Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 381-389
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2960
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Analisis Motivasi Kerja dalam Mendukung Kenyamanan Karyawan pada UMKM Tok Patok

Amira Khuratul A'yuknina[1], Zinda Setyawati[2], Calista Putri[3*], Tria Badiyatul Umayyah[4], Jiazatul Husniah M.I[5], Anggun Sesqi Aspuri[6], Desi Alfi Lailatul Khasanah[7]
[1-7] Manajemen, Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
**Penulis Korespondensi: pclista578@gmail.com*

Abstract. *Work motivation is an important aspect of human resource management because it encourages employees to perform their duties effectively and contributes to a comfortable working environment. In Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs), managing employee motivation has its own challenges due to limited resources and less complex employee management systems compared to larger companies. This study aims to analyze work motivation in supporting employee comfort at Tok Patok MSME. This study used a qualitative method with a literature review and interview approach involving the manager and employees of Tok Patok MSME. The findings show that employee comfort is supported by several aspects related to work motivation, including salary and bonuses, positive relationships between supervisors and employees, a pleasant working environment, opportunities to develop skills, appropriate work responsibilities, and attention to work-life balance. Employees expressed feelings of happiness and satisfaction while working because they received compensation considered appropriate, a supportive working environment, and an open relationship with their supervisor. Therefore, work motivation is not only related to financial rewards but is also influenced by social, psychological, and environmental factors. Maintaining good work motivation can be an important strategy for Tok Patok MSME to create employee comfort while supporting business sustainability.*

Keywords: *Employee Comfort; Human Resources; MSMEs; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Pada lingkungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pengelolaan motivasi kerja memiliki tantangan tersendiri karena keterbatasan sumber daya dan sistem pengelolaan karyawan yang belum sekompleks perusahaan besar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam mendukung kenyamanan karyawan pada UMKM Tok Patok. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka dan wawancara terhadap pengelola serta karyawan UMKM Tok Patok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan karyawan didukung oleh beberapa aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja, antara lain pemberian gaji dan bonus, hubungan positif antara atasan dan karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan mengembangkan keterampilan, pembagian tanggung jawab yang sesuai, serta adanya perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan menunjukkan perasaan senang dan puas selama bekerja karena mendapatkan imbalan yang dianggap sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan yang terbuka dengan atasan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemberian imbalan secara finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sosial, psikologis, dan kondisi lingkungan kerja. Upaya mempertahankan motivasi kerja yang baik dapat menjadi salah satu strategi UMKM Tok Patok dalam menciptakan kenyamanan karyawan sekaligus mendukung keberlangsungan usaha.

Kata kunci: Kenyamanan Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia; UMKM.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi maupun usaha (Monalis & Rumawas, 2020). Keberhasilan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan strategi pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap tugas, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Naskah Masuk: 15 Agustus 2026; Revisi: 10 September 2026; Diterima: 13 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan dorongan yang membuat seseorang bersedia menjalankan pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja, motivasi dapat muncul dari berbagai faktor, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Gaji, bonus, penghargaan, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, kesempatan berkembang, dan rasa dihargai merupakan beberapa hal yang dapat berhubungan dengan motivasi seseorang dalam bekerja.

Selain motivasi, kenyamanan karyawan juga menjadi perhatian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Kenyamanan dalam bekerja dapat tercermin dari perasaan senang, puas, aman, dihargai, dan memiliki hubungan sosial yang baik selama menjalankan pekerjaan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja akan lebih mudah membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan serta lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik (Abdul Fattah Nasution, 2024).

Pada sektor UMKM, pengelolaan sumber daya manusia memiliki tantangan tersendiri. Keterbatasan jumlah tenaga kerja, sumber daya, dan anggaran membuat UMKM perlu menggunakan pendekatan pengelolaan karyawan yang sederhana tetapi tetap mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh sebab itu, pemberian motivasi tidak selalu harus dilakukan melalui program formal yang membutuhkan biaya besar. Hubungan yang baik antara pemilik atau atasan dengan karyawan, komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan, pembagian pekerjaan yang sesuai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat menjadi bagian dari upaya meningkatkan kenyamanan karyawan.

