

Peningkatan Motivasi Kerja dan Pemahaman Strategi Produktivitas Pelaku UMKM melalui Pelatihan Motivasi Kerja di Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga

Hima Barima¹, Gema Romadhona²

¹Universitas Perwira Purbalingga, Jl. Letjend. S. Parman No. 53, Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jl. Letjen Soepardjo Roestam Km. 7, Sokaraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia

Abstract— Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting local economic development and improving community welfare. However, many MSME actors still face challenges related to low work motivation and limited understanding of human resource management, which can affect their ability to manage business productivity. This community service activity aimed to improve the work motivation of MSME actors in Kedungbenda Village, Purbalingga Regency, and to strengthen their understanding of productivity-related business strategies through a work motivation training program. The methods used in this activity consisted of several stages, including problem identification, preparation of training materials, implementation of training activities, and evaluation of participants' understanding. The training was conducted through lectures, interactive discussions, and case studies related to business management. To measure the effectiveness of the activity, an evaluation was carried out using pre-test and post-test methods. The results showed an improvement in participants' understanding of work motivation, awareness of work enthusiasm and commitment, and understanding of strategies related to business productivity. The comparison between pre-test and post-test results indicated an increase in participants' knowledge and motivation after participating in the training. Because the evaluation focused on cognitive and affective indicators, the findings should not be interpreted as direct evidence of increased production volume or sales turnover. In conclusion, the work motivation training program provided positive benefits by enhancing participants' motivation and understanding of productivity-oriented business management.

Abstrak— Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, sebagian pelaku UMKM masih menghadapi berbagai kendala, khususnya terkait rendahnya motivasi kerja dan keterbatasan pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas usaha. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pelaku UMKM di Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga serta memperkuat pemahaman mereka mengenai strategi produktivitas usaha melalui pelatihan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi beberapa tahapan, yaitu identifikasi permasalahan, persiapan materi pelatihan, pelaksanaan kegiatan pelatihan, serta evaluasi pemahaman peserta. Pelatihan dilaksanakan melalui metode ceramah, diskusi interaktif, dan studi kasus yang berkaitan dengan pengelolaan usaha kecil. Untuk mengetahui efektivitas kegiatan, dilakukan evaluasi menggunakan metode tes awal dan tes akhir. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha. Peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya semangat kerja, komitmen, ketekunan, dan strategi pengelolaan usaha yang berorientasi pada produktivitas. Karena evaluasi hanya mengukur aspek kognitif dan afektif, hasil kegiatan ini tidak ditafsirkan sebagai bukti langsung adanya peningkatan volume produksi atau omzet penjualan. Dengan demikian, kegiatan pelatihan motivasi kerja ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan motivasi dan pemahaman peserta mengenai produktivitas usaha.

Kata Kunci— motivasi kerja, pemahaman produktivitas usaha, pelatihan, UMKM, pemberdayaan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di berbagai negara berkembang, sektor UMKM terbukti menjadi salah satu penggerak utama perekonomian lokal karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat (Adviento et al., 2022; Herissuparman et al., 2024; Tekola & Gidey, 2019). Namun, keberhasilan UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh faktor modal dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan usaha tersebut (Hj Talip & Wasiuzzaman, 2024; Reni et al., 2024; Wahyuni et al., 2023). Kualitas sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja, menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan dan produktivitas usaha (Abubakar et al., 2019).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Abbas et al., 2023; Mukhtar et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, produktivitas, serta keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (van der Kolk et al., 2019). Dalam konteks UMKM, motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga berdampak langsung terhadap keberlanjutan usaha serta kemampuan pelaku usaha dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis yang semakin kompleks (Jan & Manzoor, 2021).

Meskipun UMKM memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi, banyak pelaku usaha masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek motivasi kerja (Lorincova et al., 2020; Zolfagharian & Naderi, 2020). Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menyebabkan sebagian pelaku UMKM belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas usaha (Hernita et al., 2021). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (Klepić, 2021; Panagiotakopoulos, 2020; Paulino et al., 2024).

Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu desa yang memiliki potensi pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang cukup besar. Berdasarkan hasil observasi awal dan koordinasi dengan perangkat desa, terdapat sekitar 25–30 pelaku UMKM yang aktif menjalankan usaha rumah tangga sebagai sumber pendapatan utama maupun tambahan bagi keluarga. Jenis usaha yang dijalankan oleh masyarakat cukup beragam, di antaranya usaha makanan ringan tradisional, usaha kuliner rumahan, produksi jajanan pasar, serta usaha perdagangan kecil. Sebagian besar usaha tersebut masih dikelola secara sederhana dengan memanfaatkan tenaga kerja keluarga dan memiliki skala produksi yang relatif kecil.

Meskipun memiliki potensi untuk berkembang, pelaku UMKM di Desa Kedungbenda masih menghadapi beberapa permasalahan dalam pengelolaan usaha. Salah satu permasalahan yang cukup menonjol adalah rendahnya motivasi kerja dan semangat dalam mengembangkan usaha. Hal ini terlihat dari kurangnya inovasi produk, keterbatasan upaya dalam memperluas pasar, serta rendahnya inisiatif dalam meningkatkan kualitas usaha. Selain itu, sebagian pelaku UMKM juga belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas usaha.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa diperlukan upaya pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja pelaku UMKM. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan pelatihan motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, komitmen, serta pemahaman mengenai strategi produktivitas usaha. Pelatihan motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri, semangat berwirausaha, serta kinerja individu dalam menjalankan usaha (Paais & Pattiruhu, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan motivasi kerja kepada pelaku UMKM di Desa Kedungbenda Kabupaten Purbalingga guna meningkatkan motivasi kerja dan pemahaman mengenai strategi produktivitas usaha. Melalui kegiatan ini, pelaku UMKM diharapkan dapat memahami pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha serta memiliki dorongan untuk menerapkan strategi pengelolaan usaha yang lebih produktif.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan serta menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan karyawan, komitmen terhadap pekerjaan, serta kinerja individu dalam organisasi (Jan & Manzoor, 2021).

Dalam konteks organisasi modern, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung. Studi yang dilakukan oleh Ryan & Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung

bekerja dengan lebih kreatif, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang hanya didorong oleh motivasi ekstrinsik.

Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan teori kebutuhan yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi (Ryan & Deci, 2020).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran kemampuan individu atau organisasi dalam menghasilkan *output* yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas sering dikaitkan dengan tingkat kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa individu mampu bekerja secara efektif dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas (Paulino et al., 2024).

Dalam sektor usaha kecil dan menengah, produktivitas kerja menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan usaha. Pelaku UMKM yang memiliki tingkat produktivitas tinggi cenderung mampu meningkatkan kualitas produk, memperluas pasar, serta meningkatkan pendapatan usaha. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi, motivasi kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Abubakar et al., 2019).

Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti semangat kerja, komitmen, serta motivasi individu dalam menjalankan pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik karena memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan (van der Kolk et al., 2019).

Pelatihan Motivasi Kerja bagi Pelaku UMKM

Pelatihan merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks UMKM, pelatihan menjadi salah satu bentuk pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu mengelola usaha secara lebih efektif dan produktif. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dapat membantu pelaku UMKM dalam meningkatkan kompetensi serta motivasi kerja dalam menjalankan usaha (Paais & Pattiruhu, 2020).

Pelatihan motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kesadaran individu mengenai pentingnya motivasi kerja dalam mencapai keberhasilan usaha. Melalui kegiatan pelatihan,

peserta dapat memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas usaha. Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja individu serta mendorong peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Saleem et al., 2020).

Dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, pelatihan motivasi kerja menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kapasitas pelaku UMKM. Melalui kegiatan pelatihan yang melibatkan diskusi, penyampaian materi, serta praktik langsung, peserta dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja (Jan & Manzoor, 2021).

III. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga dengan sasaran pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menjalankan usaha rumah tangga seperti usaha kuliner dan produksi makanan ringan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pelaku UMKM dan pemahaman peserta mengenai strategi produktivitas usaha.

