

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH DI KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR

¹Wuriyanti Saptoroni, ²Andi Syahrums Makkuradde, ³Andi Hendra Syam

STIM LPI Makassar

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 81 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari beberapa pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pelatihan kerja, dan motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja, Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kehidupan yang sejahtera menjadi dambaan setiap orang untuk memenuhi hasrat ekonomi berupa kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Upaya yang dilakukan agar tujuan tercapai masyarakat akan terus berusaha melakukan berbagai usaha. Upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan mendirikan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). UMKM merupakan salah satu jenis usaha kecil yang sangat berperan dalam peningkatan dan pertumbuhan perekonomian masyarakat. Karena keberadaan UMKM mampu bertahan dalam situasi apapun untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat. Keberadaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia tidak dapat dihapuskan ataupun dihindarkan dari masyarakat. Hal ini dikarenakan keberadaan UMKM memiliki manfaat hal peningkatan pendapatan masyarakat yang diharapkan juga dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat. UMKM juga merupakan usaha yang mampu bertahan di tengah krisis ekonomi yang telah melanda sejak tahun 1997, Selain itu, UMKM juga menjadi penyelamat bagi pemulihan ekonomi bangsa karena kemampuannya yang mampu memberikan sumbangan yang cukup signifikan pada PDB maupun penyerapan tenaga kerja (Anggraeni 2012).

Di Indonesia, kewirausahaan dipelajari baru terbatas pada beberapa sekolah atau perguruan tinggi tertentu saja. Sejalan dengan perkembangan dan tantangan seperti adanya krisis ekonomi, pemahaman kewirausahaan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan di segala lapisan masyarakat kewirausahaan menjadi

berkembang. Wirausahawan mempunyai motivasi, panggilan jiwa, persepsi dan emosi yang sangat terkait dengan nilai-nilai, sikap dan perilaku sebagai manusia unggul. Setiap individu memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan bekerja, individu dapat melayani kebutuhan masyarakat, mendapat keuntungan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan meningkatkan harga dirinya. Secara sosial, individu yang bekerja mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja dan individu yang bekerja secara psikologis harga diri dan kompetensi dirinya akan meningkat.

Keberhasilan UMKM dalam bertahan terhadap krisis dapat membantu pembangunan yang identik dengan terciptanya laju pertumbuhan perekonomian dan penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Berdirinya usaha di sektor UMKM mampu menyerap jumlah angkatan kerja yang siap bekerja tetapi belum mendapat pekerjaan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran. Berkembangnya pertumbuhan di sektor usaha mikro semakin terbukanya kesempatan peluang kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan masyarakat. Berdasarkan data dari Departemen Koperasi dan UMKM dilihat dari jumlah unitnya tahun 2016 sebanyak 61.656.547 meningkat menjadi 62.926.077 di tahun 2017 atau naik 2,06%. Kenaikan jumlah unit tersebut juga berdampak pada meningkatnya jumlah tenaga kerja yang diserap oleh UMKM dari tahun 2016 mampu menampung 112.828.610 orang dan di tahun 2017 menjadi 116.673.416 atau meningkat sebesar 3,41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan UMKM mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. UMKM di Kota Makassar yang bergerak dalam berbagai industri senantiasa mencatatkan pertumbuhan cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Merujuk pada data Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar, jumlah pelaku UMKM sejauh ini sebanyak 2.683 yang bergerak pada beragam sektor (Arsad dkk 2019). Dilihat dengan bertambahnya jumlah UMKM yang ada di Kota Makassar, hal ini membuktikan sumber daya memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hambatan atau kelemahan yang dihadapi setiap UMKM. Dalam kasus UMKM, harus diakui bahwa Sebagian besar pelaku UMKM masih dihadapkan pada berbagai kendala yang belum bisa ditangani salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang belum memiliki Skill/keterampilan yang diperlukan sehingga kualitas produk belum optimal (Hario Tamtomo dkk 2016). Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut pandangan Byars Kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan (Meithiana Indrasari 2017). Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) melalui pelatihan kerja dan faktor motivasi (motivation) (Anwar Prabu Mangkunegara).

