



Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Industri UMKM Bananagold Karawang

Ika Agustin¹, Puji Isyanto²

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

e-mail: mn21.ikaagustin@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract

This research aims to test the motivation of Bananagold UMKM, the competence of Bananagold MSMEs and work performance at Bananagold UMKM Karawang. Next, this research analyzes how competence and motivation influence Bananagold Karawang UMKM. The benefits of this research are expected to increase knowledge and insight for the UMKM HR management study program in Karawang. This article uses a sample of 10 respondents, almost all employees of UMKM Bananagold Karawang. Descriptive method was used in this research. The research results show that competence and motivation influence work performance. Therefore, research findings show that motivation has a significant influence on how well Bananagold UMKM employees work. High motivation can increase productivity and work quality. Employee competency has also been proven to have a significant impact on work performance. Highly skilled employees are better able to work better and earn more. Therefore, employee motivation and competence are important elements that influence work performance at UMKM Bananagold Karawang.

Keyword: Motivation, Competence, Work Performance, UMKM.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menguji motivasi UMKM Bananagold, kompetensi UMKM Bananagold dan prestasi kerja pada UMKM Bananagold Karawang. Selanjutnya penelitian ini menganalisis bagaimana kompetensi dan motivasi mempengaruhi UMKM Bananagold Karawang. Manfaat Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan untuk program studi manajemen SDM UMKM di Karawang. Artikel ini menggunakan sampel sebanyak 10 responden hampir seluruh karyawan UMKM Bananagold Karawang. Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik karyawan UMKM Bananagold bekerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kompetensi karyawan juga terbukti mempunyai dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai dengan keterampilan tinggi lebih mampu bekerja lebih baik dan menghasilkan lebih banyak. Oleh karena itu, motivasi dan kompetensi pegawai merupakan elemen penting yang mempengaruhi prestasi kerja di UMKM Bananagold Karawang.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Prestasi Kerja, UMKM.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia UMKM perlu dikembangkan dan ditingkatkan karena hal ini akan membantu mereka untuk terus berkarya. UMKM harus mempunyai kemampuan dalam menggerakkan, mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya guna meningkatkan kinerjanya. Permasalahan SDM dapat berupa rendahnya semangat pekerja, rendahnya produktivitas tenaga kerja, ketidakcocokan pekerjaan, rendahnya keinginan untuk bekerja, rendahnya kreativitas, tingginya tingkat absensi, dan kurangnya disiplin kerja. Apalagi UMKM mempunyai kondisi kesejahteraan yang baik, lapangan pekerjaan yang baik, motivasi pemilik UMKM yang bagus, kerjasama tim yang bisa bekerjasama bahkan gaji yang lebih tinggi dari upah minimum regional (Morad and Wahyuni 2023)

Menurut Dwita, Rabia dan Elliyana menyatakan bahwa SDM ialah faktor yang sangat penting karena keberhasilan dan kinerja suatu organisasi sangat ditentukan melalui kemampuan SDM. Sadar akan berpengaruhnya SDM, Karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Jika karyawan ingin meningkatkan produktivitas kerja, mereka harus berusaha dan bekerja sekeras mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan (Suranto, Amalia, and Pratiwi 2023).

Keluaran kerja atau produktivitas kerja adalah banyaknya kerja berproses dan berfokus yang dilaksanakan oleh pekerja atau pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan komitmennya. (Anita Natarina, 2021). Dengan demikian, setiap pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya serta pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut disebut dengan kompetensi. Seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatannya senantiasa terpacu untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pada industri UMKM seperti Bananagold Karawang, prestasi kerja merupakan hasil kombinasi berbagai faktor yang kompleks, antara lain motivasi dan kompetensi pegawai. Motivasi karyawan merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Ketika karyawan termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka, merasa lebih berkewajiban dengan apa yang pekerja laksanakan, dan merasa terhubung secara emosional dengan tujuan dan visi perusahaan. Motivasi yang tinggi sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerja secara

keseluruhan dalam industri UMKM yang seringkali memiliki keterbatasan sumber daya.

Motivasi saja tidak cukup untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kompetensi karyawan juga merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan. Kompetensi mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu hingga kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan melayani pelanggan dengan baik. Dalam konteks UMKM seperti Banana Gold Karawang, keberadaan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sangat penting. Karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik akan mampu membuat kontribusi yang signifikan kepada perusahaan. Selain itu, motivasi yang tinggi seringkali memicu upaya untuk meningkatkan kompetensi. Karyawan yang merasa termotivasi untuk berkembang dan mencapai kesuksesan cenderung aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, pendidikan formal, atau pembelajaran mandiri. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung lebih termotivasi karena merasa lebih percaya diri untuk lebih produktif dan giat menyelesaikan tugas sesuai pekerjaannya dan menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja.