Kegiatan pelatihan ini diikuti oleh 25 pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berasal dari Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga. Peserta merupakan pelaku usaha rumah tangga yang menjalankan berbagai jenis usaha seperti produksi makanan ringan, usaha kuliner, serta usaha perdagangan kecil. Kegiatan pelatihan dilaksanakan selama satu hari, yaitu pada Sabtu, 24 Januari 2026. Rangkaian kegiatan meliputi penyampaian materi, diskusi interaktif, serta evaluasi pemahaman peserta melalui metode *pre-test* dan *post-test*.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap identifikasi masalah, tahap persiapan kegiatan, tahap pelaksanaan pelatihan, serta tahap evaluasi kegiatan. Tahapan tersebut dirancang secara sistematis agar kegiatan pelatihan dapat berjalan secara efektif dan memberikan dampak positif bagi peserta.

Tahap pertama adalah identifikasi permasalahan yang dilakukan melalui observasi lapangan dan diskusi dengan pelaku UMKM di Desa Kedungbenda. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kondisi usaha yang dijalankan oleh masyarakat serta mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan tantangan produktivitas usaha. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian pelaku UMKM masih memiliki keterbatasan dalam memahami pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha.

Tahap kedua adalah persiapan kegiatan yang meliputi penyusunan materi pelatihan, penyiapan instrumen evaluasi, serta koordinasi dengan perangkat desa dan kelompok UMKM

setempat. Materi pelatihan yang disiapkan mencakup konsep dasar motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, serta strategi membangun semangat kerja dan memahami prinsip produktivitas usaha.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan kegiatan pelatihan motivasi kerja. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui metode ceramah, diskusi interaktif, serta studi kasus yang berkaitan dengan pengelolaan usaha kecil. Dalam kegiatan ini peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha serta cara meningkatkan semangat kerja sebagai modal untuk mengelola usaha secara lebih produktif.

Tahap terakhir adalah evaluasi kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan metode *pre-test* dan *post-test* yang diberikan kepada peserta sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan dilaksanakan. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan pemahaman peserta mengenai motivasi kerja serta dampak kegiatan pelatihan terhadap peningkatan motivasi kerja pelaku UMKM.

Melalui tahapan metode tersebut diharapkan kegiatan pelatihan motivasi kerja dapat memberikan manfaat bagi pelaku UMKM di Desa Kedungbenda dalam meningkatkan semangat kerja, komitmen terhadap usaha, serta pemahaman strategi pengelolaan usaha yang produktif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan motivasi kerja dilaksanakan di Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga dengan melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai peserta kegiatan. Peserta kegiatan terdiri dari pelaku usaha rumahan yang menjalankan usaha makanan ringan, kuliner, serta berbagai usaha kecil lainnya. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan pemahaman peserta mengenai strategi produktivitas usaha melalui pemberian materi pelatihan, diskusi, serta evaluasi pemahaman peserta.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan penyampaian materi mengenai konsep dasar motivasi kerja, pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha, serta strategi meningkatkan semangat kerja dan mengelola usaha secara produktif. Materi disampaikan melalui metode ceramah interaktif yang disertai dengan diskusi dan tanya jawab antara pemateri dan peserta. Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dengan aktif mengikuti diskusi dan berbagi pengalaman terkait pengelolaan usaha yang dijalankan.

Selain penyampaian materi, peserta juga diberikan contoh kasus yang berkaitan dengan pengelolaan usaha kecil dan bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi keberhasilan usaha.

Diskusi kasus ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih praktis kepada peserta mengenai penerapan motivasi kerja dalam aktivitas usaha sehari-hari.

