
PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA

¹Nanang Ilham Fatih, ²Rifqi Lutfiyah, ³Nilna Zulfa, ⁴Sayla Salma Anzaini, ⁵Ferida Rahmawati

¹⁻⁵Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Jawa Tengah, Indonesia

Corresponding author email address: ¹nanang.ilham.fatih24122@mhs.uingusdur.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Produktivitas Usaha, Usaha Kecil, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja.*

Cara Sitasi:

Penulis, Nanang Ilham Fatih, Rifqi Lutfiyah, Nilna Zulfa, Sayla Salma Anzaini, Ferida Rahmawati.
"Peran Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha."
Currency:
Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah
[Volume 05, Nomor 01](#) Juni 2026

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas usaha pada usaha kecil dan menengah dalam lingkungan persaingan global yang semakin kompetitif, di mana sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan antara upaya peningkatan motivasi dan hasil produktivitas yang nyata dengan menganalisis bagaimana motivasi dapat ditransformasikan secara efektif menjadi kinerja yang terukur. Pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian ini, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden yang terdiri atas pemilik usaha dan karyawan. Analisis statistik yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,65 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 58% variasi produktivitas, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keterampilan. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas produktivitas dalam kondisi usaha yang tidak pasti, dengan kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menghasilkan pengaruh yang lebih kuat.

This study examined the influence of work motivation on business productivity within small and medium enterprises in a competitive global environment where human resources play a critical role. The research aimed to address the gap between motivational efforts and actual productivity outcomes by analyzing how motivation could be effectively transformed into measurable performance. A quantitative approach using descriptive and verificative methods was applied, with data collected through questionnaires distributed

to 50 respondents consisting of business owners and employees. Statistical analyses, including validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination, were conducted to evaluate the relationship between variables. The findings indicated that work motivation had a positive and significant effect on productivity, as reflected by a regression coefficient of 0.65 and a significance level below 0.05. Furthermore, the coefficient of determination showed that motivation accounted for 58% of the variation in productivity, while the remaining portion was influenced by other factors such as leadership, work environment, and skills. The study also found that motivation not only improved performance but contributed to the stability of productivity under uncertain business conditions, with a combination of intrinsic and extrinsic motivation producing stronger effects.

Pendahuluan

Di era globalisasi yang kompetitif, keberlangsungan suatu unit usaha tidak lagi hanya bergantung pada ketersediaan modal fisik atau teknologi mutakhir, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola dan memotivasi sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan produktif (Ay, 2025). Fenomena fluktuasi produktivitas sering kali menjadi tantangan besar bagi pelaku usaha, baik skala mikro maupun makro. Produktivitas bukan sekadar rasio antara output dan input, tetapi juga mencerminkan efektivitas kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi (Hidayat & Tedi, 2023). Di sinilah aspek psikologis berupa motivasi memainkan peran krusial. Motivasi berfungsi sebagai energi pendorong yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja kerja secara berkelanjutan (Wang et al., 2024). Tanpa motivasi yang kuat, sumber daya teknis yang canggih sekalipun tidak akan mampu menghasilkan performa bisnis yang optimal karena motivasi terbukti memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas dan kinerja organisasi (Nusraningrum et al., 2024).

Produktivitas usaha merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kemampuan suatu usaha dalam mengelola sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan output yang optimal. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa suatu usaha mampu memanfaatkan tenaga kerja, modal, dan teknologi secara maksimal sehingga dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), peningkatan produktivitas menjadi kebutuhan strategis agar pelaku usaha mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Ridho et al., 2025).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas usaha. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan atau pelaku usaha yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, kreativitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi

rendah. Oleh karena itu, motivasi sering dianggap sebagai penggerak utama yang memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang (Faadillah & Noermijati, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja maupun keberhasilan usaha. Ritonga et al. (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mampu meningkatkan produktivitas UMKM di era ekonomi digital. Motivasi intrinsik yang berasal dari keinginan untuk berkembang, berprestasi, dan memperoleh kepuasan kerja terbukti mendorong individu untuk bekerja lebih efektif. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, dan dukungan organisasi juga berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas usaha (Ritonga et al., 2024).

