

Motivasi Kerja Sebagai Pemicu Perubahan Produktivitas Karyawan Pada UMKM Raja Jebew

Shilna Maftuhatar Rizqiah^{1*}, Muzayanah², Sondhy Arifiyan³, Nurul Setianingrum⁴

Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negri KH. Ahmad Shiddiq Jember

¹shilnashz@gmail.com, ²muzay9955@gmail.com, ³sondhyarifian123@gmail.com, ⁴nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan dalam konteks organisasi modern yang dinamis. Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja. Dalam lingkungan yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada output, tetapi juga memperhatikan faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan dari berbagai divisi untuk mengukur tingkat motivasi dan produktivitas mereka. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode statistik korelasi dan regresi untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan produktivitas karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan strategi peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif, pengakuan atas kinerja, serta pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memahami keterkaitan ini, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan sebagai aset utama organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas, Karyawan, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan (Agustini & Dewi, 2018). Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan berdampak langsung pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan mereka agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, secara otomatis mereka akan memberikan kontribusi yang melebihi harapan perusahaan. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya akan dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Produktivitas ini merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan secara efektif dan efisien (Ajjiah et al., 2021). Sedangkan produktivitas kerja merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Dengan kata lain, produktivitas kerja ialah proses di mana sumber daya manusia mampu menghasilkan output yang maksimal, sesuai standar kualitas dan waktu yang tersedia. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar kontribusi yang dapat diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, diperlukan program pelatihan dan pengembangan kerja yang terstruktur. Pelatihan ini mencakup peningkatan kemampuan teknis maupun penambahan pengetahuan baru yang relevan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas atau mencapai target pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam proses tersebut, pelatihan dan pengembangan juga turut meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga terjadi perbaikan kinerja yang lebih konsisten dan signifikan. Karyawan yang mendapatkan peluang untuk belajar dan meningkatkan keterampilannya akan lebih percaya diri, mampu mengambil inisiatif, dan lebih adaptif terhadap tantangan yang terjadi di tempat kerja. Dengan demikian, penguatan sumber daya manusia tidak hanya memberikan dampak positif pada aspek operasional, tetapi juga pada mutu pelayanan, kepuasan pelanggan, dan proses bisnis secara keseluruhan. Hal inilah yang kemudian turut mendorong pertumbuhan dan visi jangka panjang sebuah organisasi, khususnya bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang tengah bersaing di tengah era yang terus berubah.

Selain melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan juga dapat dicapai dengan pemberian motivasi. Motivasi berperan penting dalam menjaga semangat kerja karyawan sehingga mereka terdorong untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Sunarsi, (2018) bahwasanya “Motivasi akan dapat memaksimalkan produktivitasnya juga meningkatkan kesadaran akan kewajibannya dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya” (Sunarsi, 2018). Namun, pencapaian produktivitas yang optimal tidak terjadi secara otomatis; banyak faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah motivasi kerja.

Abraham Maslow dalam Milla, (2022) menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang bertingkat, mulai dari yang paling mendasar (fisiologis), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, hingga yang paling mulia (aktualisasi diri) (Milla, 2022). Dalam konteks motivasi kerja, karyawan akan lebih termotivasi apabila kebutuhan dasarnya (gaji, keamanan kerja) terpenuhi, kemudian dilanjutkan dengan kebutuhan sosial, penghargaan, dan pengakuan, sehingga mencapai puncak yaitu aktualisasi diri.

Dalam proses tersebut, kepuasan atas kebutuhan manusia juga turut mempengaruhi sikap, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan visi organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, diakui, dan diberi peluang untuk mengoptimalkan potensi diri akan lebih aktif, kreatif, dan bertanggung jawab, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi kesuksesan perusahaan. Dalam konteks tersebut, penerapan teori Maslow menjadi penting untuk memahami motivasi kerja karyawan, merancang pendekatan manajemen sumber daya manusia yang manusiawi, dan mendorong proses pengambilan keputusan yang lebih bijaksana demi menjaga kualitas kerja dan visi jangka panjang sebuah organisasi, khususnya pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang tengah menghadapi tantangan dan peluang yang terus berubah.