Fokus dalam penelitian ini adalah mengungkap beberapa faktor yang menentukan peningkatan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah. Sebagai contoh di Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, terdapat banyak usaha dalam skala mikro dan kecil yang boleh dikatakan bahwa usaha mereka telah sukses. Dengan didukung oleh beberapa faktor seperti motivasi dan keinginan untuk mendapatkan keuntungan, usaha mereka bisa

berkembang pesat. Namun ada juga beberapa usaha yang tidak seberuntung mereka karena mendapati beberapa faktor yang menghambat keberhasilan dalam usaha mereka. Dari beberapa usaha mikro dan kecil yang ada di Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar telah ditemui salah satu usaha yang sudah berhasil dan yang gagal. Dari pengakuan wirausahawan yang berhasil menjelaskan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam berwirausaha. Salah satu faktor penentu keberhasilan misalnya pelatihan kerja dan motivasi yang akan memengaruhi peningkatan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah yang tercermin dalam kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan adalah sebuah komponen penting yang mendukung kualitas perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menjadi nilai yang baik pula dalam perusahaan hal ini terjadi karena produk maupun jasa yang akan diberikan bergantung penuh pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Didik Subiyantoro (Universitas Bakrie) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Batik (Studi Kasus Kampung Batik Kauman, Solo)”, dimana terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran Motivasi dan Pelatihan Kerja pada usaha mikro, kecil, dan menengah di kecamatan Biringkanaya Kota Makassar?

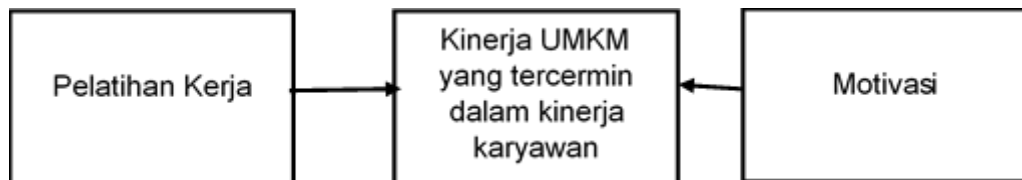
Bagaimana hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja usaha mikro, kecil dan menengah di kecamatan Biringkanaya Kota Makassar ?

Tujuan Penelitian

Menganalisis gambaran Motivasi dan Pelatihan Kerja pada usaha mikro, kecil, dan menengah di kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Menganalisis hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah di kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Terdapat hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah di kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan prima pada Samsat UPT Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar penelitian berjalan dengan baik. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 bulan mulai dari bulan September sampai akhir bulan Oktober 2021

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari usaha mikro, kecil, dan menengah yang bersangkutan yang tidak berbentuk angka, seperti pelatihan kerja, motivasi, kinerja UMKM atau kinerja karyawan, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi dan wawancara. Data primer pada penelitian ini terdiri dari pelatihan kerja, motivasi, kinerja karyawan, profil usaha, dan identitas pemilik usaha.

Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dari dokumen-dokumen yang ada. Data sekunder pada penelitian ini adalah nama-nama UMKM yang terdaftar di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Metode Analisis

Data dikumpulkan dari lapangan maka selanjutnya data akan melalui proses *editing* dan pengkodean sebelum diolah dan dianalisis. Data akan dimasukkan dalam bentuk *workbook Statistical Program for Social Science* (SPSS) dan dilakukan proses *screening* serta *cleaning* data. Setelah proses pengolahan data-data diatas selanjutnya akan mudah untuk dipahami, bermanfaat, dan menjadi solusi pada suatu permasalahan. Analisis data dan uji statistik program *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS for Windows* versi 16.0.

Pemberian skor dalam penilaian skor motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja UMKM atau kinerja karyawan dengan menggunakan data berbentuk angka maka jawaban diberi skor berdasarkan skala interval dengan metode Likert. Skala Likert mempunyai interval 1-4. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan di beri skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Interpretasi dari pengukuran tersebut adalah semakin tinggi responden memilih skor maka semakin baik kinerja usahanya, sebaliknya semakin kecil skor yang dipilih maka kinerja usaha tersebut semakin buruk.