Selain motivasi, produktivitas usaha juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan sistem kompensasi. Namun demikian, motivasi memiliki posisi yang strategis karena dapat menjadi faktor pendorong yang memperkuat pengaruh faktor-faktor lainnya. Individu yang termotivasi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, serta mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam aktivitas usaha (Muhtarom et al., 2023).

Dalam konteks UMKM, motivasi menjadi semakin penting mengingat keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh sebagian besar pelaku usaha. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pemilik usaha dan karyawan untuk terus berinovasi, meningkatkan kualitas produk, memperluas pasar, dan mengembangkan strategi bisnis yang lebih efektif. Bahkan dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu, motivasi mampu menjaga konsistensi produktivitas dan keberlangsungan usaha melalui peningkatan semangat kerja serta komitmen terhadap tujuan organisasi (Lia & Firdaus, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara motivasi dan produktivitas, masih terdapat kebutuhan untuk memperdalam kajian mengenai peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas usaha, khususnya pada usaha kecil dan menengah yang menghadapi tantangan digitalisasi dan persaingan pasar yang semakin kompleks. Pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan keberhasilan usaha secara berkelanjutan (Budiarto & Pratiwi, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas usaha. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi pelaku usaha dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui penguatan motivasi kerja (Wahyuni & Illu, 2023).

Kajian Pustaka dan pengembangan hipotesis

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas usaha seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan tingkat antusiasme, komitmen, dan produktivitas kerja individu. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula kemauan untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2017).

Secara umum, motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berkembang, memperoleh kepuasan kerja, dan mencapai prestasi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti kompensasi, penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kedua jenis motivasi tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja individu (Ryan & Deci, 2020).

Penelitian Ritonga et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas UMKM. Individu yang termotivasi cenderung lebih aktif mencari solusi atas permasalahan usaha, berinovasi dalam menjalankan aktivitas bisnis, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Produktivitas Usaha

Produktivitas usaha merupakan ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output yang optimal. Produktivitas sering dikaitkan dengan kemampuan suatu usaha dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan tenaga kerja, modal, waktu, dan teknologi secara efektif. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa suatu usaha mampu mencapai hasil yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang relatif efisien (Sinungan, 2018).

Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UMKM), produktivitas menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan usaha dalam menghadapi persaingan pasar. Produktivitas yang baik memungkinkan usaha meningkatkan kualitas produk, memperluas pangsa pasar, meningkatkan keuntungan, dan mempertahankan keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas perlu diperhatikan, termasuk kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja (Ridho et al., 2025).

Produktivitas usaha tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti teknologi dan modal, tetapi juga oleh faktor perilaku yang melekat pada individu. Karyawan atau pelaku usaha yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan tingkat disiplin, kreativitas, dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha secara keseluruhan (Faadillah & Noermijati, 2023).

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Usaha

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas (Maslow, 1943).

Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan kepuasan serta semangat kerja individu. Ketika motivasi meningkat, individu cenderung bekerja lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Herzberg et al., 1959).

Hasil penelitian Lia dan Firdaus (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada UMKM. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi mampu mempertahankan kinerja dan produktivitas meskipun menghadapi kondisi usaha yang penuh tantangan. Temuan serupa juga diperoleh oleh Wahyuni dan Illu (2023) yang

menyatakan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor utama yang mampu meningkatkan efektivitas kerja dan keberhasilan usaha.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas usaha. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki individu, semakin besar kemungkinan tercapainya produktivitas usaha yang optimal.

Pengembangan Hipotesis

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan individu yang memiliki motivasi rendah. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan kemampuan menghasilkan output yang lebih baik.

Dalam konteks usaha, motivasi yang tinggi akan mendorong pemilik usaha maupun karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan inovasi dalam menjalankan aktivitas usaha. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas usaha dan kinerja organisasi (Ritonga et al., 2024; Lia & Firdaus, 2023; Ridho et al., 2025). Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memaparkan kondisi motivasi serta tingkat produktivitas usaha, sementara pendekatan verifikatif digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas usaha.

Metode penelitian yang digunakan adalah survei, dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pelaku usaha atau karyawan pada unit usaha tertentu. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu menyajikan data empiris sekaligus menguji hubungan antar variabel secara statistik.