Dengan memperhatikan motivasi dan kompetensi karyawan secara bersamaan, UMKM seperti Banana Gold Karawang dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan prestasi kerja. Melalui pendekatan penelitian, Perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif yang konsisten, memenuhi harapan pelanggan dengan lebih baik, dan mencapai pertumbuhan yang stabil dalam pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, pengaruh motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan prestasi kerja dalam industri UMKM seperti Banana Gold Karawang sangatlah signifikan dan harus dikelola dengan bijaksana untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Manajemen memiliki tiga aspek penting. Pertama, manajemen melibatkan faktor manusia atau human factor, di mana seorang pimpinan seperti manajer, kepala, atau ketua, bekerja dengan melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam aktivitas manajerialnya. Kedua, manajemen berfokus pada bagaimana seorang pimpinan mewujudkan hasil pekerjaan yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan harapan. Ketiga, manajemen merupakan proses dinamis yang mengubah potensi menjadi kenyataan, di mana seorang pimpinan atau manajer berperan sebagai inovator dan agen perubahan dalam mengarahkan perkembangan sebuah organisasi (Elbadiansyah, 2023).

MSDM dapat diartikan Proses pengambilan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. (Novitasari et al., 2021). Supomo juga menyampaikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengganti dari *Man Power Management*. (Hidayat and A. Anwar 2024). HRM atau MSDM berarti perancangan, pengelolaan, petunjuk, serta pengoprasian, perolehan, peningkatan, imbalan, integrasi, penjagaan, dan pemecatan pekerja guna mencapai kesepakatan individu perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Luther 2019).

Motivasi merupakan kemauan serta tenaga pekerja dalam mencapai kesepakatan. Motivasi mendorong perbuatan. Motivasi kerja merupakan motivasi untuk berperilaku dan bertindak secara teratur untuk mencapai tujuan seseorang (Hadiwijaya and Mintarsih 2021). Motivasi menurut definisi sebelumnya adalah proses psikologis yang berfungsi untuk mendorong suatu keputusan melalui interaksi antara persepsi, sikap, dan kebutuhan seseorang. (Lisnawati and Patandung 2022). Kemampuan melakukan sesuatu sebagai hasil proses belajar didefinisikan oleh Lefrancois (Jamal, 2009). Menurut (Kunandar, 2007) mengartikan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk memaksimalkan fungsi kognitif, afektif, dan psikomotorik mereka. Kompetensi sebagai kemampuan untuk mencapai sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kognitif, afektif, atau kinerja. (Pianda 2018)

Prestasi kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah hasil kerja yang dilakukan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap pekerja. Menurut (Arif et al., 2020) mengatakan bahwa prestasi pegawai merupakan suatu keterampilan yang melaluinya pegawai dapat bekerja lebih baik apabila menggunakan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tingkat kompetensi seseorang dalam tugas yang dilakukannya di tempat kerja dikenal dengan istilah prestasi. Sedangkan (Mangkunegara, 2017) menyebutkan Istilah "kinerja" berasal dari kata "kinerja kerja" atau "kinerja aktual", yang masing-masing mengacu pada prestasi kerja atau prestasi nyata seseorang di tempat kerja. Kinerja, juga dikenal sebagai pencapaian pekerjaan, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Baehaki and Faisal 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kutaneegara, Kecamatan Ciampel, Karawang, Jawa Barat, dengan kode pos 41363. Penelitian ini memiliki durasi sesuai dengan izin yang dikeluarkan oleh Universitas Buana Perjuangan Karawang untuk pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk laporan Metodologi

Penelitian. Penelitian akan menggunakan teknik statistik, seperti regresi berganda, untuk mengevaluasi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja UMKM Bananagold Karawang. Diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis bagi UMKM dalam meningkatkan efektivitas operasional mereka. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan dan pemilik UMKM Bananagold Karawang, seperti yang dijelaskan oleh (Amin et al., 2023). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 10 responden yang terdiri dari pemilik dan karyawan UMKM Bananagold Karawang. Peneliti memilih jumlah responden ini berdasarkan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang tepat. Dengan demikian, berdasarkan rumus Slovin, jumlah total responden yang dibutuhkan adalah 10 orang. Selanjutnya, kuesioner akan dibagikan kepada 10 karyawan dan pemilik UMKM Bananagold Karawang untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui dua metode utama, yaitu wawancara dengan Bapak Karya Wirya dan Ibu Dianawati selaku pemilik UMKM Bananagold Karawang, serta penggunaan kuesioner. Menurut definisi dari (Sugiyono, 2017), kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk mengumpulkan data dari karyawan dan pemilik UMKM Bananagold Karawang. Tujuan dari penggunaan kuesioner ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja di UMKM tersebut. Skala Likert ini sederhana digunakan dalam penelitian yang fokus untuk pekerja serta produk UMKM Bananagold. Peneliti dapat mengkaji beragamnya respon masing-masing peserta terhadap UMKM Bananagold Karawang.

