

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 2, Nomor 7, 2024, Halaman 443-449

Licensed by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12697619>

## Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan UMKM Cookies & Dessert By Me Cikarang

Yuni Putri Amelia<sup>1</sup>, Sungkono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [mn21.yuniamelia@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.yuniamelia@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Karyawan adalah sumber produksi tenaga kerja yang paling berharga di sektor korporasi, menurut penelitian. Mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hal tersebut. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh seberapa gigih dan produktif personelnnya. Intervensi pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kompetensi angkatan kerja, dengan menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong untuk meningkatkan output. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keterlibatan aktif pemilik dalam pengaturan tugas, lingkungan kerja yang menyenangkan, umpan balik yang konstruktif, penetapan target yang jelas, dan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan produktivitas pekerja dengan motivasi kerja pada UMKM Cookies & Dessert By Me di Cikarang. Metodologi penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk mengkaji permasalahan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas di lingkungan UMKM. Pendekatan ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan bisnis UMKM tetapi juga memelihara kepuasan dan keterlibatan karyawan. Penerapan strategi motivasi kerja yang efektif oleh Cookies dan Dessert By Me telah menunjukkan hasil yang menjanjikan, dibuktikan dengan peningkatan penjualan harian berkat upaya kolaborasi antara pemilik dan karyawan selama produksi. Praktik motivasi kerja yang efektif, yang difasilitasi oleh keterlibatan pemilik dalam aktivitas sehari-hari dan bimbingan langsung, telah berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja dan kesuksesan bisnis. Dengan demikian, manajemen efektif terhadap motivasi kerja di UMKM seperti Cookies and Dessert By Me dapat dianggap sebagai strategi kunci dalam memperkuat produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Produktivitas, Usaha Mikro Kecil Menengah.

### Abstrack

*The purpose of this study is to examine the connection between worker productivity and job motivation at UMKM Cookies and Dessert By Me in Cikarang. Descriptive qualitative research methodology is used to examine the issue of work motivation and how it affects productivity in the setting of MSMEs. Employees are the most valuable source of labor production in the corporate sector, according to research. They contribute significantly to it. A company's ability to succeed or fail is determined by how persistent and productive its personnel are. Human resource development interventions are essential for enhancing the efficacy and competency of the workforce, emphasizing the significance of fostering a positive and encouraging work environment to boost output. The findings show that factors such as active involvement of the owner in task setting, pleasant work environment, constructive feedback, clear target setting, and job matching with skills, significantly contribute to increasing employee productivity. This approach not only supports the achievement of MSME business goals but also maintains employee satisfaction and engagement. Cookies and Dessert By Me's implementation of effective work motivation strategies has shown promising results, proven by increased daily sales thanks to collaborative efforts between owners and employees during production. Effective work motivation practices, facilitated by the owner's involvement in daily activities and direct guidance, have contributed to improved work results and business success. Thus, effective management of work motivation in MSMEs such as Cookies and Dessert By Me can be considered a key strategy in strengthening the productivity and success of the organization as a whole.*

**Key words:** Work Motivation, Employee Productivity, Micro, Small And Medium Enterprises

### Article Info

Received date: 20 June 2024

Revised date: 30 June 2024

Accepted date: 05 July 2024

### PENDAHULUAN

Baik sebuah organisasi adalah korporasi atau institusi, salah satu faktor yang paling krusial

bahkan adalah basis sumber daya manusianya. Pekerja merupakan sumber daya yang sangat penting diperlukan untuk perubahan dalam bisnis. Sederhananya, SDM berfungsi sebagai perencana, pemikir, dan motivator organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan, serta tujuan karyawan, harus diperhitungkan agar perusahaan dapat berhasil; dengan kata lain, kedua tujuan tersebut harus dicapai pada waktu yang bersamaan. Bagaimana tujuan perusahaan dan karyawan dapat diselaraskan secara sempurna untuk menjadikan satu sama lain sebagai tambahan yang sangat berharga bagi bisnis? Hal ini menunjukkan dukungan jangka panjang yang dapat ditawarkan oleh produktivitas pekerja di dalam perusahaan.

