Peran Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan: Analisis UMKM Sate Padang Minangkabau, Medan Helvetia

Tiara Nurul Syahida[1], Nopita Rahma[2], Ella Trafera Mesyah[3], Yusromuin Munthe[4], Fitri Hayati[5]
[1,2,3,4,5]UIN Sumatera Utara
E-mail : tiaranurulsyahida89@gmail.com[1], nopitarahma04@gmail.com[2], ellamesyahtrafera@gmail.com[3], yusromunthe8@gmail.com[4], fitrihayati@uinsu.ac.id[5]

Article History:
Received: 22 Januari 2025
Revised: 05 Maret 2025
Accepted: 13 Maret 2025

Keywords: *Motivasi karyawan, kinerja keuangan, pengelolaan sumber daya manusia.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja keuangan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sate Padang Minangkabau di Medan Helvetia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang melibatkan observasi langsung dan wawancara dengan pemilik dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan. Karyawan yang termotivasi, baik secara finansial maupun emosional, cenderung meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan keuangan bisnis. Penelitian ini menawarkan implikasi praktis bagi manajer UKM untuk memperhatikan faktor-faktor motivasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan finansial.*

PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia, termasuk sektor kuliner yang terus berkembang pesat. Salah satu UMKM yang sedang mengambil peran konntribusi perkembangan perekonomian tersebut ialah Sate Padang Minangkabau di Medan Helvetia. Namun, meskipun UMKM berperan penting, banyak yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja keuangan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah motivasi karyawan. Menurut (Wijayanto, 2021) motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, sehingga berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji bagaimana motivasi karyawan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja keuangan pada UMKM tersebut.

Usaha kuliner Sate Padang Minangkabau memiliki banyak penggemar, khususnya di daerah Medan Helvetia. Dapat digarisbawahi bahwa kinerja keuangan yang baik pada UMKM sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi karyawan. Motivasi karyawan berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada gilirannya dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan usaha tersebut. Dalam konteks UMKM

Sate Padang Minangkabau, tantangan utama adalah bagaimana mengelola motivasi karyawan untuk menjaga stabilitas dan pertumbuhan usaha di tengah persaingan pasar yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja keuangan pada UMKM Sate Padang Minangkabau di Medan Helvetia.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan pribadi, pencapaian tujuan, harapan untuk sukses, atau dorongan dari lingkungan sekitar. Secara umum, motivasi membimbing seseorang untuk tetap fokus, bertahan menghadapi tantangan, dan melanjutkan usaha hingga tujuan tercapai. Adapun beberapa teori yang relevan untuk penelitian ini adalah:

1. Teori Motivasi Herzberg: Memiliki dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene* (Herzberg, 2020).
2. Teori Maslow: Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia bersifat hierarkis dan individu akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi (Maslow, 2023).
3. Teori *Expectancy (Vroom):* Menyatakan bahwa individu termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila mereka mengharapkan hasil yang lebih baik (Vroom, 2021).

Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi Intrinsik

   Motivasi instrinsik adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik juga dikatakan sebagai motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Rismayanti et al., 2023).

   Beberapa karakteristik utama dari motivasi intrinsik meliputi:

   a. Kepuasan Diri: Individu melakukan aktivitas karena merasa senang dan puas dengan prosesnya, bukan hanya hasilnya. Misalnya, seseorang yang menulis untuk kesenangan pribadi atau belajar karena ingin memahami suatu topik.
   b. Pengembangan Diri: Motivasi ini mendorong individu untuk mengembangkan potensi dan kemampuan mereka. Hal ini sering kali terkait dengan keinginan untuk belajar dan mengeksplorasi hal-hal baru.
   c. Kemandirian: Dalam motivasi intrinsik, individu memiliki kontrol penuh atas tindakan mereka, yang didorong oleh minat dan keinginan pribadi.

2. Motivasi Ekstrinsik

   Sebaliknya, motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari faktor eksternal, seperti imbalan atau penghindaran hukuman. Berikut adalah beberapa ciri dari motivasi ekstrinsik:

   a. Imbalan Eksternal: Individu terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu dengan harapan mendapatkan imbalan, seperti uang, pujian, atau pengakuan.
   b. Fokus pada Hasil: Dalam motivasi ekstrinsik, perhatian lebih terfokus pada hasil akhir daripada proses. Hal ini bisa berarti menyelesaikan tugas hanya untuk mendapatkan nilai atau penghargaan.

c. Pengaruh Lingkungan: Motivasi ekstrinsik sering kali dipengaruhi oleh lingkungan sosial atau situasional, di mana individu berusaha memenuhi ekspektasi orang lain atau norma sosial