1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

- a. Variabel independen (X): Motivasi Kerja
- b. Variabel dependen (Y): Produktivitas Usaha

Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, lingkungan kerja, dan insentif. Produktivitas usaha diukur melalui indikator efektivitas kerja, efisiensi, serta kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan.

2. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan berikut:

- a. Identifikasi masalah dan studi literatur
- b. Penyusunan instrumen penelitian (kuesioner)
- c. Uji validitas dan reliabilitas instrumen
- d. Pengumpulan data dari responden
- e. Pengolahan dan analisis data
- f. Penarikan kesimpulan

3. Teknik Pengumpulan Data (Akuisisi Data)

Penelitian menggunakan 2 data:

- a. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert (1–5) untuk menilai tingkat motivasi serta produktivitas.
- b. Data Sekunder: Diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai pendukung kajian teori.

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, yakni penentuan responden berdasarkan kriteria khusus yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

4. Teknik Analisis Data dan Pengujian

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan statistik, dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Uji Validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian.
- b. Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data.
- c. Analisis Regresi Linier Sederhana Digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas usaha.
- d. Uji t (Parsial) Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas.
- e. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya peran motivasi dalam menjelaskan variasi produktivitas usaha.

Metode analisis ini digunakan karena dianggap tepat untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam penelitian kuantitatif.

5. Penyajian Tabel dan Gambar

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>
<i>Motivasi Kerja (X)</i>	Kebutuhan, penghargaan, insentif	Likert
<i>Produktivitas (Y)</i>	Efisiensi, kualitas, Kuantitas	Likert

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang terdiri dari pelaku usaha dan karyawan pada unit usaha kecil dan menengah. Karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

<i>Keterangan</i>	<i>Jumlah (Orang)</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Jenis Kelamin</i>		
<i>Laki-laki</i>	30	60
<i>Perempuan</i>	20	40
<i>Total</i>	50	100
<i>Usia</i>		

< 25 tahun	15	30
25–40 tahun	25	50
> 40 tahun	10	20
Total	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada usia produktif (25–40 tahun), yang menunjukkan bahwa penelitian ini relevan dengan kondisi tenaga kerja aktif dalam usaha. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Ditinjau dari jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 30 orang atau 60%, sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang atau 40%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Berdasarkan kelompok usia, responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 15 orang atau 30%. Responden yang berusia antara 25 hingga 40 tahun berjumlah 25 orang atau 50%, sehingga menjadi kelompok usia yang paling dominan dalam penelitian ini. Sementara itu, responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 10 orang atau 20%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, yaitu rentang usia 25–40 tahun. Kelompok usia ini umumnya memiliki tingkat pengalaman, semangat kerja, dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan usaha. Dominasi responden pada usia produktif memberikan gambaran bahwa penelitian ini memperoleh informasi dari individu yang aktif terlibat dalam kegiatan usaha dan memiliki pemahaman yang cukup mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas usaha.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (0,279). Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi dan produktivitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0,82	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,79	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,82, sedangkan variabel Produktivitas (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,79. Kedua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yang merupakan batas minimum penerimaan reliabilitas instrumen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu menghasilkan data yang

konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel motivasi dan produktivitas usaha. Oleh karena itu, instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas usaha.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana

<i>Variabel</i>	<i>Koefisien (β)</i>	<i>t hitung</i>	<i>Si</i>
<i>Konstanta</i>	10,25	-	-
<i>Motivasi (X)</i>	0,65	5,85	0,00

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3. hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,65 dengan nilai t hitung sebesar 5,85 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas usaha.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,25 + 0,65X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,25 mengindikasikan bahwa apabila variabel motivasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai produktivitas usaha sebesar 10,25. Sementara itu, koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,65 menunjukkan arah hubungan yang positif antara motivasi dan produktivitas usaha.

Nilai koefisien regresi yang positif mengandung arti bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan produktivitas usaha sebesar 0,65 satuan. Sebaliknya, apabila motivasi mengalami penurunan, maka produktivitas usaha juga cenderung mengalami penurunan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pelaku usaha atau karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas usaha yang dapat dicapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas usaha. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, serta mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2017).

4. Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha.