Signifikansi dan Tujuan Sejumlah faktor mempengaruhi seberapa produktif orang di tempat kerja, termasuk kelelahan, kapasitas dalam organisasi, kapasitas produksi, dan kapasitas dalam membuat suatu produk. Saat ini, berbagai faktor mempengaruhi upaya sebagian besar sektor bisnis untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan tersendiri, khususnya dari para karyawan perusahaan. Meningkatkan produktivitas berarti menciptakan lebih banyak tenaga kerja, barang, dan kehidupan sehari-hari sekaligus bekerja lebih cepat dan efisien.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 29. Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui: (1) Pengembangan budaya produktif (2) Etos kerja (3) Teknologi dan (4) Efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional. Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa maupun suatu industri.

Perubahan yang disebutkan secara pribadi mungkin akan berdampak pada kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Tergantung pada watak orang yang tidak tepat, perubahan ini dapat terjadi dengan cepat atau bertahap. Artinya, motivasi produktivitas kerja berbeda-beda berdasarkan keadaan dan lingkungan sekitar. Oleh karena itu, motivasi sangat penting bagi manajer dan pekerja, karena diharapkan pekerja yang termotivasi akan rajin dan bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga menghasilkan tingkat produksi yang tinggi.

Hal ini mengarahkan pada kesimpulan bahwa pekerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap sektor korporasi karena mereka adalah sumber produksi tenaga kerja yang paling berharga. Kerja keras para karyawan sendirilah yang menentukan sukses atau gagalnya suatu usaha. Jika seorang karyawan memenuhi tujuannya dan menghasilkan pekerjaan yang melampaui standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja, maka pekerjaannya dapat dianggap berkualitas tinggi. Intervensi diperlukan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam sebuah Pembangunan sumber daya manusia, dalam peningkatan jumlah pekerja yang kompeten dan efektif. Menciptakan Kawasan yang memuaskan dan mendukung bagi karyawan adalah salah satu metode utama untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Peran penting para anggota atau karyawannya adalah menjadikan faktor untuk memotivasi suatu organisasi dari berbagai sudut. Setiap dukungan yang diberikan akan menghasilkan karyawan yang termotivasi dan harus bekerja keras dan kolaboratif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tapi ini bukan satu-satunya syarat untuk motivasi; memahami keinginan dan preferensi karyawan berdasarkan kinerja mereka juga penting. Setiap metode insentif harus disesuaikan dengan tuntutan karyawan. Ketika cukup termotivasi, pekerja tidak akan menyerah dan lebih mungkin terinspirasi oleh rekan-rekan mereka. Namun motivasi yang positif dapat menghasilkan pekerja yang bersedia melakukan banyak usaha dan ketekunan untuk mencapai tingkat produksi yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul "analisis motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan umkm cookies and dessert by me cikarang" Tujuan dari penelitian ini mengenai adakah kaitannya motivasi kerja dan produktivitas kerja yang berlaku di UMKM Cookies & Dessert By Me.

## KAJIAN TEORI

### Manajemen

Menurut Robbins (2012:8). Koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain adalah bagian dari manajemen, memastikan bahwa tugas mereka dilaksanakan dengan baik dan efisien. Efisiensi adalah seni mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan peralatan untuk memproduksi sebanyak mungkin dengan input sesedikit mungkin.

Schein (2008: 2) menggambarkan profesi manajemen. Sesuai pernyataannya, bidang

manajemen memerlukan pekerjaan profesional dan ditandai dengan para profesional yang mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional yang mencapai standar kinerja tertentu untuk mendapatkan statusnya, dan para profesional yang berpegang pada kode etik yang ketat.