UMKM Tok Patok merupakan salah satu usaha yang dalam kegiatan operasionalnya melibatkan karyawan dalam proses pelayanan dan produksi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya pada objek yang sama, terdapat enam orang karyawan dan satu orang atasan atau manajer. Penelitian dilakukan melalui wawancara terhadap dua orang karyawan dan satu orang atasan.

Hasil wawancara menunjukkan adanya beberapa kondisi yang berkaitan dengan kenyamanan dan motivasi karyawan. Manager menyampaikan bahwa pemberian gaji maupun bonus disesuaikan dengan porsi karyawan. Selain itu, manager berupaya membangun hubungan sosial yang positif agar karyawan merasa betah bekerja. Kondisi kerja juga dinilai aman dan sehat.

Hal yang sama terlihat dari jawaban karyawan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa gaji atau imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan karena atasan terbuka terhadap karyawan. Karyawan

tersebut juga menyatakan adanya peningkatan kesejahteraan finansial setelah bekerja di tempat tersebut.

Karyawan lainnya menyatakan merasa senang bekerja di UMKM Tok Patok. Selain adanya hubungan dengan rekan kerja, karyawan tersebut juga memperoleh bonus di luar gaji pokok. Atasan juga memberikan perhatian terhadap kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa senang dan puas selama bekerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai motivasi kerja menjadi menarik untuk dilakukan karena motivasi karyawan pada UMKM Tok Patok tidak hanya terlihat melalui aspek finansial, tetapi juga melalui aspek hubungan sosial, lingkungan kerja, kesempatan berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1) Bagaimana bentuk motivasi kerja yang diberikan pada karyawan UMKM Tok Patok?
2) Faktor apa saja yang mendukung kenyamanan karyawan UMKM Tok Patok?
3) Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kenyamanan karyawan pada UMKM Tok Patok?
4) Bagaimana upaya pengelola UMKM Tok Patok dalam mempertahankan motivasi dan kenyamanan karyawan?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka dan wawancara. Metode kualitatif digunakan untuk memahami kondisi yang dialami oleh subjek penelitian secara lebih mendalam. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman dan pandangan pengelola serta karyawan mengenai motivasi dan kenyamanan selama bekerja.

Penelitian dilakukan pada UMKM Tok Patok. Berdasarkan data pada penelitian sebelumnya, objek penelitian memiliki enam orang karyawan dan satu orang atasan atau manager. Wawancara dilakukan kepada dua orang karyawan dan satu orang manager.

Selain wawancara, penelitian juga menggunakan kajian pustaka yang bersumber dari buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan motivasi kerja, kenyamanan karyawan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Metode wawancara pada penelitian sebelumnya dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian, sedangkan analisis dilakukan secara kualitatif berdasarkan hasil wawancara dan kajian pustaka.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara mengidentifikasi informasi yang berkaitan dengan faktor motivasi kerja dan kenyamanan karyawan. Hasil wawancara selanjutnya dikaitkan dengan konsep-konsep dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana motivasi kerja dapat mendukung kenyamanan karyawan pada UMKM Tok Patok.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap manager dan dua orang karyawan UMKM Tok Patok, ditemukan beberapa aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kenyamanan karyawan. Aspek tersebut meliputi kompensasi, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, kesempatan mengembangkan keterampilan, pembagian tanggung jawab, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Tabel 1. Hasil Wawancara Penelitian.

No	Aspek yang Dianalisis	Hasil Wawancara
1.	Gaji dan bonus	Manager menyampaikan bahwa gaji dan bonus diberikan sesuai dengan porsi karyawan. Karyawan juga menyatakan memperoleh gaji atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan dan mendapatkan bonus di luar gaji pokok.
2.	Hubungan dengan atasan	Manager berupaya membangun hubungan sosial yang positif dengan karyawan. Karyawan menyatakan bahwa atasan terbuka dan hubungan kerja yang terjalin membuat lingkungan kerja terasa menyenangkan.
3.	Lingkungan kerja	Manager menilai kondisi kerja berada pada lingkungan yang aman dan sehat. Karyawan juga menyatakan merasa nyaman dan senang bekerja di lingkungan tersebut.
4.	Pengembangan keterampilan	Karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan, mentoring, briefing, dan rotasi pekerjaan.
5.	Tanggung jawab pekerjaan	Karyawan memperoleh pekerjaan dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan tugasnya.
6.	*Work-life balance*	Atasan memperhatikan kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Sumber: Hasil wawancara penelitian pada UMKM Tok Patok.