Nilai t hitung sebesar $5,87 > t$ tabel (2,01) juga memperkuat bahwa hipotesis diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R Square</i>	<i>Keterangan</i>
-----------------	-------------------

0,58

58%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,58 atau 58%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan variasi produktivitas usaha sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi sebesar 58% mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran yang cukup kuat dalam meningkatkan produktivitas usaha. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pelaku usaha maupun karyawan, maka semakin besar peluang tercapainya produktivitas yang optimal. Motivasi menjadi faktor pendorong yang mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, disiplin, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Sementara itu, sebesar 42% variasi produktivitas usaha dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, kompetensi sumber daya manusia, pengalaman kerja, serta dukungan teknologi yang digunakan dalam kegiatan usaha. Faktor-faktor tersebut juga berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan dapat dijadikan variabel penelitian pada studi selanjutnya.

Dengan nilai R Square sebesar 0,58, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara motivasi dan produktivitas usaha. Hasil ini sekaligus memperkuat temuan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas usaha secara signifikan.

6. Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, bahwa:

- Penelitian instrumen dinyatakan valid dan reliabel.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas usaha.
- Pengaruh tersebut signifikan secara statistik.
- Motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas usaha.

Pembahasan

Bagian ini menguraikan hasil penelitian yang telah diperoleh. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,65 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,58 mengindikasikan bahwa motivasi berperan sebesar 58% dalam menjelaskan variasi produktivitas usaha. Hasil tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas usaha.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menerangkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh (Djunaid & Astuti, 2024), menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak baik dan relevan terhadap produktivitas pekerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Agata et al., 2023), yang menegaskan bahwa motivasi kerja mempunyai keterkaitan yang kuat dengan peningkatan produktivitas tenaga kesehatan.

Kesamaan hasil ini dapat dijelaskan karena motivasi merupakan faktor psikologis dasar yang berfungsi sebagai penggerak perilaku kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas (Haris et al., 2023).

1. Pengertian Motivasi dalam Usaha

Usaha menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, maupun kemampuan jasmani untuk mencapai tujuan tertentu. Usaha juga dipahami sebagai kegiatan dalam sektor perdagangan atau ekonomi yang bertujuan memperoleh keuntungan, baik dalam bentuk barang maupun jasa, serta sebagai seluruh aktivitas manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan hasil kajian, konsep usaha tidak hanya berkaitan dengan aktivitas ekonomi semata, tetapi juga melibatkan aspek psikologis individu, khususnya motivasi yang berperan sebagai pendorong dalam menjalankan aktivitas usaha secara konsisten. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh dorongan internal yang mengarahkan perilaku individu dalam mencapai tujuan usaha (Ningrum, 2022).

Motivasi secara umum diartikan sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan individu melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia agar tetap konsisten dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, seseorang akan memiliki semangat dan kemauan untuk melakukan suatu aktivitas secara optimal. (Yeni et al., 2022).

Menurut Wikanso (2014), dalam bidang kewirausahaan, motivasi diartikan sebagai seluruh kekuatan dalam diri seorang wirausahawan yang memicu aktivitas kewirausahaan, menjaga keberlangsungan usaha, serta memberikan arah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berwirausaha mendorong individu untuk mengembangkan potensi berpikir kreatif dan inovatif dalam menciptakan produk yang bernilai dan bermanfaat bagi masyarakat. Kewirausahaan muncul ketika individu berani mengembangkan ide dan usaha baru, sehingga motivasi dan inovasi menjadi dua aspek yang saling berkaitan dalam membentuk wirausahawan yang kuat dan tangguh. Berdasarkan kajian teori, keterkaitan antara motivasi dan inovasi dapat dijelaskan karena motivasi berkaitan dengan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan dan memperoleh kepuasan atas pencapaiannya. Pandangan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa interaksi antara motivasi dan inovasi menjadi dasar terbentuknya wirausaha yang berkualitas (Andayani, 2020).

Menurut Gerungan dalam Suryana dan Bayu (2010), motivasi kewirausahaan merupakan dorongan dari dalam individu untuk mengambil tindakan yang berkaitan dengan aktivitas usaha. Motivasi berperan penting karena mampu memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja keras serta mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, motivasi berwirausaha dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi keputusan individu dalam menjalankan usaha. Dorongan tersebut membantu individu menentukan pilihan usaha serta merencanakan masa depan ekonominya secara lebih terarah (Andayani, 2020).