Dari uraian di atas bahwasannya manajemen merupakan sebuah aktivitas yang dimaksudkan untuk perencanaan, mengatur, menggerakkan, pengendalian, dan membangun dalam memanfaatkan prasarana, sumber daya manusia untuk bisa meraih tujuan organisasi yang ditetapkan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sihotang memberikan definisi tersebut (dalam Sinambela, L.P., 2021). Merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi proses pemilihan, pengembangan, pengintegrasian, pengelolaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, komunitas lokal, klien pemerintah, dan organisasi terkait dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu Nawawi (2001:37) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja dan bekerja sebagai sumber daya suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). SDM merupakan potensi yang menjadi mesin perkembangan suatu bisnis.

Schermerhorn (1996:4) menjelaskan sumber daya manusia adalah orang-orang dan kelompok yang memberikan tenaga dalam sebuah organisasi. Dari penjelasan di atas jelas terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cabang manajemen yang berhubungan dengan perekrutan, pengembangan karir, pelatihan, dan perencanaan sumber daya manusia. Dibutuhkan juga inisiatif untuk menangani pengembangan organisasi di dalam suatu perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Seperti yang dikemukakan oleh Imas, Yohny, dan Emron (2016:173). Motivasi terdiri dari tiga elemen: dorongan, tujuan, dan kebutuhan. Unsur-unsur tersebut saling terhubung dan berinteraksi.

Menurut Siagian (2004:287), motivasi adalah dorongan para pekerja untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar maksud dan tujuan organisasi tercapai, sehingga tetap menjaga kepentingan pribadi para pekerja.

Menurut uraian yang diberikan di atas, motivasi seseorang adalah apa yang mendorongnya untuk bertindak sedemikian rupa sehingga mengarah pada hasil kepuasan diri yang diinginkannya. Manusia rela bekerja demi memuaskan keinginannya baik kebutuhan dan keinginan sadar maupun tidak sadar, serta tuntutan fisik dan mental.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas berasal dari kata *productivity* dalam bahasa Inggris. Ini adalah kata majemuk yang terdiri dari istilah “produk” dan “layanan”. Oleh karena itu, hal ini dapat dipahami sebagai upaya untuk memperoleh lebih banyak komoditas dan fasilitas. Menjadi produktif berarti memiliki pandangan hidup dan terus berupaya menjadikan semua hal menjadi lebih teratur. (Yusuf, 2015, p.282).

Menurut Sinungan (2009:17), produktivitas adalah tingkat efisiensi produk atau jasa yang dihasilkan. Produktivitas menggambarkan bagaimana menggunakan sumber daya untuk menghasilkan komoditas dengan cara yang efisien. Produktivitas adalah pendekatan interdisipliner terhadap perencanaan, penetapan tujuan yang berhasil, penerapan teknik produktivitas untuk membergunakan pekerja secara bijaksana, dan menjunjung standar yang tinggi.

Pengetahuan para ahli mengarahkan peneliti pada Kesimpulan bahwa sikap mental seorang karyawan, yang mewakili kapasitas mereka untuk bekerja dan hasil yang mereka capai dengan sdm yang mereka miliki, dapat menentukan produktivitas mereka.

### **Motivasi Kerja & Produktivitas Kerja**

Berkaitan dengan studi tentang motivasi pekerja dalam upaya untuk meningkatkan output di tempat kerja. Para peneliti menawarkan sejumlah teori yang menguatkan yang berhubungan atau berkorelasi dengan penelitian mereka. Berikut adalah beberapa teori yang menjelaskan hubungan antara produktivitas kerja dan motivasi kerja karyawan:

1. Teori Keinginan Maslow: Keinginan dasar manusia termasuk rasa aman, kebutuhan jasmani, penerimaan, dan pemenuhan dapat berdampak pada motivasi individu dalam bekerja. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi, pekerja akan cenderung memproduksi pada tingkat yang tinggi.
2. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us" oleh Daniel H. Pink: Buku ini membahas tentang motivasi intrinsik dan bagaimana motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pink menyoroti konsep-konsep seperti otonomi, keahlian, dan tujuan yang menyediakan fondasi untuk motivasi yang kuat dalam lingkungan kerja.