Untuk mengetahui efektivitas kegiatan pelatihan, dilakukan evaluasi melalui metode *pre-test* dan *post-test*. *Pre-test* diberikan kepada peserta sebelum kegiatan pelatihan dimulai untuk mengetahui tingkat pemahaman awal peserta mengenai motivasi kerja. Sementara itu, *post-test* diberikan setelah kegiatan pelatihan selesai untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai motivasi kerja, pentingnya semangat kerja, dan strategi peningkatan produktivitas usaha. Karena instrumen evaluasi hanya mengukur aspek kognitif dan afektif, hasil ini tidak digunakan untuk menyimpulkan adanya peningkatan produktivitas usaha secara langsung. Dengan demikian, hasil kegiatan dibatasi pada peningkatan motivasi kerja dan pemahaman peserta mengenai produktivitas usaha. Hasil perbandingan nilai *pre-test* dan *post-test* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi *Pre-Test* dan *Post-Test* Pelatihan Motivasi Kerja

No	Indikator Penilaian	<i>Pre-Test</i> (%)	<i>Post-Test</i> (%)
1	Pemahaman konsep motivasi kerja	56	85
2	Kesadaran pentingnya motivasi dalam usaha	60	88
3	Semangat kerja dalam menjalankan usaha	58	87
4	Komitmen dalam mengembangkan usaha	55	84
5	Pemahaman strategi peningkatan produktivitas usaha	57	86

Sumber: Hasil pengolahan data kegiatan pengabdian kepada masyarakat (2026).

Berdasarkan hasil evaluasi pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh indikator mengalami peningkatan setelah peserta mengikuti kegiatan pelatihan. Peningkatan yang cukup signifikan terlihat pada indikator pemahaman konsep motivasi kerja dan kesadaran pentingnya motivasi dalam menjalankan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta mengenai motivasi kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan terutama berdampak pada aspek pengetahuan, kesadaran, semangat, dan komitmen peserta. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut dapat menjadi prasyarat penting bagi upaya peningkatan produktivitas, tetapi belum dapat dinyatakan sebagai peningkatan produktivitas usaha secara nyata karena kegiatan ini tidak mengukur indikator fisik atau finansial, seperti volume produksi, jumlah penjualan, atau omzet pasca-pelatihan.

Selain meningkatkan pemahaman peserta, kegiatan pelatihan juga memberikan kesempatan bagi pelaku UMKM untuk saling berbagi pengalaman dan berdiskusi mengenai berbagai tantangan yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Diskusi tersebut memberikan wawasan baru

bagi peserta mengenai strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja serta mengelola usaha agar lebih produktif.

Secara keseluruhan, kegiatan pelatihan motivasi kerja yang dilaksanakan di Desa Kedungbenda memberikan dampak positif bagi pelaku UMKM. Peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha serta memiliki semangat yang lebih tinggi untuk mengembangkan usaha yang dikelola. Hasil tersebut menunjukkan peningkatan motivasi dan pemahaman peserta, bukan bukti langsung peningkatan produktivitas fisik atau finansial usaha.



Gambar 1 dan 2. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan motivasi kerja yang dilaksanakan bagi pelaku UMKM di Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi peserta. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran pelaku UMKM mengenai pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan usaha serta pemahaman mengenai strategi produktivitas usaha.

Berdasarkan hasil evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test*, diketahui bahwa terjadi peningkatan pemahaman peserta terkait konsep motivasi kerja, pentingnya semangat kerja dalam menjalankan usaha, serta strategi peningkatan produktivitas usaha. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan pemahaman peserta.

Namun, karena kegiatan ini belum mengukur indikator produktivitas secara langsung, seperti

jumlah produksi, jumlah penjualan, atau omzet, kesimpulan kegiatan dibatasi pada peningkatan motivasi kerja dan pemahaman peserta mengenai produktivitas usaha.

Sebagai tindak lanjut, kegiatan pelatihan motivasi kerja sebaiknya dilaksanakan secara berkelanjutan agar pelaku UMKM dapat terus meningkatkan semangat kerja dan kemampuan dalam mengelola usaha. Program pelatihan lanjutan dapat difokuskan pada pengembangan keterampilan manajemen usaha, pengelolaan sumber daya manusia, serta pemahaman dan penerapan strategi produktivitas usaha.

Selain itu, diperlukan pendampingan secara berkelanjutan kepada pelaku UMKM agar materi yang telah diberikan dalam kegiatan pelatihan dapat diterapkan secara optimal dalam kegiatan usaha sehari-hari. Pendampingan ini dapat dilakukan melalui konsultasi usaha, monitoring perkembangan usaha, serta evaluasi berkala terhadap penerapan motivasi kerja dalam aktivitas usaha.

