

Analisis Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Usaha Krupuk Uenak Bu Rina

Regita Diaz Pramesti^{1*}, Lintang Arinda Santi², Yudi Ali Wardana³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali, Indonesia

Email: regitadiazpramesti@gmail.com¹, lintang.arinda07@gmail.com², yudialiwardana@gmail.com³

**Penulis korespondensi: regitadiazpramesti@gmail.com*

Abstract. This study aims to analyze the influence of work motivation on employee productivity at Kerupuk Uenak Bu Rina, a home-based industry in Boyolali. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews and direct observation at the business location. The results indicate that work motivation derived from internal factors such as satisfaction with received wages and a familial work environment, as well as external factors in the form of appreciation from the owner, significantly influence employee morale and work output. Employee productivity levels are reflected in the consistency in meeting production targets for two types of crackers and the ability to adapt to demand fluctuations. These findings suggest that improving productivity in micro-enterprises like this one depends not only on technical operational aspects but is also greatly influenced by how work motivation is managed. This research provides practical contributions regarding the importance of paying attention to human resource aspects in managing operational risks and improving the performance of small-scale businesses.

Keywords: Home Industry; Human Resource Management; Micro-Enterprise; Work Motivation; Work Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kerupuk Uenak Bu Rina, sebuah home industry di Boyolali. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lokasi usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berasal dari faktor internal seperti kepuasan atas upah yang diterima dan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan, serta faktor eksternal berupa apresiasi dari pemilik, secara signifikan menganalisis terhadap semangat dan output kerja karyawan. Tingkat produktivitas karyawan tercermin dari konsistensi dalam memenuhi target produksi dua jenis kerupuk serta kemampuan beradaptasi dengan fluktuasi permintaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas pada usaha mikro seperti ini tidak hanya bergantung pada aspek teknis operasional, tetapi juga sangat dianalisis oleh bagaimana motivasi kerja dikelola. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis mengenai pentingnya memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam mengelola risiko operasional dan meningkatkan kinerja usaha skala kecil.

Kata kunci: Home Industry; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja; Usaha Mikro.

1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar dan berperan penting dalam perekonomian masyarakat Indonesia. UMKM, sebagai singkatan dari Usaha Mikro Kecil Menengah, merujuk pada entitas bisnis produktif yang mandiri, beroperasi di seluruh sektor ekonomi, dan dikelola oleh individu atau entitas bisnis (Tambunan, 2012 dalam Ajheng Mulamukti A. Pratiwi dkk., 2022). Keberadaannya tidak hanya menciptakan lapangan kerja, tetapi juga menjadi roda penggerak aktivitas ekonomi masyarakat di tingkat lokal, serta berfungsi sebagai sumber penghasilan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan (Inayah, 2019). Seperti halnya home industry

Kerupuk Uenak Bu Rina, banyak UMKM lahir dari keterampilan keluarga dan budaya turun-temurun, sehingga memiliki karakteristik yang fleksibel dan mampu bertahan dalam dinamika pasar.

Keberlangsungan usaha UMKM sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Analisis awal pada usaha kerupuk ini mengidentifikasi sejumlah risiko operasional, meliputi risiko proses, risiko internal, dan risiko eksternal. Di antara berbagai elemen tersebut, faktor manusia atau sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen kunci, khususnya dalam konteks risiko internal yang menyangkut prosedur kerja dan komunikasi antar karyawan. Kinerja SDM tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga sangat dianalisis oleh dorongan internal untuk bekerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Adhari Nugraha et al. (2022) bahwa dalam usaha mikro skala kecil, diperlukan keterampilan manajemen dan kemampuan untuk melihat peluang dengan tujuan bersaing, bertahan, dan tumbuh.

Produktivitas kerja karyawan menjadi penentu utama dalam mengatasi berbagai tantangan operasional, seperti meminimalkan kesalahan pesanan, mengoptimalkan proses penggorengan, dan beradaptasi dengan cuaca maupun permintaan yang tidak menentu. Pada gilirannya, produktivitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong semangat, komitmen, dan tanggung jawab seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Liana dan Denjayanti (2022), tingginya motivasi kerja mampu meningkatkan komitmen para pelaku UMKM terhadap organisasi dan memperkuat kinerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab, suatu kondisi yang sangat penting dalam konteks UMKM sektor produksi makanan yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa pengelolaan motivasi kerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya dapat memitigasi berbagai risiko operasional yang dihadapi. Studi ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Usaha Kerupuk Uenak Bu Rina. Dengan demikian, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi yang aplikatif bagi pengelolaan sumber daya manusia pada usaha sejenis, sekaligus memberikan kontribusi pemahaman mengenai peran motivasi dalam mendukung ketahanan dan keberlanjutan UMKM.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks usaha mikro dan home industry, MSDM memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan besar karena sistem kerja cenderung bersifat informal, fleksibel, dan berbasis hubungan personal. Meskipun demikian, peran SDM tetap menjadi faktor utama dalam menentukan keberlangsungan dan kinerja usaha, mengingat keterbatasan modal dan teknologi membuat kualitas tenaga kerja menjadi keunggulan utama UMKM (Sinambela, 2021).

