



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Sektor Kuliner di Semarang

Erico Agusma Alif Pramudya¹, Hilda Aulia Hamidah², Ramdhan Ilham Habibie³

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Indonesia^{1,2,3}

*Email: ¹ericopramudya16@gmail.com, ²hildaauliahamidah05@gmail.com, ³ilhamhabibie376@gmail.com

Diterima: 18-06-2026 | Disetujui: 23-06-2026 | Diterbitkan: 25-06-2026

ABSTRACT

The success of a Micro, Small and Medium Enterprise (MSME) cannot be separated from the quality and stability of the performance of its human resources. This research aims to examine the influence of work motivation on employee performance in MSMEs in the culinary sector in Semarang City. The method used in this article is a literature study by reviewing and synthesizing 10 articles published between 2020-2026 obtained via Google Scholar. The results of the study show that work motivation, whether originating from internal or external factors, has a positive and significant influence on improving employee performance. Therefore, strategies are needed to strengthen internal motivation and provide appropriate work encouragement so that culinary MSME owners are able to maintain the continuity of their business amidst increasingly fierce market competition.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Culinary MSMEs

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tidak terlepas dari kualitas dan kestabilan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM sektor kuliner di Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah studi literatur dengan menelaah serta menyintesis terhadap 10 artikel yang dipublikasi antara tahun 2020-2026 diperoleh melalui *Google Scholar*. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk memperkuat motivasi internal serta pemberian dorongan kerja yang sesuai agar pemilik UMKM kuliner mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM Kuliner

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

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), 1282-1289. <https://doi.org/10.63822/0ey7c926>

PENDAHULUAN

Dalam dinamika sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Namun, pada realitanya, sering kali ditemukan kesenjangan di mana konsistensi kinerja karyawan belum berada pada level yang diharapkan. Mengacu pada pendapat Rerung (2019) dalam (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024) kinerja bukan hanya sebuah hasil, melainkan suatu kegiatan perilaku kerja yang dapat dievaluasi sebagai bentuk keikutsertaan nyata individu dalam mewujudkan target organisasi. Tanpa performa yang stabil, sebuah usaha akan sulit bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Fenomena ketidaksinkronan ini terlihat nyata pada sektor UMKM kuliner di Kota Semarang. Data menunjukkan bahwa jumlah unit usaha di sektor ini mengalami penurunan yang sangat signifikan, dari 7.392 unit pada tahun 2021 menyusut menjadi hanya 3.031 unit di tahun 2022. Meski mulai menunjukkan pemulihan ke angka 3.291 unit pada 2023, penurunan drastis tersebut mengindikasikan adanya kerapuhan pada sisi internal, terutama terkait rendahnya kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Ahmad Rayyan & Atik Budi Paryanti, 2021) yang menyatakan bahwa hambatan utama dalam pencapaian target kerja adalah kurangnya dorongan motivasi serta regulasi diri yang belum stabil.

Sejalan dengan fenomena tersebut, penelitian kuantitatif oleh (Yudiansyah & Hermiati, 2025) pada sektor UMKM makanan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi penentu utama dalam mengoptimalkan produktivitas.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Studies, 2025), motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta hubungan antar rekan kerja. Hal ini sejalan dengan kajian (Ahmad Rayyan & Atik Budi Paryanti, 2021) yang menitikberatkan pada peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam menjaga stabilitas performa. Ketika individu di dalam organisasi bekerja dengan dedikasi tinggi, maka organisasi tersebut akan menjadi tempat yang produktif bagi lahirnya inovasi dan ide-ide baru. Penguatan aspek SDM ini menjadi sangat mendesak, khususnya bagi UMKM kuliner berbasis keluarga, agar tetap mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan sebuah analisis mendalam untuk merumuskan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kembali semangat dan keteraturan kerja pegawai. Kajian ini sangat relevan diterapkan pada ekosistem kuliner di wilayah Semarang dan Ungaran, mengingat sektor ekonomi kreatif ini memerlukan penguatan performa SDM sebagaimana hasil temuan (Budiman et al., 2024) terkait stabilitas kinerja usaha.