2. Hubungan motivasi dengan produktivitas usaha

Motivasi adalah elemen pendorong yang menjadi alasan individu untuk menjalankan suatu pekerjaan. Menurut beberapa pakar, motivasi berasal dari istilah Latin, *Movere* yang

berarti bergerak atau dalam Bahasa Inggris to move. Pemahaman lebih mendalam tentang motivasi dikemukakan oleh Michael J. Jucius, yang menyatakan bahwa motivasi adalah aspek yang bisa memberikan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkannya. Dengan kata lain, motivasi baginya adalah fenomena psikologis dalam diri yang memberikan pendorong secara sadar untuk melakukan aksi dengan tujuan tertentu. Jucius juga menambahkan bahwa motivasi dapat terealisasi dalam bentuk usaha-usaha yang dapat mendorong individu atau kelompok tertentu untuk bertindak demi mencapai tujuan yang diharapkannya (Prihartanta, 2015).

Dalam pandangan David yang dikutip oleh Miftah Toha McClelland (2016), motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam diri maupun faktor eksternal seseorang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan, pola, serta tingkat intensitas dan jangka waktu tertentu (Sukardi, 2021).

Indikator yang bisa dijadikan sebagai ukuran tingkat motivasi dijabarkan dalam tulisan (Stoyanov, 2017) *A theory of human motivation*, yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk beraksi jika kebutuhan fundamental mereka terpenuhi, meliputi aspek fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Diskusi ini mengeksplorasi teori Maslow.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja yang sebenarnya nilai (output) barang/jasa dengan pengorbanan (input) yang dilakukan oleh individu/organisasi untuk mencapai suatu tujuan, di mana produktivitas ini berhubungan dengan seberapa efektif penggunaan SDM dan alatnya dalam proses produksi. Produktivitas kerja ini dinilai sebagai nilai perbandingan antara waktu dan hasil produksi yang aktual (Sunarsi, 2018). Menurut (Hanaysha, 2016), "Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan kecepatan dan kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar, biaya tertentu, sehingga menciptakan efisiensi dan efektivitas pemanfaatan SDM dalam organisasi (Sarwani, 2020). Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) dalam (Rismayadi, 2016).

Ada 10 elemen yang dapat mendorong peningkatan produktivitas, yaitu (1) pekerjaan yang menarik, (2) gaji yang memadai, (3) keamanan dan perlindungan di tempat kerja, (4) etos perkerjaan yang baik, (5) suasana kerja yang menyenangkan, (6) kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri, (7) partisipasi dalam kegiatan organisasi, (8) pengertian dan empati terhadap masalah pribadi, (9) pemimpin yang setia, (10) disiplin dalam bekerja yang tinggi. Oleh karena itu, produktivitas kerja telah menjadi tantangan baru yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidangnya di perusahaan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja kerja setiap organisasi atau perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan mempunyai kemampuan, keterampilan, serta kapabilitas dalam bekerja, tetapi yang lebih diharapkan adalah keinginan semua karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mewujudkan kinerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang baik, produktivitas kerja juga akan meningkat. (Fitriyanto, 2005) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika motivasi berada pada level yang tinggi, pegawai pun akan meningkatkan kinerja kerjanya. Hal ini dapat dipahami sebagai akibat dari faktor motivasi yang berfungsi sebagai penggerak kekuatan mental dalam melaksanakan tindakan atau aktivitas tertentu. motivasi kerja yang tinggi, maka yang terjadi produktivitas kerja juga ikut tinggi, namun hal sebaliknya akan terjadi jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja juga ikut rendah.