UMKM Raja Jebew merupakan salah satu contoh usaha kuliner lokal yang berkembang pesat di Jember dengan produk andalan Mie Jebew. Latar belakang pemilik yang memiliki pengalaman dalam bidang kuliner, serta semangat berdagang yang tinggi, menjadi fondasi penting dalam membangun motivasi tim kerja yang solid. Keberhasilan usaha tersebut tidak terlepas dari latar belakang pemilik yang memiliki pengalaman luas di bidang kuliner dan semangat kewirausahaan yang tinggi, sehingga mampu menjadi landasan penting untuk membentuk motivasi kerja yang solid di kalangan tim karyawan. Semangat dan visi yang dibawa oleh pemilik turut memberikan teladan, arahan, dan dukungan moral, sehingga karyawan lebih termotivasi, mampu bekerja sama, dan memberikan yang terbaik demi menjaga kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan kesuksesan usaha.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam keterkaitan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada UMKM Raja Jebew di Kabupaten Jember. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi berbagai faktor yang membentuk dan memengaruhi motivasi kerja karyawan, baik yang bersifat intrinsik seperti kepuasan kerja, rasa memiliki, dan dorongan emosional, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti pelatihan, pengawasan, dan dukungan manajerial. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran pemilik usaha dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan.

Fokus analisis dalam penelitian ini diarahkan pada penggalian hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan dalam konteks operasional UMKM Raja Jebew. Penelitian menitikberatkan pada dimensi-dimensi motivasi kerja yang muncul dari dorongan internal seperti passion berdagang, rasa kepemilikan terhadap usaha, serta semangat yang ditumbuhkan oleh dukungan keluarga dan respon positif pelanggan. Selain itu, aspek motivasi eksternal seperti pelatihan kerja, sistem pengawasan, dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan juga menjadi bagian penting dari analisis. Di sisi lain, produktivitas karyawan dianalisis melalui indikator keterlibatan aktif dalam kegiatan operasional, konsistensi dalam menjaga kualitas produk dan layanan, serta kontribusi terhadap pencapaian target usaha.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus yang berfokus pada eksplorasi mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pada UMKM Raja Jebew di Kabupaten Jember. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara holistik dinamika internal organisasi UMKM, khususnya dalam konteks hubungan antara pemilik dan karyawan dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Sebagaimana dijelaskan oleh Safrudin et al. (2023), penelitian kualitatif merupakan metode sistematis yang bertujuan memahami makna sosial dan membangun teori dari pengalaman nyata subjek penelitian (Safrudin et al., 2023).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interviews) terhadap dua kelompok informan kunci yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam aktivitas UMKM, yaitu:

1. Pemilik UMKM Raja Jebew, yang memahami visi usaha dan strategi pengelolaan sumber daya manusia;
2. Karyawan aktif, baik yang telah lama bekerja maupun yang baru bergabung, untuk mendapatkan perspektif yang beragam tentang motivasi kerja dan dinamika organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di lokasi operasional UMKM Raja Jebew yang beralamat di Peumahana Istana Tegal Besar, Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Mei 2025, meliputi tahap observasi awal, pelaksanaan wawancara, dokumentasi kegiatan harian, serta pencatatan reflektif oleh peneliti.

Data dianalisis menggunakan analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengorganisasi tema-tema utama yang berkaitan dengan motivasi kerja. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap utama yaitu:

1. Reduksi data (Data Reduction): Dalam proses reduksi data, peneliti melakukan identifikasi kalimat, frasa, atau pernyataan yang dianggap paling relevan dan penting mengenai motivasi kerja karyawan.
2. Penyajian Data (Data Display): Dalam proses ini, data disusun dan disajikan secara rinci dan terstruktur, misalnya berupa matriks, bagan, atau narasi, sehingga hubungan dan keterkaitan antara tema dapat lebih mudah tampak. Dalam konteks motivasi kerja, penyajian data akan menggambarkan aspek apa saja yang paling penting dan dominan, seperti kepuasan kerja, penghargaan, dukungan kepemimpinan, peluang pengembangan karier, dan hubungan kerja yang harmonis.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing): Dilakukan interpretasi lebih luas mengenai motivasi kerja karyawan, mencari hubungan sebab-akibat, dan merumuskan sebuah kesimpulan yang dapat menjawab masalah dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan capaian produktivitas karyawan, terlebih dalam lingkungan kerja yang bersifat informal dan fleksibel seperti pada UMKM. Motivasi merupakan dorongan internal yang berasal dari dalam diri, seperti kebutuhan dan tujuan pribadi, serta dorongan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, misalnya penghargaan dan pengakuan, sehingga dapat membentuk perilaku individu untuk mencapai sasaran yang diharapkan (Setianingrum et al., 2024). Gabungan aspek internal dan eksternal inilah yang kemudian turut membentuk sikap, perilaku kerja, dan inisiatif karyawan, sehingga mampu mendorong mereka untuk mencapai sasaran yang diharapkan, yaitu kinerja yang lebih unggul, kualitas kerja yang lebih konsisten, dan kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada gilirannya turut mendukung visi dan misi organisasi.