Pengelolaan SDM pada usaha mikro berbasis keluarga tidak hanya menekankan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga melibatkan nilai-nilai sosial seperti kepercayaan, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap usaha. Penelitian Hariroh et al. (2024) menunjukkan bahwa kualitas SDM pada UMKM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja usaha, terutama melalui sikap kerja yang bertanggung jawab dan komitmen jangka panjang. Dengan demikian, MSDM pada UMKM perlu dipahami sebagai upaya strategis untuk mengelola potensi manusia agar mampu bekerja secara produktif dan berkelanjutan..

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak, mempertahankan perilaku kerja, serta mengarahkan upaya dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan penting dalam menentukan tingkat semangat, ketekunan, dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas. Menurut Liana dan Denjayanti (2022), motivasi kerja menjadi faktor psikologis utama yang mendorong pelaku UMKM untuk tetap produktif meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya dan tekanan operasional.

Dalam lingkungan usaha mikro, motivasi kerja seringkali tidak hanya bersumber dari aspek finansial, tetapi juga dari kepuasan non-material seperti kenyamanan bekerja, hubungan interpersonal yang harmonis, serta kebanggaan terhadap usaha yang dijalankan. Kondisi ini menjadikan motivasi sebagai elemen kunci yang memengaruhi perilaku kerja sehari-hari, termasuk ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan..

Teori Dua Faktor Herzberg dalam konteks UMKM

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja, seperti

tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan. Sementara itu, faktor higiene berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti upah, hubungan kerja, dan kondisi kerja, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan (Panggabean, 2020).

Dalam konteks UMKM berbasis keluarga, faktor motivator cenderung memiliki peranan yang lebih dominan. Rasa tanggung jawab untuk menjaga keberlangsungan usaha, kebanggaan terhadap produk yang dihasilkan, serta keterlibatan langsung dalam proses produksi menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat. Namun demikian, faktor ekstrinsik seperti pemberian upah yang layak dan apresiasi dari pemilik usaha tetap diperlukan untuk menjaga stabilitas motivasi kerja dan mencegah munculnya ketidakpuasan (Rahmawati & Siregar, 2021).

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas output dan efektivitas proses kerja. Sinambela (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sikap kerja, kedisiplinan, dan motivasi individu.

Pada usaha mikro pengolahan makanan, produktivitas kerja tercermin dari konsistensi pencapaian target produksi, ketelitian dalam setiap tahapan kerja, serta kemampuan menjaga kualitas produk. Produktivitas yang stabil menjadi indikator penting bagi keberlanjutan usaha, terutama ketika proses produksi masih dilakukan secara manual dan sangat bergantung pada keterlibatan tenaga kerja manusia.

Hubungan Motivasi Kerja dan Produktifitas Kerja

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, bekerja dengan lebih teliti, serta mampu mempertahankan kualitas hasil kerja dalam berbagai kondisi. Liana dan Denjayanti (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya dalam menghasilkan kinerja yang produktif.

Dalam usaha mikro berbasis keluarga, motivasi kerja seringkali diperkuat oleh ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap usaha. Motivasi yang bersumber dari tanggung jawab moral dan kebanggaan terhadap hasil produksi mampu menciptakan konsistensi kerja, meningkatkan kualitas output, serta mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka panjang (Wibowo, 2022). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipandang sebagai fondasi penting dalam membangun produktivitas kerja yang berkelanjutan pada UMKM.

3. METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif dipilih karena relevan untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sosial secara mendalam, dengan fokus pada makna dan dinamika yang terjadi dalam konteks kehidupan nyata (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan studi kasus tunggal intrinsik diterapkan untuk menyelidiki secara intensif suatu kasus spesifik guna memperoleh pemahaman yang kontekstual dan holistik mengenai keterkaitan antara motivasi kerja dan produktivitas dalam suatu lingkungan usaha (Yin, 2018).