Motivasi karyawan berhubungan erat dengan produktivitas dan kinerja keuangan perusahaan, (Kurniawan, 2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim dalam organisasi. Dalam konteks UMKM, keberhasilan sebuah usaha sangat tergantung pada bagaimana pengelola dapat mengelola motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Suryana, 2010). Pengaruh motivasi terhadap kinerja keuangan dalam UMKM telah banyak diteliti. Robbins (2013) mengungkapkan bahwa karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien dan produktif, yang berujung pada peningkatan hasil keuangan. Selain itu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diberikan oleh pengelola akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja finansial perusahaan (Armstrong, 2006).

1. Motivasi Karyawan: Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan berhubungan erat dengan produktivitas dan kinerja keuangan perusahaan (Luthans, 2013). Menurut (Ghozali, 2020) motivasi ekstrinsik seperti penghargaan finansial dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam jangka panjang, sedangkan motivasi intrinsik seperti pencapaian pribadi lebih berfokus pada kepuasan dan perkembangan diri, yang juga berperan dalam kinerja keuangan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Suhartono, 2021) yang menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi ini saling mendukung untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.
2. Kinerja Keuangan UMKM: UMKM membutuhkan sumber daya manusia yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja keuangan mereka (Amstrong, 2006). Studi oleh (Damanik, 2023) mengungkapkan bahwa pengelolaan motivasi yang baik akan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pencapaian tujuan finansial.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Keuangan: Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerja keuangan. (Robbins, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan pemilik dan karyawan Sate Padang Minangkabau di Medan Helvetia. Proses analisis data menggunakan teknik analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema yang muncul dari wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan beberapa hal penting mengenai motivasi karyawan dan kinerja keuangan di UMKM Sate Padang Minangkabau. Pertama, motivasi intrinsik karyawan tercermin dari rasa puas mereka terhadap pekerjaan karena merasa dihargai dan diberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan. Keinginan untuk berkembang dalam karir serta penghargaan atas prestasi yang dicapai juga turut memengaruhi motivasi mereka. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti penghargaan dan kesempatan untuk berkembang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan. Kedua, motivasi ekstrinsik berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh pemilik usaha terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ini sejalan dengan teori Expectancy dari Vroom, yang menjelaskan bahwa karyawan akan lebih termotivasi apabila

mereka merasa ada imbalan yang jelas dan sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan, seperti insentif gaji dan bonus. Ketiga, peningkatan motivasi karyawan berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Kualitas produk dan layanan yang lebih baik mengarah pada peningkatan penjualan dan profitabilitas. Seperti yang dijelaskan dalam teori Armstrong, peningkatan motivasi karyawan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penurunan absensi dan peningkatan produktivitas karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang akhirnya meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dan terakhir, analisis regresi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja keuangan UMKM Sate Padang Minangkabau. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua jenis motivasi ini dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja keuangan pada UMKM Sate Padang Minangkabau di Medan Helvetia. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, UMKM dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keuangan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterapkan dengan tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keuangan usaha. Oleh karena itu, penting bagi pengelola UMKM untuk fokus pada pengembangan motivasi karyawan.

Beberapa rekomendasi yang dapat penulis berikan untuk pelaksaan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Pengelola UMKM perlu memberikan penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial untuk meningkatkan motivasi karyawan. Program penghargaan dan insentif dapat ditingkatkan untuk mendorong karyawan berprestasi.
2. Diperlukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka.
3. Pengelola harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh tantangan untuk memotivasi karyawan secara intrinsik.

DAFTAR REFERENSI

Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page*.

Damanik, R. (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan dalam UMKM di Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 102-113.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Jurnal Universitas Diponegoro*.

Herzberg, F. (2020). *Work and Natur of Man*. *World Publishing*.

Kurniawan, E. (2022). *Motivasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Keuangan UMKM di Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 45-58.

Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior. McGraw Hill*.

Maslow, A. (2023). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*.

Ningsih, T. (2022). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan UMKM*.

Jurnal Ilmu Ekonomi, 99-112.

Rismayanti, R., Aththar Rayhan, M., El Adzim, ois K., & Fatihah, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, *2*(2), 251–261. https://doi.org/10.47233/jpst.v2i2.742

Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior*. *Pearson Education*.

Suhartono, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. Alfabeta*.

Suryana, Y. (2010). *Entrepreneurship: Kewirausahaan. Salemba Empat*. Vroom, V. (2021). *Work and Motivation. Wiley*.

Wijayanto, E. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Jurnal Penelitian Bisnis*, 78-89.