3. Penelitian oleh Locke dan Latham (1990): Mereka menemukan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat signifikan meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

## **METODE**

### **Lokus Penelitian**

Lokasi tempat melaksanakan penelitian adalah Cookies & Dessert By ME. Cookies & Dessert By ME ini terletak di Kampung Kalenderwak, Desa Karangsari, Kecamatan Cikarang, Kabupaten Bekasi.

### **Desain Penelitian**

Sebuah teknik yang dikenal sebagai penelitian deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Penerapan metodologi ini dan teknik terkait sejalan dengan tujuan utama penelitian, yaitu penelitian berbasis kebutuhan, deskripsi data dan informasi, dan analisis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemilik UMKM mempunyai waktu yang cukup untuk mendengarkan segala macam kekhawatiran dan memberikan arahan kerja bagi para pegawainya, maka penerapan motivasi kerja pada pegawai yang dilakukan UMKM saat ini efektif memenuhi harapan para pegawainya. Sebagai hasil dari keterlibatan terus-menerus pemilik dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan pegawainya, aktivitas motivasi dapat berjalan dengan lancar dalam situasi ini. Sebab, produktivitas kerja dan penjualan Cookies & Dessert By Me terkena dampak positifnya. Peneliti memperoleh beberapa kesimpulan dari wawancara informannya, antara lain:

### **Tentang pertanggungjawaban penyelesaian tugas**

Akuntabilitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berarti pemilik memberikan tugas kepada pegawainya sepadan pada pendidikan dan tingkat kompetensinya. Pegawai dalam situasi ini bekerja sesuai porsinya. Menurut peneliti, hal ini merupakan hal yang baik untuk dilakukan agar dunia usaha dapat menugaskan pekerja yang sesuai dengan bidang yang sesuai. Kesimpulan utamanya adalah kinerja optimal bergantung pada keseimbangan yang tepat antara pekerja dan tugasnya. UMKM perlu memastikan bahwa orang-orang yang tepat telah dipilih, diberikan pekerjaan yang tepat, dan memiliki kondisi kerja yang tepat untuk memaksimalkan produktivitas.

### **Memiliki rasa senang dalam bekerja**

Saat dihadapkan pada lingkungan kerja yang menantang, semangat seseorang akan meningkat. Berdasarkan analisis dan pemahaman tingkatan motivasi dalam bidang ini, produktivitas pegawai akan mendapat manfaat, dan rasa senang dalam bekerja akan membantu mengurangi ketidakpuasan atau ketidakhadiran pegawai. Kebutuhan akan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan juga dipengaruhi oleh teori motivasi Abraham Maslow yang merujuk pada kebutuhan akan connection need atau kebutuhan akan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan. Oleh karena itu, sebuah usaha harus mampu memberikan suasana kerja yang dapat menimbulkan kepuasan dan semangat pekerja terhadap tugasnya dan mendukung peningkatan produktivitas pekerja.

### **Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.**

Dalam hal ini, pegawai memandang positif komentar terhadap hasil kerja. Mereka mendefinisikan umpan balik sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan yang memberi tahu mereka apakah pekerjaan yang telah mereka lakukan sesuai dengan pekerjaan yang ada dalam jangka waktu tertentu. Perkara tersebut untuk menilai seberapa baik hasil kerja mereka dan hasil panduan yang sesuai bagi perbaikan di masa depan. Para peneliti mengatakan memberikan masukan sesegera mungkin adalah hal yang tepat. Untuk menumbuhkan rasa percaya di antara karyawan, umpan balik juga harus dapat ditindaklanjuti, transparan, dan diungkapkan. Pemilik Cookies & Dessert By Me ini selalu memberikan kritik yang membangun, termasuk penambahan insentif, terkait hasil kerja para pegawainya.

### **Melaksanakan tugas dengan sasaran yang jelas**

Dalam aspek pekerja melakukan kegiatan dalam target yang jelas, target merupakan tolak ukur yang ditetapkan oleh pelaku usaha. Cookies & Dessert By Me memiliki kapasitas untuk menjual lebih dari 100 dessert. Berdasarkan kajian yang dilakukan selama ini, terlihat bahwa para pegawai dapat

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan pemilik. Oleh karena itu, dalam hal ini pemilik membantu pekerja dalam mencapai tujuannya dengan menyediakan fasilitas produksi yang memadai dan penjelasan instruksi kerja yang menyeluruh untuk mencegah kegagalan dan perpanjangan waktu penyelesaian. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat dimaksimalkan dalam situasi ini.