Berdasarkan hasil pengujian data sekunder, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja di UMKM Bananagold Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal maupun eksternal memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan UMKM Bananagold Karawang memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa kemampuan, keahlian, dan ketepatan dalam menjalankan tugas-tugasnya berperan krusial dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai dan berkualitas, karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan efektivitas dan efisiensi yang tinggi, serta mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja UMKM. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kualitas output kerja, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kemajuan serta perkembangan UMKM Bananagold Karawang secara keseluruhan.

Prestasi kerja yang tinggi di UMKM Bananagold Karawang tidak hanya mencerminkan kualitas kerja yang baik dari karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan serta perkembangan UMKM tersebut secara keseluruhan. Keberhasilan dalam mencapai kinerja yang optimal menunjukkan adanya hubungan erat antara motivasi, kompetensi, dan prestasi kerja di dalam UMKM tersebut. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, sementara kompetensi yang baik memungkinkan mereka untuk menghadapi tugas-tugas dengan keahlian yang sesuai. Keseluruhan performa UMKM Bananagold Karawang dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi dan pengembangan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian target dan pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

Pengaruh motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja di Industri UMKM Bananagold Karawang sangatlah signifikan. Motivasi yang tinggi pada karyawan dapat menjadi pendorong utama untuk meningkatkan semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi dengan baik, mereka cenderung lebih berinisiatif, kreatif, dan produktif dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses kerja, serta berkontribusi pada pencapaian target perusahaan. Di UMKM seperti Bananagold Karawang, di mana setiap kontribusi individu dapat berdampak langsung pada keseluruhan operasional dan hasil perusahaan, motivasi yang kuat menjadi faktor krusial dalam mencapai performa kerja yang optimal serta dalam mempertahankan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh kompetensi dalam meningkatkan prestasi kerja di Industri UMKM Bananagold Karawang menunjukkan pentingnya keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dengan efektivitas, presisi, dan kecekatan yang dibutuhkan dalam konteks UMKM. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, karyawan dapat lebih mudah mengatasi tantangan-tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, keahlian yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Di UMKM seperti Bananagold Karawang, di mana setiap kontribusi individual dapat berdampak signifikan pada keseluruhan operasional perusahaan, kompetensi yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor pembeda dalam mencapai keunggulan kompetitif. Investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan menjadi strategi yang krusial bagi UMKM untuk meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan kualitas layanan, serta mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dalam pasar yang kompetitif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja di Industri UMKM Bananagold Karawang menunjukkan temuan yang signifikan. Motivasi karyawan tercatat sangat tinggi dengan 46,6% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan kompetensi karyawan juga mendapatkan hasil yang baik dengan 34% responden menyatakan sangat setuju. Dari kesimpulan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi berperan positif secara signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja di UMKM Bananagold Karawang. Berikutnya, dalam hal saran, berdasarkan hasil tersebut, UMKM Bananagold disarankan untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan guna memperluas jangkauan produk ke pasar internasional dan meningkatkan kemungkinan ekspor ke luar negeri. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan promosi produk agar lebih dikenal di pasar dan meningkatkan jumlah pembeli. Terakhir, UMKM Bananagold dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan rekrutmen karyawan serta membagi tugas secara lebih efektif antar divisi, sehingga setiap karyawan dapat fokus dan berkontribusi optimal sesuai dengan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen : Teori Dan Aplikasi*. 1st Ed. Edited By M. Lettucia. Malang: Ae Publising.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, And Kamaluddin Abunawas. 2023. "Populasi Dalam Penelitian Merupakan Suatu Hal Yang Sangat Penting, Karena Ia Merupakan Sumber Informasi." *Jurnal Pilar* 14(1):15-31.
- Baehaki, Mohamad Kiki., And Ahmad Faisal. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi Pt.A.J Sequislife Jakarta)." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10(1):10-22. Doi: 10.35968/M-Pu.V10i1.364.
- Elbadiansyah. 2023. *Pengantar Manajemen*. 1st Ed. Edited By Z. Rosidah. Sleman: Deepublish.
- Hadiwijaya, Dudung, And Eka Mintarsih. 2021. "Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang." *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 10(2):269-73. Doi: 10.31000/Jmb.V10i2.5133.
- Hidayat, Rian, And Sardin A. Anwar. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 1(2):387-96. Doi:

10.62515/Staf.V1i2.81.

- Lisnawati, Euis, And Heri Patandung. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar Dan Menengah Kota Sukabumi." *Jurnal Ekonomak* Vol. 8, No(1):1-20.
- Luther, Gulick. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):952-62.
- Morad, Ayuwandira M., And Sri Indah Wahyuni. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa Momunu Kabupaten Buol The Effect Of Motivation And Competence Of Human Resources On Work Productivity Of Momunu Village Apparatus , Buol Regency." 5:436-45.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 1st Ed. Edited By Tim Cv Jejak. Sukabumi: CV Jejak.
- Suranto, Mei Rani Amalia, And Adcharina Pratiwi. 2023. "Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan UMKM Di Sentra Industri Batik." *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* 15(2):246-54. Doi: 10.24905/Permana.V15i2.282.