Hasil pengolahan data kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan SPSS 16.0. Data akan dianalisis secara deskriptif maupun analitik. Data yang akan dianalisis secara deskriptif meliputi identitas pemilik usaha dan profil usaha. Data yang akan dianalisis secara analitik meliputi hubungan antara pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah dengan menggunakan uji pearson sedangkan hubungan antara pelatihan kerja

terhadap peningkatan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah dengan menggunakan uji kendall tau. Uji korelasi Pearson Product Moment adalah salah satu parametrik dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk usaha mikro, kecil, dan menengah atau rasio dan memiliki distribusi data yang normal, di mana dengan uji ini akan menghasilkan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar -1,0, dan 1. Nilai -1 yang bermakna terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi, dan 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna. Korelasi Kendall Tau merupakan statistik nonparametrik dengan skala pengukuran data sekurang-kurangnya data ordinal. Korelasi kendall tau digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian yakni apakah ada perbedaan tingkat kesesuaian ranking antara 2 variabel yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Analisis pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Analisis pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

No	Variabel	Rata-rata \pm SD	Skor Minimum-Maksimum item pertanyaan
1	Pelatihan kerja	13,53 \pm 1,766	4-16
2	Motivasi	13,83 \pm 1,860	4-16
3	Kinerja UMKM	16,61 \pm 2,528	4-20

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa secara umum, skor rata-rata penilaian pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja UMKM sudah mendekati skor maksimum yang telah ditentukan dari masing-masing variabel sehingga semakin mendekati nilai skor maksimum maka dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar sudah tergolong baik. Selain itu, kinerja dari karyawan UMKM dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan.

Hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Analisis hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi dengan kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

No.	Variabel	Koefisien korelasi	<i>p</i>	Interpretasi
1	Pelatihan kerja	0,968	0,020*	Signifikan berhubungan
2	Motivasi	0,228	0,041**	Signifikan berhubungan

*dianalisis dengan menggunakan uji pearson

**dianalisis dengan menggunakan uji kendall tau

Nilai signifikansi tergolong berhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat ketika nilai $p < 0,100$ dengan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 10%. Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa pelatihan kerja, dan motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Pelatihan kerja

Berdasarkan tabel 5.4 dan analisis data menggunakan uji *pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar ditandai dengan nilai $p < 0,100$ dan koefisien korelasi 0,968. Hal ini bermakna bahwa arah hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja UMKM adalah positif dan memiliki kekuatan hubungan yang sangat kuat. Hal ini mengacu pada Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut: 0,00 – 0,199= sangat rendah 0,20 – 0,399= rendah 0,40 – 0,599= sedang 0,60 – 0,799= kuat 0,80 – 1,000= sangat kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudhaliawan (2013) dan Achmad Rozi (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 undang - undang nomor 13 Tahun 2003 (Kementerian Tenaga Kerja, 2003) tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Fungsi pelatihan kerja adalah untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pelatihan kerja memegang peranan penting bagi tenaga kerja guna meningkatkan motivasi kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja para peserta dilatih untuk memiliki ketrampilan kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dalam prakteknya tenaga kerja melakukan pekerjaan agar mereka memiliki gambaran sesungguhnya tentang pekerjaan yang akan dilakukan dikemudian hari. Pelaksanaan pelatihan kerja yang dimiliki peserta pelatihan akan menunjang motivasi kerja yang optimal karena sesungguhnya mereka telah memiliki gambaran dalam dunia kerja lokal, latihan kerja memiliki fungsi dan peran menjadikan peserta pelatihan terampil dan mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja dan membantu peserta pelatihan kerja dari sisi modal usaha dengan membangun akses dengan Lembaga keuangan yang ada sehingga memudahkan peserta pelatihan untuk berwirausaha.

Agusta and Sutanto, 2013; Mandey and Sahangggamu, 2014; Andayani and Makian, 2016) menyatakan bahwa pengadaan pelatihan kerja bertujuan agar tenaga kerja dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program program pelatihan, sehingga dapat bersaing untuk mencapai standar kompetensi kerja. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. Peningkatan dan pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha, karena perusahaan yang akan memperoleh manfaat dari hasil kompetensi pekerja/buruh. Pelatihan kerja berdasarkan undang-undang (Kementerian Tenaga Kerja, 2003) diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja baik oleh pemerintah dan/atau oleh swasta.

Pada dasarnya tujuan pelatihan kerja adalah ingin mengembangkan tenaga kerja untuk terampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing masing. Pelatihan kerja juga bertujuan agar peserta pelatihan (tenaga kerja) cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatupendidikan khusus.