Dorongan memiliki dampak terhadap kinerja, di mana jika dorongan seorang karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya jika dorongan seorang karyawan rendah, maka kinerja organisasi juga akan menurun. Meskipun dorongan bukan satu-satunya elemen yang memengaruhi kinerja, namun memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan produktivitas (Purnama, 2008). Dorongan kerja dan produktivitas kerja merupakan dua variabel yang secara teori dan empiris terbukti memiliki hubungan positif, yang pada akhirnya dorongan kerja pegawai akan memengaruhi produktivitas kerja mereka. Namun, berbeda dengan temuan penelitian (Rumondor, 2013) yang menunjukkan bahwa dorongan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian (Elqadri et al., 2015) juga menunjukkan hasil yang berbeda bahwa dorongan tidak terbukti memengaruhi produktivitas kerja. Kinerja yang tinggi dapat terwujud jika didukung oleh karyawan yang memiliki dorongan dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun dorongan kerja tinggi, jika tidak didukung dengan disiplin, maka produktivitas tidak akan baik.

3. Cara Meningkatkan Motivasi dalam Berusaha

a. Menetapkan Tujuan Usaha yang Jelas

Salah satu cara meningkatkan motivasi berwirausaha adalah dengan menetapkan tujuan usaha yang jelas. Tujuan yang terdefinisi dengan baik akan memberikan arah dan fokus dalam menjalankan bisnis. Dengan adanya target yang spesifik, seseorang akan lebih terdorong untuk bekerja keras dan mencapai keberhasilan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu dengan tujuan yang jelas memiliki dorongan yang lebih kuat dalam mencapai keberhasilan (Maslow, 1996). Tujuan yang ditetapkan sebaiknya bersifat terukur, menantang, namun tetap realistis agar motivasi tetap terjaga. Dalam teori penentuan tujuan dijelaskan bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika memiliki target yang jelas dibandingkan hanya berusaha melakukan yang terbaik tanpa arah yang pasti (Locke, 2002). Oleh karena itu, tujuan usaha perlu didukung dengan perencanaan yang matang seperti penyusunan business plan atau business model canvas berdasarkan data dan riset yang memadai (Syarfan, 2023)

b. Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Kewirausahaan

Motivasi berwirausaha juga dapat ditingkatkan dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan kewirausahaan. Individu yang memahami dunia bisnis dengan baik akan lebih percaya diri dan siap menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan usaha. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap motivasi berwirausaha karena membantu individu mengelola usaha secara lebih efektif (Mantik, 2020)

Selain itu, pembelajaran kewirausahaan dapat meningkatkan efikasi diri (self-efficacy), yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar pula ketekunan dalam menghadapi hambatan (Bandura, 1997). Oleh karena itu, wirausahawan perlu terus belajar dari pengalaman, memperbaiki kesalahan, serta meningkatkan keterampilan agar usaha dapat berkembang lebih baik (Syarfan, 2023)

c. Membangun Dukungan Lingkungan Sosial

Dukungan dari lingkungan sosial juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi berwirausaha. Keluarga, teman, maupun komunitas bisnis dapat memberikan dorongan moral serta membantu individu menghadapi berbagai kesulitan dalam menjalankan usaha. Penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan dukungan

sosial menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk menjadi wirausaha (Sucarita, 2023). Selain itu, lingkungan pergaulan juga dapat mempengaruhi sikap dan semangat seseorang dalam berwirausaha. Individu yang berada dalam lingkungan yang aktif dan produktif cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan usaha. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja maupun berwirausaha (Alimuddin, 2021). Dukungan dari orang terdekat dapat membantu menghadapi berbagai tantangan usaha (Syarfan, 2023)

d. Mengembangkan Kreativitas dan Inovasi

Kreativitas dan inovasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi berwirausaha. Pelaku usaha yang mampu menghasilkan ide-ide baru akan lebih mudah menemukan peluang bisnis serta meningkatkan daya saing usaha. Penelitian menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi memiliki hubungan yang signifikan dengan minat dan motivasi berwirausaha (Wardani, 2021). Kemampuan berpikir kreatif membantu wirausahawan menemukan solusi terhadap berbagai masalah dalam bisnis. Menurut Suryana, motivasi berprestasi menjadi salah satu pendorong utama seseorang untuk berwirausaha, di mana inovasi menjadi sarana penting untuk mewujudkannya (Suryana, 2003) Dengan terus berinovasi, wirausahawan dapat menjaga semangat dan mengembangkan usahanya secara berkelanjutan.