#### **Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian**

Menilai hubungan antara kepuasan kerja dan kesesuaian untuk suatu posisi. Pegawai yang percaya bahwa pekerjaan mereka mencerminkan kemampuan mereka biasanya lebih bahagia, lebih bersemangat, dan lebih efektif dalam bekerja. Peningkatan kepuasan kerja berpotensi mengurangi pengurangan karyawan dan meningkatkan retensi staf. Dalam hal ini, pekerja menyatakan bahwa mereka sangat cocok dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik perusahaan.

### **PEMBAHASAN**

Hasil studi kasus, wawancara langsung dengan informan, dan observasi langsung semuanya akan diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian menunjukkan betapa pentingnya motivasi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dukungan atau semangat pemilik terhadap bidang pekerjaannya menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan tanda kepemimpinan yang efektif.

Hubungan baik yang terjalin antar pegawai merupakan salah satu unsur yang berkontribusi terhadap efektivitas motivasi. Berdasarkan wawancara dengan informan kunci, peneliti menyimpulkan bahwa kerjasama pegawai cukup tinggi karena seluruh pegawai sadar akan peran dan tanggung jawabnya. Sangat penting bagi bisnis untuk memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Temuan penelitian menunjukkan betapa pentingnya produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan UMKM. Tugas yang efisien diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Bagaimana memprioritaskan tugas, berkonsentrasi pada tugas, mengikuti praktik kerja yang efektif dan efisien, serta selalu mengikuti tuntutan kemajuan teknologi guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Tingkatkan pencapaian tugas dengan memanfaatkan waktu secara efektif, termasuk bekerja sebagai tim, mengerjakan tugas, dan menyelesaikan tugas dengan cepat. Pegawai juga dapat memprioritaskan tugas dengan mengacu pada prosedur operasi standar dan uraian tugas yang relevan saat menentukan urutan kepentingannya. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif menunjukkan bahwa mereka produktif dalam bekerja.

Informan yang mengikuti wawancara menyatakan bahwa mereka senang dengan pekerjaannya ketika mereka menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan minatnya secara maksimal. Tingkat kepuasan kerja mereka dapat meningkat ketika mereka mampu melakukan aktivitas tersebut dengan kemampuan terbaiknya dan merasa kompeten melakukannya. Membangun motivasi karyawan merupakan tugas sulit yang perlu dilakukan. Pengertian motivasi kerja tidak selalu dapat diterapkan secara langsung di tempat kerja, karena tentu saja sulit untuk peningkatan semangat pegawai untuk mencapai target sebuah bisnis. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja adalah motivasi. Jika masalah motivasi kerja muncul di kalangan karyawan, produktivitas akan menurun dan tujuan perusahaan mungkin tidak tercapai.

Alasan di atas menunjukkan dengan jelas bahwa motivasi kerja pemilik usaha berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawannya. Ketika seorang pemimpin bisnis menanamkan motivasi kerja yang kuat pada stafnya, maka mereka akan termotivasi kuat untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh semangat. Pekerja yang tidak termotivasi tidak akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang diperlukan atau menghasilkan pekerjaan terbaik.