Kegiatan pengabdian selanjutnya juga disarankan untuk melengkapi evaluasi dengan indikator produktivitas yang bersifat objektif, seperti volume produksi harian, jumlah pesanan, jumlah penjualan, atau omzet pasca-pendampingan. Dengan demikian, dampak kegiatan terhadap perkembangan usaha dapat diukur secara lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Pemerintah Desa Kedungbenda, Kabupaten Purbalingga yang telah memberikan dukungan dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pelaku UMKM di Desa Kedungbenda yang telah berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pelatihan motivasi kerja sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Perwira Purbalingga yang telah memberikan dukungan institusional dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak sangat membantu dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan serta penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Kusumawardani, Z. H. N., Suprayitno, N. F., & Jafar, N. (2023). Driving factors of motivation and its contribution to enhance performance. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 7266–7280.
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Adviento, E. N., Bumanlag, C. L., Fajarito, S. R., & Camaro, P. J. (2022). Philippine MSMEs- Impact on sustainable economic development in employment generation, income

- inequality, and poverty. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 1(2), 222–260.
- Herissuparman, E., Ismane, M. A., & Ashari, H. (2024). MSMEs and rural prosperity: A study of their influence in Indonesian agriculture and rural economy. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 9(6), 2020–2025.
- Hernita, H., Surya, B., Perwira, I., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic business sustainability and strengthening human resource capacity based on increasing the productivity of small and medium enterprises (SMES) in Makassar city, Indonesia. *Sustainability*, 13(6), 3177. <https://doi.org/10.3390/su13063177>
- Hj Talip, S. N. S., & Wasiuzzaman, S. (2024). Influence of human capital and social capital on MSME access to finance: assessing the mediating role of financial literacy. *International Journal of Bank Marketing*, 42(3), 458–485.
- Jan, S., & Manzoor, K. (2021). Impact of transformational leadership style of headmasters on job satisfaction of primary school teachers in District Mohmand. *Management*, 4(1), 65–81.
- Klepić, I. (2021). Correlation between training and education of human resources and business performance of small and medium enterprises. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 67(3), 1–16.
- Lorincova, S., Čambál, M., Miklošík, A., Balážová, Ž., Gyurák Babel'ová, Z., & Hitka, M. (2020). Sustainability in business process management as an important strategic challenge in human resource management. *Sustainability*, 12(15), 5941. <https://doi.org/10.3390/su12155941>
- Muktamar, A., Jenita, J., Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2024). The influence of organizational commitment, work motivation, and compensation on employee performance and employee satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7, 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Panagiotakopoulos, A. (2020). Exploring the link between management training and organizational performance in the small business context. *Journal of Workplace Learning*, 32(4), 245–257.
- Paulino, E., Boquila, L.-R., Basa, G. M., & Mazo, P. N. (2024). Human resource strategies, productivity and retention in Chinese small-medium enterprises: Insights for training program. *Journal of Business and Management Studies*, 6(6), 274–285.
- Reni, A., Sihite, M., & Rijal, S. (2024). Human resource management, technology adaptation, and environmental policy: A multi-variable study of msme entrepreneurship in Indonesia.

- International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 72–89.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of servant leadership on performance: The mediating role of affective and cognitive trust. *Sage Open*, 10(1), 2158244019900562.
- Tekola, H., & Gidey, Y. (2019). Contributions of micro, small and medium enterprises (MSMEs) to income generation, employment and GDP: Case study Ethiopia. *Journal of Sustainable Development*, 12(3), 46–81.
- van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M. G., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901–928. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Wahyuni, S. F., Hafiz, M. S., & Pradesyah, R. (2023). The Effect of Contribution, Role, and Capital on MSMEs Business Development in Islamic Banks with Human Resources Quality as A Moderation Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(1), 222–231.
- Zolfagharian, M., & Naderi, I. (2020). Human resource management challenges facing franchise businesses. *Personnel Review*, 49(1), 104–124.