e. Memiliki Sikap Pantang Menyerah

Sikap pantang menyerah sangat penting dalam menjaga motivasi berwirausaha. Dalam menjalankan usaha, kegagalan merupakan hal yang sering terjadi dan tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, wirausahawan perlu memiliki ketahanan mental agar mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan. Faktor seperti keinginan untuk mandiri dan mencapai kesuksesan juga menjadi pendorong seseorang untuk tetap termotivasi dalam berwirausaha (Candra, 2020)

Kemampuan menghadapi kegagalan berkaitan dengan kecerdasan emosional dan daya lentur (*resilience*). Individu yang memiliki *resilience* mampu melihat kegagalan sebagai pelajaran untuk memperbaiki strategi bisnis. Dengan demikian, setiap kegagalan dapat dijadikan pengalaman

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan (Sabena et al., 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi internal dan eksternal dapat meningkatkan semangat kerja serta output produksi pada usaha kecil dan home industry. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks usaha, motivasi tidak hanya berasal dari dalam diri individu (*intrinsik*), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan dan lingkungan kerja (*ekstrinsik*) (Selfriyanti et al., 2023).

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian lain. Misalnya, penelitian (Setiawan et al., 2023) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan positif namun kurang efektif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, perbedaan konteks penelitian, di mana penelitian tersebut dilakukan pada organisasi formal dengan sistem kerja yang lebih kaku, sedangkan penelitian ini berfokus pada usaha kecil yang lebih fleksibel. Kedua, adanya variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh lebih dominan dalam penelitian tersebut (Sibagariang et al., 2023).

Selain itu, penelitian lain juga mengindikasikan bahwa motivasi kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh

perbedaan karakteristik responden dan metode pengukuran yang digunakan. Dalam beberapa kasus, motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti keterampilan, pengalaman, dan sistem manajemen yang baik (Akhmad, 2003).

Temuan penting (novelty) dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi dalam konteks usaha kecil tidak hanya berfungsi sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai faktor stabilisasi produktivitas usaha. Artinya, motivasi tidak hanya meningkatkan output, tetapi juga menjaga konsistensi produktivitas dalam menghadapi ketidakpastian usaha.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan jika hanya salah satu yang dominan. Hal ini memberikan sudut pandang baru bahwa dalam praktik usaha, pelaku usaha tidak cukup hanya mengandalkan insentif finansial, tetapi juga perlu membangun kepuasan kerja, hubungan sosial, dan rasa memiliki terhadap usaha. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa motivasi dalam usaha kecil berkaitan erat dengan ketahanan individu (*resilience*) dalam menghadapi risiko usaha. Berbeda dengan organisasi formal yang cenderung berorientasi pada target jangka pendek, pelaku usaha kecil lebih mengandalkan motivasi sebagai kekuatan bertahan dalam jangka panjang.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori dan penelitian sebelumnya, tetapi juga memperluas pemahaman bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam menjaga keberlangsungan dan stabilitas produktivitas usaha.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,65 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,58 menunjukkan bahwa motivasi mampu menjelaskan sebesar 58% variasi produktivitas usaha, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan dalam suatu usaha.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja, tetapi juga berperan dalam menjaga stabilitas produktivitas usaha, terutama dalam menghadapi dinamika dan ketidakpastian lingkungan bisnis. Dalam konteks usaha kecil dan menengah, motivasi menjadi faktor yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan ketahanan individu (*resilience*) dalam menjalankan usaha. Selain itu, kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan jika hanya salah satu yang dominan, sehingga menunjukkan bahwa pendekatan motivasi yang komprehensif sangat dibutuhkan dalam praktik manajemen usaha.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaku usaha perlu membangun sistem motivasi yang tidak hanya berorientasi pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan sosial, seperti kepuasan kerja, hubungan interpersonal, serta rasa memiliki terhadap usaha. Dengan demikian, motivasi dapat menjadi strategi jangka panjang dalam meningkatkan sekaligus menjaga produktivitas usaha. Namun demikian, motivasi tidak dapat berdiri sendiri, sehingga perlu didukung oleh faktor lain seperti

keterampilan, pengalaman, serta sistem manajemen yang baik agar hasil yang dicapai lebih optimal.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau kombinasi (mixed methods), juga disarankan untuk menggali lebih dalam aspek psikologis dan sosial dari motivasi kerja. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada berbagai sektor usaha agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi serta mampu memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen dan kewirausahaan.