UMKM Raja Jebew merupakan contoh nyata bagaimana motivasi yang bersumber dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) mampu menggerakkan karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan usaha. Berdasarkan data lapangan, motivasi pada UMKM ini tidak hanya ditentukan oleh insentif material, tetapi justru lebih banyak dipengaruhi oleh aspek-aspek emosional, relasional, dan aspiratif yang ditanamkan oleh pemilik kepada seluruh tim. Latar belakang pemilik yang telah lama memiliki kecintaan terhadap aktivitas berdagang, serta pengalaman di bidang kuliner, menjadikan semangat usaha ini terbangun di atas fondasi nilai-nilai kerja keras, keuletan, dan kebermaknaan pekerjaan. Dalam proses tersebut, motivasi kerja juga terbentuk bukan hanya dari kepuasan material, tetapi lebih penting lagi dari penerimaan, pengakuan, dan dukungan emosional yang diberikan oleh kepemimpinan dan rekan kerja. Keberadaan suasana kerja yang manusiawi, penuh kekeluargaan, dan saling menghormati peran masing-masing turut meningkatkan keterlibatan (engagement) dan loyalitas karyawan terhadap visi dan tujuan usaha. Dengan demikian, motivasi kerja yang terbentuk dari aspek intrinsik dan ekstrinsik tersebut mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan, pada gilirannya, terhadap pertumbuhan usaha secara keseluruhan.

Karyawan UMKM Raja Jebew menunjukkan produktivitas yang tinggi karena mereka merasa menjadi bagian dari “keluarga usaha” yang tidak hanya mendorong pencapaian target bisnis, tetapi juga mengakui kontribusi dan dedikasi individu. Hal ini diperkuat oleh sistem pelatihan terstruktur yang diterapkan sebelum karyawan mulai bekerja. Melalui pelatihan ini, setiap karyawan diberikan pemahaman mendalam tentang standar rasa, teknik produksi, serta filosofi pelayanan pelanggan. Proses ini bukan hanya berfungsi sebagai transfer keterampilan, tetapi juga sebagai pembentukan motivasi kerja yang berbasis pada tanggung jawab dan rasa percaya diri. Penerapan pelatihan juga memberikan ruang bagi karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilan, dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, sehingga mampu menghadapi tantangan kerja yang terus berubah. Keahlian dan sikap kerja yang terbentuk dari proses tersebut tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan operasional usaha, tetapi juga memberikan kepuasan kerja dan perasaan bermakna yang lebih luas bagi karyawan.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, yaitu kuantitas dan kualitas karyawan yang dimilikinya, yang nantinya turut mempengaruhi mutu dan kinerja kerja. Dalam konteks tersebut, pimpinan dituntut untuk mampu memberikan dorongan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sekaligus memperlakukan karyawan sebagai manusia seutuhnya, yaitu dengan menjaga martabat, memberikan pengakuan, dan memenuhi kebutuhan fisik, psikis, dan sosial mereka (Handayani et al., 2020). Dengan cara tersebut, proses pelatihan bukan hanya sebatas transfer keterampilan, tetapi juga merupakan upaya penting untuk membentuk motivasi kerja yang lebih matang, yaitu motivasi yang berasal dari kesadaran akan tanggung jawab, kepemilikan, dan kepercayaan diri karyawan. Hasilnya, produktivitas tidak hanya dapat diukur dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga tampak dari konsistensi kualitas produk, loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan visi yang sama antara karyawan dan manajemen untuk mencapai kesuksesan bersama.