Fokus penelitian ini adalah Home Industry Kerupuk Uenak Bu Rina yang berlokasi di Ngringin Rt02/Rw04, Karanggeneng, Boyolali. Objek penelitian difokuskan pada dinamika motivasi dan produktivitas para karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi. Data primer dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu: 1) Wawancara Semi-terstruktur, dilakukan terhadap pemilik usaha (Bu Rina) dan dua orang karyawan inti. Wawancara ini bertujuan untuk menggali secara mendalam persepsi, pengalaman, dan pemaknaan informasi terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap produktivitas dalam menjalankan tugas. 2) Observasi Partisipatif, dilaksanakan selama proses produksi berlangsung. Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung aktivitas kerja, interaksi sosial di tempat kerja, sikap, semangat, dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga dapat melengkapi dan mengkonfirmasi data yang diperoleh dari wawancara (Sugiyono, 2022).

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara tematik (thematic analysis) mengikuti tahapan yang dikemukakan oleh Braun dan Clarke (2019). Proses analisis dimulai dengan pengorganisasian dan familiarisasi terhadap data mentah (transkrip wawancara dan catatan observasi). Selanjutnya, dilakukan proses pengkodean (coding) untuk mengidentifikasi potongan-potongan data yang bermakna. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan kesamaan tema untuk membentuk pola-pola yang lebih luas. Tema-tema akhir disusun dan ditelaah kembali untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian mengenai motivasi dan produktivitas kerja.

Untuk menjaga keabsahan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan dan mengecek konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, yaitu narasumber wawancara (pemilik dan karyawan) serta hasil observasi lapangan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa temuan penelitian bersifat kredibel dan menggambarkan fenomena yang sesungguhnya terjadi di lapangan (Miles, Huberman, & Saldana, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap wilayah memiliki potensi usaha rumahan yang dapat berkembang apabila dikelola dengan baik, termasuk Desa Ngringin yang menjadi lokasi berdirinya usaha kerupuk Uenak Bu Rina. Usaha ini telah berjalan cukup lama dan hingga kini masih mempertahankan proses produksi tradisional, khususnya pada tahap penggorengan dan pengemasan. Kerupuk yang digunakan diperoleh dari pemasok dalam bentuk mentah, terdiri dari beberapa jenis seperti kerupuk rambak dan kerupuk kedelai, sehingga proses pengolahan akhir menjadi penentu utama kualitas produk. Cara kerja yang masih manual menjadikan keterlibatan anggota keluarga sebagai tenaga kerja memiliki peran besar dalam menjaga mutu produksi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada usaha Kerupuk Uenak Bu Rina, diketahui bahwa seluruh proses produksi dikerjakan oleh anggota keluarga sendiri. Kerupuk yang diolah terdiri dari beberapa jenis, seperti kerupuk rambak dan kerupuk kedelai, yang diperoleh dalam bentuk mentah dari pemasok. Kegiatan produksi berfokus pada penggorengan dan pengemasan, sehingga ketelitian pekerja sangat menentukan kualitas produk. Dalam praktiknya, pengolahan dilakukan melalui langkah-langkah berikut: 1) Menjaga kestabilan suhu minyak agar kerupuk mengembang sempurna dan tidak gosong. 2) Meniriskan hasil gorengan untuk mengurangi minyak berlebih. 3) Mendinginkan kerupuk sebelum dikemas untuk menjaga kerenyahan. 4) Menimbang dan mengemas produk sesuai takaran yang ditentukan. 5) Memastikan kebersihan dan kerapian kemasan untuk menjaga nilai jual produk.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjaga ketelitian pada setiap tahap tersebut. Anggota keluarga yang terlibat menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas, dan hal ini memperkuat stabilitas produksi harian. Menurut Liana dan Denjayanti (2022), motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen serta kesungguhan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, dan temuan ini relevan dengan kondisi usaha Kerupuk Uenak Bu Rina. Lebih lanjut, komitmen dan kesungguhan ini secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara output yang dihasilkan (baik barang maupun jasa) dengan input yang digunakan. Dalam konteks usaha ini, produktivitas tercermin dari jumlah batch kerupuk yang berhasil diolah dengan kualitas baik dalam rentang waktu tertentu, yang sangat bergantung pada ketelitian dan efisiensi setiap tahap kerja.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa motivasi kerja pada usaha ini bukan hanya berupa dorongan untuk bekerja, tetapi juga mencerminkan alasan mendasar mengapa anggota keluarga mau terlibat secara aktif dalam pengolahan kerupuk. Salah satu bentuk motivasi tersebut adalah rasa tanggung jawab untuk mempertahankan usaha keluarga. Usaha ini telah lama menjadi sumber penghasilan tambahan, sehingga pekerja merasa memiliki kewajiban moral untuk terus membantu keberlangsungannya. Motivasi berbasis tanggung jawab ini memberikan manfaat berupa konsistensi dalam produksi, bahkan ketika permintaan sedang meningkat. Dari sudut pandang produktivitas, konsistensi ini merupakan indikator utama dari produktivitas yang stabil dan berkelanjutan (Sinambela, 2021), di mana target output harian dapat terpenuhi secara rutin tanpa fluktuasi kualitas yang signifikan.