### **SIMPULAN**

Motivasi kerja yang telah diterapkan oleh UMKM Dessert & Cookies By Me sudah sangat efektif karena bisa dibuktikan bahwasannya penjualan setiap hari nya bisa meningkat karena hasil kerja sama atas pemilik dengan pegawai nya selama produksi berlangsung. Penerapan motivasi kerja bagi pegawai yang dilakukan oleh UMKM ini efektif memenuhi harapan para pegawainya karena pemiliknya mempunyai waktu yang cukup untuk mendengarkan berbagai permasalahan dan memberikan arahan kerja bagi para pegawainya. Hal ini memungkinkan upaya motivasi berjalan lancar karena pemilik selalu terlibat dalam aktivitas pekerjaan bersama pegawainya. Hal ini disebabkan oleh peningkatan hasil kerja dan penjualan Cookies & Dessert By Me. Menigkatnya produktivitas kerja

disebabkan oleh:

1. Keterlibatan Pemilik dan Pertanggungjawaban Tugas: Keterlibatan aktif pemilik UMKM dalam mengatur tugas sesuai dengan kompetensi karyawan menjadi kunci utama dalam memastikan kinerja optimal. Peningkatan produktivitas didukung dengan penempatan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dan penyediaan lingkungan kerjayang sesuai.
2. Pentingnya Suasana Kerja yang Harmois: Suasana pekerjaan yang harmonis dan memuaskan berkontribusi besar terhadap motivasi karyawan. Teori-teori motivasi, seperti yang diusulkan oleh Abraham Maslow, menunjukkan bahwa kepuasan psikologis karyawan dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan produktivitas.
3. Umpan Balik yang Konstruktif: Memberikan umpan balik yang tepat waktu dan jelas terhadap kinerja karyawan memungkinkan mereka untuk terus memperbaiki diri. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk mencapai standar yang lebih tinggi.
4. Penetapan Target yang Jelas: Menetapkan target yang spesifik dan terukur membantu karyawan fokus pada pencapaian yang diinginkan. Dengan menyediakan panduan kerja yang jelas dan fasilitas yang memadai, pemilik UMKM dapat memaksimalkan produktivitas dalam mencapai tujuan bisnis.
5. Kesesuaian Pekerjaan dengan Keahlian: Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan minatnya cenderung lebih puas dan produktif. Hal ini penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan dan retensi karyawan yang tinggi.

Secara keseluruhan, pengelolaan motivasi kerja yang efektif oleh pemilik UMKM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, UMKM seperti Cookies & Dessert By Me mampu mencapai tujuan bisnisnya sambil memelihara kepuasan dan keterlibatan karyawan yang optimal.

## REFERENSI

- Jumantoro, Reigion, Umi Farida, and Adi Santoso. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo." *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 3.1 (2019): 106-117.
- Andjarwati, Tri. "Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2.01 (2015).
- Ridha, Muhammad. "Teori motivasi Mcclelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI." *Palapa* 8.1 (2020): 1-16.
- Maya, Sofyana. *Kepemimpinan Perusahaan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Baitul Tamwil Muhammadiyah (Btm) Purbalingga*. Diss. UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri, 2023.
- Alfiyah, Sofiyah Eka. "Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 8.2 (2019): 144-155.
- Sutedjo, Adji Sigit, and Anwar Prabu Mangkunegara. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 5.2 (2018): 120-129.
- Amri, Andi, and Zulmi Ramdani. "Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang)." *International Journal of Educational Management and Innovation* 2.1 (2021): 88-99.
- Pratama, Angga. "Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan." *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 12.2 (2022): 361-372.
- Susanto, Nanang Hasan. "Mengurai problematika pendidikan nasional berbasis teori motivasi abraham maslow dan david mcclelland." *Lembaran Ilmu Kependidikan* 47.1 (2018): 30- 39.
- Nugraheni, Krisnawati Setyaningrum, Tuwuh Adhistyo Wijoyo, and Y. R. Satatoe. "Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang." *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)* 7.1 (2020): 11-16.

- Darmawati, Darmawati. *Analisis Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Summer Banjarmasin*. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2020
- Chen, Chun-Xiao, Jian Zhang, and Faheem Gul Gilal. "Composition of motivation profiles at work using latent analysis: theory and evidence." *Psychology Research and Behavior Management* (2019): 811-824.
- Wuwungan, Maychel BA, Olivia S. Nelwan, and Yantje Uhing. "Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.1 (2020).
- Astuti, N. P. M. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Butto*. Diss. unpas, 2018.
- Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 19.2 (2018): 124-134.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang." *Among Makarti* 11.1 (2018).
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 (2019): 47-62.