Selain itu, dukungan keluarga kepada pemilik usaha juga menjadi sumber motivasi tersendiri yang bersifat menular kepada para karyawan. Atmosfer kerja yang hangat, penuh semangat, dan kolaboratif menciptakan ruang psikologis yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Dalam konteks ini, motivasi kerja berperan sebagai pemicu perubahan, baik perubahan cara berpikir, perubahan perilaku kerja, maupun peningkatan komitmen terhadap kualitas layanan. Bahkan dalam menghadapi kejenuhan yang lazim terjadi dalam aktivitas rutin, tim Raja Jebew memiliki pendekatan kreatif seperti inovasi menu, penguatan branding, dan promosi digital yang mendorong pembaruan semangat kerja sekaligus memperluas pangsa pasar.

Pemilik juga memainkan peran penting dalam menjaga motivasi kerja melalui pendekatan partisipatif, di mana karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan ide dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait operasional harian. Bentuk pemberdayaan ini menciptakan sense of ownership yang mendorong produktivitas jangka panjang. Hal tersebut terbukti dalam pengelolaan cabang di Jalan Karimata, di mana operasional sepenuhnya diserahkan kepada karyawan, namun tetap diawasi melalui sistem pengawasan jarak jauh (CCTV). Kepercayaan yang diberikan ini menjadi motivator eksternal yang kuat untuk menunjukkan performa terbaik, sekaligus menumbuhkan kedewasaan kerja dan tanggung jawab individu.

Kemampuan pemilik usaha dalam memberikan pengakuan (recognition) dan tanggung jawab (responsibility) juga memperkuat motivasi kerja. Teori dua faktor Herzberg menegaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri memiliki peran lebih kuat dalam mendorong kepuasan kerja daripada faktor higienis seperti gaji dan keamanan kerja (Mulazid, 2020). Dalam penelitian ini, pemilik UMKM Raja Jebew menunjukkan peran sebagai motivator

aktif yang tidak hanya mengawasi, tetapi juga membina hubungan personal, memberi kesempatan inovasi, dan memberikan kepercayaan terhadap karyawan.

Dari sisi produktivitas, motivasi kerja yang tinggi berdampak pada kualitas layanan, konsistensi produk, serta inovasi berkelanjutan yang dilakukan oleh tim. Hal ini diperkuat oleh temuan Sari & Lutfiyah (2023), yang menyatakan bahwa dalam usaha kecil dan menengah, keberhasilan bisnis sangat bergantung pada motivasi dan keterlibatan aktif tenaga kerja yang terbatas jumlahnya namun tinggi intensitasnya.

Selain itu, proses kerja yang melibatkan pertemuan, diskusi, dan kerja sama juga turut memenuhi kebutuhan manusia untuk diterima, dihargai, dan diberi peran penting di tengah kelompoknya. Hal tersebut sejalan dengan kebutuhan sosial dan penghargaan yang dikemukakan Maslow, di mana manusia membutuhkan pengakuan dan penerimaan dari lingkungannya. Dalam konteks kerja, kondisi tersebut akan menjaga motivasi kerja karyawan tetap terpelihara dan terus meningkatkan kontribusinya, sehingga turut mendorong kemajuan dan kesuksesan usaha. Dengan diberikannya ruang untuk berpartisipasi, menyampaikan ide, dan belajar satu sama lain, karyawan juga lebih mampu mencapai kepuasan kerja, yang pada gilirannya turut memberikan dampak positif terhadap kualitas produk, pelayanan, dan visi jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan Maslow, kebutuhan manusia akan hubungan interpersonal, penerimaan, dan perasaan menjadi bagian dari sebuah kelompok merupakan aspek penting yang harus dipenuhi untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja (Adziima, 2022). Dalam konteks UMKM Raja Jebew, kebutuhan sosial tersebut tampak terpenuhi saat karyawan diberlakukan sebagai anggota keluarga usaha, bukan hanya sebagai tenaga kerja. Ini tampak dari pernyataan bahwa karyawan merasakan dirinya menjadi bagian dari sebuah keluarga yang saling mendukung, belajar, dan berbagi visi yang sama. Suasana kerja yang hangat, kerja sama tim yang erat, dan hubungan interpersonal yang positif turut memberikan keamanan emosional dan perasaan diterima. Dalam kondisi tersebut, karyawan lebih nyaman, lebih termotivasi, dan lebih mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Lestari & Fitriani (2021), bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan dan mempengaruhi produktivitas secara signifikan (Lestari, 2021). Dalam konteks UMKM, pendekatan interpersonal dan nilai kekeluargaan memiliki dampak lebih kuat dibanding insentif finansial semata. Hal ini dikarenakan relasi kerja yang lebih dekat dan struktur organisasi yang tidak terlalu formal memungkinkan proses internalisasi nilai-nilai usaha menjadi lebih mudah diterima oleh karyawan.