Motivasi Kerja Melalui Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga dapat berupa bonus atau bentuk imbalan lainnya (Umam, 2021). Dalam penelitian pada UMKM Tok Patok, manager menyampaikan bahwa gaji dan bonus diberikan sesuai dengan porsi karyawan.

Salah satu karyawan juga menyatakan bahwa gaji atau imbalan yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan tersebut merasakan adanya peningkatan kesejahteraan finansial dibandingkan sebelum bekerja di UMKM Tok Patok.

Karyawan lainnya menyampaikan bahwa dirinya tidak jarang memperoleh bonus di luar gaji pokok.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek finansial menjadi salah satu bentuk motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dapat muncul perasaan dihargai atas kontribusinya. Hal tersebut juga dapat mendukung kenyamanan karyawan karena kebutuhan ekonomi menjadi salah satu bagian yang diperhatikan dalam hubungan kerja.

Hubungan Positif antara Atasan dan Karyawan

Motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor finansial. Hubungan sosial yang baik antara atasan dan karyawan juga menjadi bagian penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Pada UMKM Tok Patok, manager menyampaikan bahwa dirinya berusaha membangun hubungan sosial yang positif agar karyawan merasa betah bekerja (Hefni, 2022). Karyawan juga menyatakan bahwa lingkungan kerja terasa menyenangkan karena memiliki atasan yang terbuka.

Hubungan yang terbuka memungkinkan karyawan merasa lebih mudah berkomunikasi dengan atasan. Dalam konteks UMKM yang memiliki jumlah karyawan relatif sedikit, hubungan interpersonal dapat menjadi bagian penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Karyawan tidak hanya membutuhkan imbalan finansial, tetapi juga membutuhkan hubungan kerja yang positif dan rasa dihargai.

Dengan demikian, hubungan sosial antara atasan dan karyawan dapat dipandang sebagai salah satu faktor nonfinansial yang mendukung motivasi dan kenyamanan kerja. Hubungan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan perasaan lebih positif.

Lingkungan Kerja yang Aman dan Menyenangkan

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kenyamanan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, manager UMKM Tok Patok menilai bahwa kondisi kerja yang diberikan kepada karyawan berada pada tempat yang aman dan sehat.

Selain itu, karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada terasa menyenangkan. Salah satu karyawan bahkan menyampaikan bahwa dirinya merasa senang bekerja di UMKM Tok Patok (Cahyani et al., 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi pendukung kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat mengurangi perasaan tertekan selama menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak nyaman dapat menghambat karyawan dalam menjalankan tugas.

Dalam konteks motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi faktor yang membuat karyawan lebih bersedia untuk mempertahankan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa aman, nyaman, dan diterima dalam lingkungan kerja, mereka dapat memiliki pengalaman kerja yang lebih positif.

Faktor-Faktor yang Mendukung Kenyamanan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dan kajian pustaka, terdapat beberapa faktor yang mendukung kenyamanan karyawan pada UMKM Tok Patok (Ismail et al., 2016) sebagai berikut:

1) Kompensasi

   Kompensasi berupa gaji dan bonus menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendukung kondisi finansial karyawan.

2) Kondisi Kerja

   Kondisi kerja yang aman dan sehat memberikan rasa perlindungan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan lebih betah menjalankan pekerjaannya.

3) Hubungan Sosial

   Hubungan yang positif antara atasan dan karyawan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi yang terbuka dapat membuat karyawan merasa didengar dan dihargai.

4) Pengembangan Diri

   Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, mentoring, coaching, dan rotasi kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan sekaligus memberikan pengalaman baru. Pada UMKM Tok Patok, pengembangan tersebut telah menjadi bagian dari kegiatan kerja.