Daftar Pustaka

- Agata, A., Sari, N. N., Rianda, & Yuliani, E. (2023). Motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan. *Manajemen Asuhan Keperawatan*, 7(2), 63–69. <https://doi.org/10.33655/mak.v7i2.179>
- Akhmad, S. N. (2003). *Pengaruh nilai kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai*. [Tesis/Skripsi, data institusi belum tersedia].
- Andayani, M. (2020). Penyuluhan motivasi kewirausahaan untuk kesejahteraan masyarakat di Desa Tanjung Agung Kecamatan Pagar Gunung Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 41–44. <https://doi.org/10.33084/jpn.v2i1.1355>
- Ay, F. A. (2025). The relationship between work motivation and productivity: Bibliometric analysis of articles from 1953 to 2024. *Human Systems Management*, 44(1), 187–205. <https://doi.org/10.3233/HSM-240020>
- Budiarto, D. S., & Pratiwi, Y. (2023). *Peran Motivasi, Karakteristik Wirausaha, dan Kemampuan Usaha dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Industri Kecil*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4).
- Djunaid, A., & Astuti, W. (2024). Maksimalisasi motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4, 10099–10109.
- Faadillah, M. R., & Noermijati. (2023). *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employees' Performance*. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4).
- Faadillah, M. R., & Noermijati. (2023). *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employees' Performance*. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4).
- Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam organisasi bisnis. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1), 42–48. <https://doi.org/10.51805/jibms.v4i1.111>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, R., & Tedi. (2023). The influence of work motivation and work environment on employee productivity which implications on employee performance at PT. Fukusuke Kogyo Indonesia. *Strategic Management Business Journal*, 3(1), 182–188. <https://doi.org/10.55751/smbj.v3i01.69>
- Lia, R. N., & Firdaus, V. (2023). *Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya*. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2).
- Lia, R. N., & Firdaus, V. (2023). *Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya*. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2).

- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., Badriyah, N., & Lubis, Z. (2023). *Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 8(1), 22–32.
- Ningrum, D. (2022). Membangun jiwa usaha kreatif dan bermanfaat bagi masyarakat melalui penerapan entrepreneurship. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(4), 262–272. <https://doi.org/10.31949/jb.v8i4.3375>
- Ridho, S. A., Adriyan, F., Windayati, D. R., & Abdilla, N. A. (2025). *Produktivitas Karyawan UMKM: Tinjauan dari Perspektif Motivasi dan Lingkungan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(8).
- Ridho, S. A., Adriyan, F., Windayati, D. R., & Abdilla, N. A. (2025). *Produktivitas Karyawan UMKM: Tinjauan dari Perspektif Motivasi dan Lingkungan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(8).
- Ritonga, M. A., Batubara, A. N. R., Lubis, M. S., & Hayati, F. (2024). *Peran Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM di Era Ekonomi Digital*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1).
- Ritonga, M. A., Batubara, A. N. R., Lubis, M. S., & Hayati, F. (2024). *Peran Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM di Era Ekonomi Digital*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Sabena, A., Harahap, R. H., & Tarigan, U. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 137–146.
- Selfriyanti, M., Pohan, F., & Lubis, R. (2023). Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah Tempe Berkah. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia*, 8(2), 180–186.
- Setiawan, M. J., Afriyani, F., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2291–2300. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1562>
- Sibagariang, F. M., Sitorus, Y. K. A., Tiara, V. A., & Ernanda, Y. (2023). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. *Mandiri: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 145–156.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, S., & Illu, A. R. (2023). *Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Kompensasi terhadap Kinerja UMKM: Studi Kasus pada Sentra Industri Tempe dan Keripik Tempe Sanan*. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 7(3).
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 595. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w>

Currency:

Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

[Volume 05, Nomor 01](#), Juni 2026

ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Yeni, D., Putri, S. L., & Setiawati, M. (2022). Pengaruh motivasi belajar siswa terhadap hasil belajar siswa SMP N 1 X Koto Diatas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 10(2), 133–140. <https://doi.org/10.24127/pro.v10i2.5935>