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. Pelatihan sangatlah penting untuk meningkatkan kreativitas, keterampilan dan pengetahuan parapemilik dan karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah dalam menjalankan bisnisnya agar dapat mengembangkan usahanya lebih maju lagi. Selain pelatihan, pembinaan usaha kecil pun harus dilakukan, agar kegiatan usaha dapat berkembang menjadi lebih luas lagi. Usaha kecil sebagai kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil memiliki peran sentral dalam perekonomian Indonesia. Oleh karenanya dibutuhkan sekali adanya pembinaan. Peningkatan produktivitas pada usaha kecil akan berdampak luas pada perbaikan kesejahteraan rakyat karena usaha kecil adalah tempat dimana banyak orang menggantungkan sumber kehidupannya. Salah satu alternatif dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan usaha kecil adalah dengan modernisasi sistem usaha dan perangkat kebijakannya yang sistematis sehingga akan memberikan dampak yang lebih luas lagi dalam meningkatkan daya saing daerah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Glendoh (2001), Alhempri (2013), Fathurrohman (2016), Susilo (2014) dan Sari (2013).

Motivasi

Berdasarkan tabel 5.4 dan analisis data menggunakan uji *spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar ditandai dengan nilai $p < 0,100$ dan koefisien korelasi 0,228. Hal ini bermakna bahwa arah hubungan antara motivasi dan kinerja UMKM adalah positif dan memiliki kekuatan hubungan yang rendah. Hal ini mengacu pada Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut: 0,00 – 0,199= sangat rendah 0,20 – 0,399= rendah 0,40 – 0,599= sedang 0,60 – 0,799= kuat 0,80 – 1,000= sangat kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu'luwatin (2018), Helmi (2016), dan Nurhaedah dkk (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja UMKM. Menurut Sunyoto (2012), motivasi merupakan suatu unsur perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang terhadap tujuan tertentu yang ingin dicapai. Peran motivasi dalam berwirausaha dapat dianalogikan sebagai bahan bakar penggerak mesin. Motivasi usaha yang memadai akan mendorong untuk berperilaku aktif dalam berwirausaha. Motivasi berwirausaha adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk memulai mengaktualisasi potensi diri dalam berfikir kreatif dan inovatif untuk menciptakan produk baru serta bernilai tambah guna kepentingan bersama (Huarng et al., 2018). Seorang Wirausaha akan muncul ketika individu tersebut berani mengembangkan usaha-usaha dan ide-ide

barunya. Membuat seseorang menjadi berani mengembangkan usaha dan idenya melalui motivasi. Penelitian dilakukan Ie dan Visantia (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja UMKM pada pemilik toko pakaian di Pusat Grosir Metro Tanah Abang Jakarta. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2010) bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja UMKM pada usaha fotocopy dan alat tulis kantor di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Pada intinya, motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan wirausaha dalam menyelesaikan tugasnya (Schaltegger & Burritt, 2018; Carsrud et al., 2017). Semakin besar motivasi maka semakin besar kesuksesan yang bisa dicapai. Faktor-faktor pendorong disebut juga faktor penyebab kepuasan. Adanya kepuasan akan menambah semangat untuk melaksanakan aktivitas.

Simpulan

Berdasarkan hasil penilaian pelatihan kerja dan motivasi sudah tergolong baik yang ditandai dengan sudah hampir mencapai skor maksimum dari masing-masing item pertanyaan. Hasil analisis hubungan menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja UMKM di wilayah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Namun, berdasarkan penilaian kinerja UMKM atau kinerja karyawan menyatakan bahwa karyawan pada UMKM yang berada di wilayah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar sudah dapat bekerja sesuai target, efektif, efisien, mandiri, mampu menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan produktivitas UMKM, serta menjaga kualitas produk yang dihasilkan dari masing-masing UMKM dengan melakukan *quality control* secara berkala.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi Pemerintah Kota Makassar atau dalam hal ini adalah Pemerintah Kecamatan Biringkanaya yaitu dalam rangka meningkatkan pertumbuhan usaha pihak UMKM serta pengembangan diri pada karyawan UMKM di wilayah Kecamatan Biringkanaya, dilakukan pelatihan dalam penggunaan teknologi serta dapat memberikan motivasi kepada pemilik maupun karyawan UMKM agar dapat membuat suatu inovasi yang terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi, A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502, 106-119.
- Agusta, L. dan Sutanto, E. (2013) 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya', Agora.
- Aldila Ayuning Budi. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Alhempri, Raden Rudi dan Wismar Harianto, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan terhadap Pengembangan Usaha Kecil pada Program Kemitraan

Bina Lingkungan. Media Riset Bisnis dan Manajemen, volume 13, Nomor 1, April 2013.