Selain itu, terdapat pula motivasi berupa rasa bangga terhadap hasil produksi. Anggota keluarga merasa senang ketika melihat kerupuk rambak maupun kerupuk kedelai mendapat respon baik dari pembeli. Kebanggaan ini membuat mereka bekerja lebih teliti dalam menjaga kualitas tekstur, tingkat kematangan, dan kerapian kemasan. Motivasi berbasis kebanggaan ini bermanfaat dalam menghasilkan produk yang lebih stabil secara kualitas. Motivasi intrinsik seperti kebanggaan dan kepuasan kerja telah lama diidentifikasi sebagai pendorong utama produktivitas kualitas (quality productivity), di mana fokus pekerja tidak hanya pada kuantitas output tetapi lebih pada keunggulan dan nilai tambah dari produk yang dihasilkan (Herzberg dalam Panggabean, 2020).

Lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi salah satu alasan mengapa keluarga tetap ingin bekerja di usaha ini. Karena dilakukan di rumah sendiri, proses kerja terasa lebih rileks, fleksibel, dan tidak menekan. Hal ini memunculkan motivasi berbasis kenyamanan, yang kemudian memberi manfaat berupa suasana kerja harmonis dan koordinasi yang mudah. Ketika volume kerja meningkat, anggota keluarga dapat saling membantu tanpa perlu instruksi formal, seperti dijelaskan pula oleh Pratiwi dan Kurniawan (2021) bahwa usaha keluarga seringkali menunjukkan efektivitas tinggi karena komunikasi yang lebih natural. Koordinasi yang lancar dan minimnya hambatan birokrasi ini secara langsung meningkatkan produktivitas kolaboratif dan efisiensi waktu, yang pada gilirannya mempercepat siklus produksi (Wibowo, 2022).

Dukungan dari Bu Rina sebagai pemilik usaha juga memperkuat motivasi kerja anggota keluarga. Arahan yang jelas, perhatian terhadap ritme kerja, dan keterlibatan pemilik dalam menjaga kenyamanan membuat pekerja merasa dihargai. Gaya kepemimpinan kekeluargaan ini berdampak positif pada loyalitas dan tanggung jawab kerja, sebagaimana dikemukakan Rahmawati dan Siregar (2021). Kepemimpinan yang partisipatif dan suportif seperti ini

menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk produktivitas jangka panjang, karena mampu mempertahankan komitmen dan mengurangi potensi kelelahan (burnout) serta pergantian tenaga kerja (Sutrisno, 2019).

Secara keseluruhan, temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja yang muncul dari rasa tanggung jawab, kebanggaan, kenyamanan, dan ikatan kekeluargaan memberikan banyak manfaat langsung terhadap usaha, meliputi: meningkatnya ketelitian dalam proses pengolahan, stabilitas produksi harian, suasana kerja yang harmonis, kualitas produk yang lebih terjaga, serta keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. Dampak kumulatif dari berbagai bentuk motivasi ini adalah terciptanya suatu ekosistem kerja yang produktif. Produktivitas dalam konteks Usaha Kerupuk Uenak Bu Rina bersifat multidimensional: mencakup produktivitas kuantitas (output yang stabil), produktivitas kualitas (produk yang konsisten dan diminati), produktivitas proses (efisiensi dalam tahapan kerja), dan produktivitas sumber daya manusia (kemampuan mempertahankan tenaga kerja yang berkomitmen). Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya menjadi pendorong aktivitas pekerja, tetapi juga menjadi fondasi yang memastikan usaha Kerupuk Uenak Bu Rina dapat terus berjalan dan menghasilkan produk yang konsisten meskipun dikelola secara sederhana dan manual.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memegang peranan krusial dan memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kerupuk Uenak Bu Rina. Motivasi ini terutama terbangun dari fondasi hubungan kekeluargaan, di mana seluruh pekerja merupakan anggota keluarga, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk mempertahankan usaha keluarga, kebanggaan terhadap produk, serta kenyamanan bekerja di lingkungan rumah. Selain itu, kepuasan finansial dan apresiasi langsung dari pemilik turut memperkuat dorongan internal para pekerja.

