhori. "The Role of HRM in Global Transition to Green Economy Sustainability in Indonesia's Halal Industry." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 2 (December 25, 2024): 185–94. https://doi.org/10.38043/jimb.v9i2.5997.

Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres, 2018.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson, 2015.

Rodzi, Z. bin Md, F. Azaliney Mohd Amin, Nadwa Jamiatun, Abdul Qaiyyum, Faisal Al Al-Sharqi, Zati Aqmar Zaharudin, and Muhamad Helmi M. Khair. "Integrated Single-Valued Neutrosophic Normalized Weighted Bonferroni Mean (SVNNWBM)-DEMATEL for Analyzing the Key Barriers to Halal Certification Adoption in Malaysia." *International Journal of Neutrosophic Science* 21, no. 3 (2023): 106–14. https://doi.org/10.54216/IJNS.210310.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 2011.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2019.

Tati, Tati, Iqo Matu Zaitun, Rizqy Fajar Nugraha, and Farhan Salsabil. "Manajemen

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO

Strategi Pembagian Sertifikasi Halal Bagi Pelaku UMKM Guna Mendorong Ekonomi Mandiri Di Kabupaten Bandung." *Jurnal Inovasi Daerah* 3, no. 1 (June 19, 2024): 26–38. https://doi.org/10.56655/jid.v3i1.158.

Terry, George R. *Principles of Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1972.

Tiara. "Wawancara Dengan P3H Alumni." 2025.

Umar, Husein. *Strategic Management in Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Vroom, Victor H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964.

Wahyuni, Eka Sri, Desi Isnaini, Amimah Oktarina, and Adi Setiawan. "Model of Halal Center of the State Islamic University of Fatmawati Sukarno Bengkulu Based on Research and Development." *Migration Letters* 20, no. 6 (September 2, 2023): 493–510. https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3500.

Wheelen, Thomas L., and J. David Hunger. *Strategic Management and Business Policy*. Boston: Pearson, 2018.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres, 2016.

Wicaksono, Syafril, M. Khoirul Hadi Al-Asy'ari, Elisa Dourothun Nafis El-Adibah, and Iffahasanah Iffahasanah. "Maqashid Sharia Progressive: Anatomical and Transformational of Halal Institutions in UIN KHAS Jember." *El-Mashlahah* 13, no. 2 (December 31, 2023): 107–32. https://doi.org/10.23971/el-mashlahah.v13i2.7370.

Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. New York: Pearson, 2013.

Yulia, Lady. "Penguatan Ekosistem Halal Indonesia Melalui Peningkatan Lembaga Pemeriksa Produk Halal Dari Perguruan Tinggi Dan Ormas Islam." *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 5, no. 2 (2025): 191–99. https://doi.org/https://doi.org/10.32832/diversityjournal.v5i2.19861.

Yusniarti, Astri. "Product Improvement Strategy for Micro, Small, and Medium Enterprises through Halal Certification Program in Metro City." *Journal of Contemporary Applied Islamic Philanthropy* 2, no. 1 (June 30, 2024): 33–42. https://doi.org/10.62265/jcaip.v2i1.75.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. AHMAD MUHAMMAD DESAKI
PONOROGO

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PONOROGO