Menurut (Yudiansyah & Fitria Hermiati, 2025) tingkat pencapaian kerja karyawan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sangat ditentukan oleh besarnya motivasi kerja yang mereka miliki. Dorongan motivasi yang tinggi, baik berupa tanggung jawab internal maupun penghargaan dari luar, secara nyata mampu mengoptimalkan efisiensi kerja karyawan serta meningkatkan daya saing UMKM tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode studi kepustakaan (*library research* atau *literature review*). Prosedur penelitian dilakukan secara sistematis dengan mengumpulkan, menelaah, mendokumentasikan, dan menyintesis materi literatur sekunder yang relevan

terhadap topik utama, yaitu analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM sektor kuliner. Seluruh data sekunder dalam kajian ini bersumber dari artikel ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi yang diakses melalui basis data *Google Scholar* dengan batasan tahun publikasi dari rentang 2021 hingga 2026.

Proses (*screening*) artikel dilakukan berdasarkan kesesuaian topik dengan menetapkan kriteria inklusi yang ketat, sehingga diperoleh total 10 artikel jurnal utama yang mendasari analisis. Pengelompokan literatur terdiri dari 6 jurnal yang berfokus pada variabel motivasi kerja untuk membedah dimensi dorongan kerja secara teoretis, serta 4 jurnal yang berfokus pada objek sektor UMKM dan retail komersial sebagai acuan kontekstual lingkungan usaha mikro. Teknik analisis data yang diterapkan terhadap total 10 jurnal tersebut ($6 + 4 = 10$ jurnal) adalah analisis isi (*content analysis*) dengan model komparatif kualitatif. Tahapan analisis diawali dengan reduksi data untuk menyederhanakan inti temuan, yang kemudian diorganisasikan ke dalam matriks ringkasan literatur berupa tabel terstruktur untuk mempermudah pemetaan. Pada tahap akhir, dilakukan sintesis teoretis dengan membandingkan arah pengaruh dan signifikansi hubungan antar-variabel dari studi terdahulu untuk melihat dampaknya secara riil terhadap kinerja karyawan pada UMKM sektor kuliner di Kota Semarang. Adapun visualisasi pembagian jumlah jurnal serta tahapan analisis data dalam penelitian ini disajikan pada Gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Bepikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan secara sistematis melalui basis data *Google Scholar*, ditemukan 10 artikel penelitian terdahulu yang secara spesifik menguji keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengelompokkan hasil temuan penelitian serta melihat fokus kajian dari masing-masing peneliti, ringkasan data disajikan dalam matriks teoretis berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penyusun atau Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja	(Rayyan et al., 2021)	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Objek

	terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia matraman Jakarta			penelitian terdahulu adalah toko buku, sedangkan kajian ini menggunakan metode studi pustaka pada sektor UMKM kuliner.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah	(Nurfadilah & Farihah, 2021)	Motivasi dan disiplin secara simultan meningkatkan kinerja guru.	Subjek penelitian terdahulu adalah tenaga pendidik (guru), sedangkan kajian ini berfokus pada tenaga kerja operasional UMKM kuliner.
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional motivasi kerja dan kinerja kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar	(Wijayanto et al., 2021)	Motivasi kerja menjadi faktor pendorong utama efektivitas kerja.	Penelitian terdahulu melibatkan variable kepemimpinan transformasional, sedangkan kajian ini menitikberatkan pada integrasi motivasi dan disiplin kerja.
4.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi	(Majid et al., 2021)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu memuat variable moderasi kepemimpinan atau kepuasan, sementara kajian ini menganalisis dampak langsung variable motivasi terhadap produktivitas.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementrian Pertanian Jakarta	(Lola Yolanda & Rani Kurniasari, 2023)	Pengaruh lingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Konteks institusi terdahulu berada pada instansi pemerintahan skala makro, sedangkan kajian ini meneliti ruang lingkup usaha mikro UMKM.
6.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	(Budiman et al., 2024)	Motivasi kerja berpengaruh positif, sehingga semakin tinggi kinerja maka semakin	Fokus objek terdahulu adalah aparatur sipil publik, sementara kajian

	Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan		tinggi motivasi kerjanya.	ini diarahkan pada dinamika pekerjaan di sektor industri kreatif kuliner lokal.
7.	Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sawan	(Sariadi, L., & Heryanda, 2020)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Penelitian terdahulu berjenis kuantitatif kausal di kantor kecamatan, sedangkan kajian ini meriview literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif.
8.	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	(Endra Syah, 2021)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Objek terdahulu berfokus pada korporasi atau Perusahaan retail modern, sedangkan kajian ini menganalisis karakteristik usaha mikro kuliner.
9.	Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM	(Piantara et al., 2021)	Kombinasi motivasi dan disiplin memperkuat kinerja mitra UKM secara signifikan.	Perbedaan terletak pada cakupan wilayah pembinaan dinas koperasi makro, sedangkan kajian ini langsung memfokuskan realitas operasional warung kuliner di Semarang.
10.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna	(Goni G. et al., 2021)	Motivasi kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sektor industri terdahulu bergerak di bidang perbankan konvensional, sedangkan kajian ini mengkaji sektor rill jasa makanan dan minuman.

Berdasarkan pemetaan data pada matriks literatur, seluruh artikel ilmiah terdahulu secara mutlak (100%) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan capaian kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini membuktikan secara ilmiah bahwa dorongan kerja baik yang bersumber dari faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan pengakuan kerja,

maupun faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan kenyamanan tempat kerja menjadi penggerak utama di balik optimalnya produktivitas individu. Hubungan linear ini menegaskan bahwa setiap peningkatan stimulus motivasi yang diberikan oleh organisasi akan selalu diikuti oleh kenaikan standar performa dan efektivitas kerja karyawan di lapangan.

Lebih lanjut, jika dianalisis berdasarkan karakteristik variabel pendampingnya, ke-10 jurnal tersebut dapat dikelompokkan ke dalam beberapa klaster fokus. Sebanyak 6 jurnal terdahulu membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas akan menghasilkan lompatan kinerja yang jauh lebih tinggi ketika diintegrasikan dengan tingkat kedisiplinan yang ketat serta lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, 2 jurnal lainnya menguraikan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berjalan secara tidak langsung melalui penguatan kepuasan kerja terlebih dahulu, dan 2 jurnal sisanya menegaskan bahwa motivasi tunggal maupun yang digerakkan oleh gaya kepemimpinan yang tepat sudah cukup efektif menjadi stimulan utama efektivitas kerja harian.

Meskipun terdapat perbedaan lokus atau objek penelitian di mana 8 literatur mengamati organisasi formal seperti instansi pemerintah, perbankan, dan lembaga pendidikan, sedangkan 2 literatur sisanya berfokus pada sektor UMKM dan retail komersial hal tersebut justru memberikan ruang komparasi yang kuat. Karakteristik operasional institusi formal yang serba terstruktur diambil saripati konseptualnya, kemudian disintesis secara adaptif untuk menjawab tantangan riil manajemen SDM pada ekosistem UMKM sektor kuliner di Kota Semarang yang memiliki karakteristik kerja lebih dinamis, padat karya, serta memiliki jam operasional yang panjang.