Amstrong, M 2012, Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 12th edn, London, United Kingdom.

Andayani, N. R. and Makian, P. (2016) 'pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pt. pci elektronik international (studi pada karyawan pt pci elektronik Iinternational)', Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis.

Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017),

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2011). Hal. 67

Arsad Bahri, Usman Mulnar, Andi Suliana. 2019. Kajian Pemberdayaan UMKM Kota Makassar Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pelaku Usaha. Jurnal Inovasi dan Pelayanan Publik Makassar. 1(1): 37-53.

Barasa, L, Gunawan, A, dan Sumali, B 2018, 'Determinants of Job Satisfaction and it'sImplication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta', International Review of Management and Marketing, 8(5), pp. 43-49.

Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9

Bohlander & Snell. 2013. Managing Human Resources. Ohio: South-Western College Pub.

Carsrud, A., Brännback, M., Elfving, J. dan Brandt, K. 2017. Motivations: The Entrepreneurial Mind and Behavior. International Studies in Entrepreneurship, Vol. 35, hal. 185-209.

Daulay, R.W. 2010. Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Keberhasilan Usaha pada Usaha Fotocopy dan Alat Tulis Kantor di Kecamatan Penyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Fathurrohman, Nur, 2016, Pengaruh Pelatihan, Modal Usaha dan Pendampingan terhadap Kesejahteraan Mustahik, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta, Penelitian dipublikasikan, diakses tanggal 1 Desember 2021.

Geoffrey, G. Meredith, et. Al. (1996). Kewirausahaan Teori Dan Praktek. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.

Glendoh, Sentot Harman, 2001,Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 3, no 1, Maret 2001.

- Hario Tamtomo, dkk. 2016. Strategi Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Jambi. Jurnal Development, STIE Muhammadiyah Jambi. Hlm. 112
- Helmi “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara” Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Tahun 2016, hlm. 61
- Huarng, K.H., Mas-Tur, A. dan Yu, T.H.K. 2012. Factors Affecting the Success of Women Entrepreneurs. International Entrepreneurship and Management Journal. Vol. 8, No. 4, hal. 487–497.
- Ie, M. dan Visantia, E. 2013. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian di Pusat Grosir Metro Tanah Abang Jakarta. Jurnal Manajemen. Vol. 13, No. 1, hal. 36-48.
- Kurniadi Kesuma. 2017. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang.
- Lu’luwatin Rosdiana Aprilia “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Resort dan Meeting Service” Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. 8 No. 1, 2018. Akademi Pariwisata NHI.
- Mandey, S. and Sahanggamu, P. (2014) ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya’, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rsodakarya.
- Mathis, J dan Jackson, J 2008, Human Resource Management, 12th edn, USA.
- Megawati 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Industri Mikro Percetakan Undangan dikota Makassar. Skripsi UniverstasNegeri Makassar
- Meithiana indrasari. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Nurhaedah, dkk “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep” Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 7 (1), Tahun 2018, hlm. 20
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Rudhaliawan, V.M., 2013. *Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sari, Ni Made Anintia Trisna, 2013, Pengaruh Pelatihan, sikap, intensi dan modal terhadap Perilaku Berwirausaha pada Peserta Program Mahasiswa Wirausaha Universitas Pendidikan Ganesha tahun 2012, Penelitian dipublikasikan, <http://library.um.ac.id>, diakses tanggal 1 Desember 2021.
- Schaltegger, S. dan Burritt, R. 2018. Business Cases and Corporate Engagement with Sustainability: Differentiating Ethical Motivations. *Journal of Business Ethics*. Vol. 147, No. 2, hal. 241–259.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Skinner. (1992). dalam Tantri, F. (hal. 4). *Pengantar Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi 1 Cetakan ke-22 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 287
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.
- Susilo, Bambang, Hendra Wijaya, dan Nanik Yuliati, 2014. Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Usaha di KUD Marem Desa Serut Kecamatan Panti Kabupaten Jember Tahun 2013, Penelitian dipublikasikan, diakses tanggal 1 Desember 2021.
- Sutrisno, Edy. 2009, Edisi Pertama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suyatno & Purnama, Chamdan. 2010. “Motivasi dan Kemmpuan Usaha dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Industri Kecil (Studi pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 12 No. 2.
- Zimmerer. W Thomas, Norman M. Scarborough. 1996. *Entrepreneurship and New Jersey*: Prentice Hall International Inc. hal 51.