Kombinasi motivasi tersebut menghasilkan manfaat nyata bagi operasional usaha. Secara khusus, motivasi yang tinggi mendorong peningkatan ketelitian dalam proses kritis seperti penggorengan dan pengemasan, memastikan stabilitas produksi harian, serta menciptakan efektivitas kerja sama dan suasana kerja yang harmonis. Hal ini pada gilirannya membantu usaha dalam mengatasi dan memitigasi berbagai risiko operasional, baik internal (seperti potensi kesalahan) maupun eksternal (seperti fluktuasi permintaan). Dengan kata lain, motivasi kerja tidak hanya menjadi penggerak produktivitas, tetapi juga berfungsi sebagai

faktor daya tahan yang memastikan keberlanjutan dan daya saing usaha yang dikelola secara sederhana dan manual ini dalam jangka panjang.

Sebagai saran untuk mempertahankan dan mengoptimalkan pengaruh positif ini, disarankan kepada pemilik usaha untuk: 1) Memberikan apresiasi dan umpan balik positif secara konsisten kepada karyawan untuk terus memperkuat ikatan emosional dan rasa dihargai. 2) Mempertimbangkan penyusunan sistem insentif sederhana yang terikat dengan pencapaian target kuantitas, kualitas, atau pengurangan kesalahan produksi, guna melengkapi motivasi non-material dengan pengakuan material yang terstruktur. 3) Menerapkan komunikasi yang lebih terstruktur, khususnya dalam menyampaikan spesifikasi pesanan, guna meminimalkan risiko internal yang bersumber dari miskomunikasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin, seperti gaya kepemimpinan partisipatif pemilik atau efektivitas pelatihan keterampilan teknis. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan dengan metode kuantitatif untuk mengukur secara empiris besaran Analisis motivasi kerja terhadap produktivitas, sehingga dapat menghasilkan generalisasi yang lebih luas bagi konteks UMKM sejenis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian Penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus kepada: 1) Pemilik Usaha Kerupuk Uenak Bu Rina (Ibu Rina) yang telah memberikan izin, waktu, dan informasi yang sangat berharga selama proses penelitian berlangsung. 2) Seluruh karyawan Home Industry Kerupuk Uenak Bu Rina yang telah berpartisipasi aktif dalam wawancara dan observasi, serta berbagi pengalaman dengan penuh keterbukaan. 2) Dosen Pembimbing Unna Ria Safitri, S.E., M.M. yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran konstruktif selama penyusunan artikel jurnal ini. 3) Rekan-rekan peneliti prodi Manajemen yang telah mendukung proses pengumpulan data dan diskusi.

Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan usaha mikro, serta memberikan kontribusi praktis bagi pelaku UMKM.

DAFTAR REFERENSI

Amanda, S. D., & Suwandi, S. (2024). Pengaruh pengetahuan akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM dengan penggunaan informasi akuntansi sebagai variabel mediasi (Studi pada pelaku UMKM di Kabupaten Gresik). *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 2(4), 74–91.

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.

Hariroh, F. M. R., Azis, N., Sandi, P. H., Hermiati, N. F., & Aprilia, W. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Pengabdian Bersama Masyarakat Indonesia*, 2(1), 48–54.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Liana, L., & Denjayanti, R. (2022). Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 134–145.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.

Panggabean, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.

Pratiwi, A. M. A., Eryandra, A., Archianti, P., Budiawan, A., & Ardiansah. (2022). Risk taking, innovativeness, locus of control, need for achievement, self-efficacy. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8).

Rahmawati, R., & Siregar, M. T. (2021). Kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 55–65.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sinambela, L. P. (2021). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran, dan implikasi*. PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo, A. (2022). *Efisiensi operasional dan produktivitas usaha kecil*. Prenada Media.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.