Dalam konteks usaha kuliner lokal di Semarang, tantangan terbesar pelaku usaha umumnya pada fluktuasi motivasi yang memicu tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*) serta kelelahan fisik (*burnout*) di area operasional dapur maupun pelayanan. Melalui sintesis 10 jurnal ini, dirumuskan bahwa pemulihan motivasi kerja karyawan kuliner tidak dapat dipaksakan melalui aturan disiplin formal yang kaku. Pelaku UMKM kuliner harus mampu mengombinasikan stimulus ekstrinsik yang adil seperti insentif harian berbasis omzet penjualan dengan penciptaan kerja yang harmonis dan kekeluargaan. Ketika karyawan merasa dihargai secara materi dan nyaman secara psikologis, kepuasan kerja akan terbentuk, yang pada akhirnya secara otomatis mendorong performa pelayanan, kecepatan penyajian, serta stabilitas kinerja usaha kuliner secara jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil sintesis dan analisis isi (*content analysis*) terhadap 10 artikel jurnal ilmiah terdahulu, dapat disimpulkan secara mutlak bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dorongan motivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti menjadi motor penggerak utama dalam mengoptimalkan produktivitas, efektivitas, dan standar pelayanan di berbagai sektor organisasi. Melalui pemetaan literatur, ditemukan bahwa pengaruh motivasi ini bekerja paling optimal jika dikombinasikan dengan variabel pendamping yang tepat. Sebanyak 6 jurnal mengonfirmasi pentingnya penyelarasan motivasi dengan tingkat kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan kerja, 2 jurnal membuktikan hubungan linear motivasi melalui penguatan kepuasan kerja, dan 2 jurnal sisanya menunjukkan efektivitas motivasi tunggal serta stimulasi gaya kepemimpinan. Meskipun terdapat variasi objek penelitian di mana 8 jurnal berbasis organisasi formal dan 2 jurnal berbasis sektor UMKM atau retail, esensi teoretis dari seluruh literatur tersebut secara adaptif dapat diterapkan untuk

menjawab tantangan tata kelola SDM pada UMKM sektor kuliner di Kota Semarang. Upaya mendorong performa karyawan pada industri makanan skala mikro tidak dapat bertumpu pada aturan formal yang kaku, melainkan harus melalui formula keseimbangan antara pemenuhan hak finansial yang adil dan penyediaan atmosfer kerja yang humanis demi menekan angka turnover serta kelelahan operasional di lapangan.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan tersebut, para pelaku UMKM sektor kuliner di Kota Semarang disarankan untuk segera mengevaluasi skema tata kelola SDM dengan tidak hanya mengandalkan sistem upah pokok mati, melainkan mulai menerapkan skema insentif harian atau mingguan yang dikaitkan langsung dengan pencapaian omzet penjualan. Langkah strategis ini perlu diimbangi dengan penciptaan iklim kerja yang humanis dan kekeluargaan melalui pola komunikasi dua arah yang fleksibel, terutama dalam meredakan tekanan kerja psikologis pada saat jam-jam sibuk (*rush hour*). Selain itu, demi mengantisipasi gejala penurunan performa akibat jam operasional usaha kuliner yang panjang, pemilik usaha wajib menyusun pembagian jadwal kerja (*shift*) yang adil serta memastikan pemenuhan waktu istirahat yang proporsional bagi karyawan. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, kajian studi pustaka kualitatif ini dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian lapangan empiris secara langsung pada ekosistem UMKM kuliner di Kota Semarang guna menguji secara kuantitatif tingkat signifikansi dari variabel pendamping seperti disiplin dan lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan antara motivasi terhadap capaian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rayyan, & Atik Budi Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19. <https://doi.org/10.35968/ynmbs387>
- Budiman, A., Fajar Noorrahman, M., Motivasi Kerja, P., Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan Norkhalisah, D., & Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, P. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. 1, No, 276–280.
- Endra Syah, T. F. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14 No. 2(2), 1–12.
- Goni G., Manopo W., & Rogahang J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Lola Yolanda, & Rani Kurniasari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.239>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>

- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3), 215–224.
- Studies, P. E. (2025). *Professor*. 2(1), 46–54.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yudiansyah, I. A., & Hermiati, N. F. (2025). Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM Makanan di Metland Cibitung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 3(03), 99–105. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/lbm/article/view/925>