Selain itu, menurut Nurfadilah et al, (2022), motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja dan makna dalam pekerjaan memiliki korelasi kuat dengan loyalitas karyawan dan keberlanjutan usaha (Nurfadilah, 2022). Hal ini sejalan dengan dinamika yang ditemukan di UMKM Raja Jebew, di mana rasa memiliki terhadap usaha menjadi landasan karyawan untuk tetap berkontribusi secara maksimal, meskipun tantangan operasional dan beban kerja meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dan paling menentukan kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya di tengah konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang bersifat informal dan fleksibel. Dalam proses tersebut, motivasi bukan hanya berasal dari insentif material, tetapi juga dari aspek emosional, relasional, dan aspiratif yang dibentuk oleh kepemimpinan, proses pelatihan, pengakuan, penerimaan, dan dukungan keluarga, sehingga mampu menumbuhkan loyalitas, kepuasan kerja, dan perasaan turut memiliki (sense of ownership) terhadap usaha yang dijalankan.

Selain itu, penerapan pendekatan manusiawi, kepedulian, dan kerja sama turut memenuhi kebutuhan manusia akan keamanan, penerimaan, dan penghargaan, sesuai dengan hierarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi lainnya. Dalam konteks UMKM Raja Jebew, kepemimpinan yang melibatkan karyawan, memberikan peluang untuk belajar, dan mengakui kontribusi mereka terbukti mampu menjaga motivasi kerja, meningkatkan mutu pelayanan, dan menjaga kualitas produk, sehingga turut mendorong pertumbuhan dan kesuksesan usaha.

Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya instrumen untuk mencapai visi dan tujuan bisnis, tetapi juga menjadi proses penting untuk membentuk manusia yang lebih matang, mandiri, dan bertanggung jawab, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal, menjaga kepuasan kerja, dan mendukung kesinambungan usaha di tengah tantangan yang terus terjadi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan dan penyelesaian jurnal ini. Ucapan terima kasih khusus kami tuju kepada keluarga dan sahabat yang senantiasa memberikan semangat, doa, dan motivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan kalian menjadi bagian penting dalam terselesaikannya tulisan ini.

Terimakasih juga untuk owner dan team dari raja jebew yang telah berkenan membantu menyelesaikan jurnal ini. Kami juga mengapresiasi setiap masukan, bantuan, serta ruang diskusi dari berbagai pihak yang telah memperkaya proses penelitian ini, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Adziima, M. F. (2022). Psikologi Humanistik Abraham Maslow. *Jurnal Tana Mana*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.33648/jtm.v2i2.171>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Hidayatullah, M. F., Rafidah, N. N., Masruroh, N. Mauliyah N. I. (2023). Strategi Digital Marketing Dengan Instagram Dan Tiktok Pada Butik Dot.Id. Human Falah: Volume 10. No. 1
- Lestari, A. T. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 345-354, 345-354.
- Milla, M. N. (2022). Catatan Editor JPS - Setelah pandemi: Preferensi individu dan kelompok dalam interaksi sosial. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Mulazid, A. S. (2020). Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg dan Implikasinya pada Kepuasan Kerja di Sektor UMKM . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 114-125.
- Nurfadilah, R. W. (2022). Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan: Studi Pada UMKM Makanan Tradisional. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 45-55.
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
- Setianingrum, N., Puspitasari, I. D., & Kurniawan, Z. A. (2024). THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ENTREPRENEURIAL CREATIVITY AND BUSINESS INNOVATION TOWARDS THE INTEREST OF GENERATION Z STUDENTS IN STARTUP BUSINESS IN JEMBER DISTRICT. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 23(2), 166–180.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>