5) Work-Life Balance

   Perhatian terhadap kesesuaian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan karyawan tidak hanya dibentuk oleh kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga oleh bagaimana pengelola memberikan penghargaan, membangun hubungan, memberikan kesempatan berkembang, dan memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendukung kenyamanan karyawan pada UMKM Tok Patok. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemberian gaji dan bonus, tetapi juga mencakup faktor nonfinansial seperti hubungan positif antara atasan dan karyawan, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, kesempatan mengembangkan keterampilan, pembagian tanggung jawab yang sesuai, serta perhatian terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, serta bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan dan memiliki hubungan terbuka dengan atasan. Salah satu karyawan juga menyatakan memperoleh bonus di luar gaji pokok dan merasa senang serta puas selama bekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya sederhana dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Bagi UMKM, perhatian terhadap motivasi dan kenyamanan karyawan tidak selalu membutuhkan sistem yang kompleks. Pemberian penghargaan yang sesuai, komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang aman, dan kesempatan belajar dapat menjadi langkah penting dalam menciptakan kondisi kerja yang positif.

Dengan demikian, motivasi kerja dapat menjadi salah satu aspek strategis dalam mempertahankan kenyamanan karyawan sekaligus mendukung keberlangsungan UMKM Tok Patok.

Saran

1) Untuk UMKM Tok Patok

   UMKM Tok Patok disarankan untuk mempertahankan pemberian gaji dan bonus yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Selain itu, hubungan komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan perlu terus dipertahankan agar suasana kerja tetap nyaman.

2) Untuk Karyawan

   Karyawan diharapkan dapat mempertahankan sikap positif dalam bekerja serta memanfaatkan kesempatan pelatihan, mentoring, dan rotasi kerja untuk meningkatkan keterampilan. Karyawan juga diharapkan dapat menjaga komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.

3) Untuk Pengelola UMKM Lain

   Pengelola UMKM lain dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan sederhana seperti pemberian penghargaan, komunikasi terbuka, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan pengembangan diri. Upaya tersebut dapat dilakukan tanpa harus menggunakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks.

4) Untuk Penelitian Selanjutnya

   Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak karyawan dan UMKM agar dapat memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai motivasi kerja dan kenyamanan karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan indikator motivasi kerja yang lebih spesifik agar hubungan antara motivasi dan kenyamanan karyawan dapat dianalisis secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1*(1), 8–18. https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4

Cahyani, F., & Unggul, E. (2025). Studi komparasi kualitas hidup dan kinerja pada karyawan dengan model kerja hybrid dan full-remote di Yayasan XYZ Jakarta Selatan. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4*(1), 46–55. https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v4i1.4113

Febriyanni, R., Batubara, H. C., & Marpaung, M. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro. *Jurnal EMT KITA, 7*(1), 62–70. https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.736

Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8*(1), 372–388. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688

Hanifah, S. T., Krisdianto, D., & Chanafi, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB (Studi kasus karyawan UMKM Tahu Kres KWB). *JIAGABI: Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis, 12*(2).

Hefni, A. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 11*(2), 425–437. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17986

Ismail, I., et al. (2016). Faktor-faktor pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis, 10*(2), 211–222. https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436/2013

Monalis, E., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(3), 279–284.

Nasution, A. F., & Y. N. D. (2024). Peran desain pekerjaan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. *Jurnal Mubaddir, 4*, 175–181.

Pramudya, E. A. A., Hamidah, H. A., & Habibie, R. I. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM sektor kuliner di Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, *2*(1). https://doi.org/10.63822/0ey7c926

Prasetya, M. R., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan UMKM Toko Coco Ban. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 7*(4), 9649–9661. https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.7311

Rifandi, M. F., Zunaida, D., & Anastuti, K. U. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIAGABI: Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis, 15*(1), 197–203.

Susilowati, H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Kepuasan kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau dari motivasi ekstrinsik-intrinsik, lingkungan dan beban kerja. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *10*(1), 33–43. https://doi.org/10.32502/motivasi.v10i1.439

Tiar, M. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di era digital. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *5*(5). https://doi.org/10.56799/j-ceki.v5i5.19770

Umam, K. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manova, 4*, 68–83.

Widyasari, D. N., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM bakso di Kota Semarang. *Strategi: Jurnal Manajemen, 13*(2), 62–75. https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173