

Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia

Dewi Puspaningtyas Faeni^a, Adinda Riskita^a, Ananda Riby Sugianto^a, Bella Ananda Gunawan^a,
Husnaya Amelia^a, Titin Anawiyah Wibowo

^aUniversitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :24-April-2025

Revised : 08-Mei-2025

Accepted :14-Mei-2025

Keywords: *technical skills, work motivation, employee productivity*

Kata Kunci: *keterampilan teknis, motivasi kerja, produktivitas karyawan*

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This study is to identify the correlation between the variables of the Influence of Technical Skills and Work Motivation on Employee Productivity in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Manufacturing Sector in Indonesia. In the production process, technical skills are special abilities that are needed, while work motivation is the drive that drives employees to achieve optimal results. To ensure the sustainability and competitiveness of MSMEs in the midst of increasingly tight market competition, employee productivity is the main focus. The method used in this study is a qualitative descriptive method by collecting comprehensive information related to the relationship between technical skills, work motivation, and employee productivity through observation and data analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel Pengaruh Keterampilan Teknis dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Sektor Manufaktur di Indonesia. Dalam proses produksi, keterampilan teknis adalah kemampuan khusus yang diperlukan, sementara motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil optimal. Untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing UMKM di tengah persaingan pasar yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi fokus utama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan informasi komprehensif terkait hubungan antara keterampilan teknis, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan melalui observasi dan analisis data.

LATAR BELAKANG

Sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sangat berperan penting bagi perekonomian Indonesia, terutama di sektor manufaktur. Meskipun begitu, UMKM manufaktur masih menghadapi banyak masalah, salah satunya kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan produksi bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan keterampilan teknis. Produksi dan inovasi mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui kontribusi UMKM, yang tidak hanya menciptakan lapangan kerja tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Namun, dalam menghadapi persaingan global dan tantangan pasar, peningkatan produktivitas karyawan adalah kunci untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing UMKM.

Berbagai faktor, termasuk keterampilan teknis dan motivasi kerja dapat memengaruhi produktivitas pekerja. Kemampuan khusus yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan di bidang manufaktur, seperti pengoperasian mesin, perakitan produk, dan pengendalian kualitas, termasuk dalam keterampilan teknis. Meskipun demikian, motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemampuan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Memahami pengaruh keterampilan teknis dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sangat penting dalam konteks UMKM. Produksi yang rendah dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan mengurangi daya saing mereka di pasar. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa bagaimana keterampilan teknis dan motivasi kerja berkorelasi dengan produktivitas karyawan di UMKM sektor manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pelaku UMKM membangun sumber daya manusia yang unggul dan produktif.

Penelitian ini bertujuan adalah untuk melihat bagaimana keterampilan teknis dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di UMKM sektor manufaktur di Indonesia. Dengan mengetahui hubungan ini, UMKM diharapkan dapat membuat rencana yang efektif untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi namun sering kali terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang

bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Produktivitas karyawan merupakan hasil akhir dari interaksi antara berbagai faktor, termasuk keterampilan teknis dan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua variabel tersebut saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di bidang manufaktur kecil dan menengah di Indonesia. Informasi tersebut dapat digunakan oleh pemilik UMKM untuk melatih dan mengembangkan karyawannya serta melaksanakan program motivasi yang efektif. Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat memberikan informasi yang berguna kepada pemerintah dalam merumuskan kebijakan untuk mendukung pengembangan UMKM manufaktur di Indonesia.

LANDASAN TEORI

UMKM

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM, "UMKM" didefinisikan sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang-orang atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki.

Di dalam literatur, umumnya diakui bahwa UMKM sangat penting di negara-negara berkembang karena perbedaan utama mereka dengan usaha besar, yaitu:

1. Jumlah bisnis jauh lebih besar daripada jumlah bisnis besar, khususnya yang termasuk dalam kategori mikro dan kecil. Berbeda dengan usaha baru dan menengah, usaha mikro dan kecil tersebar di seluruh perdesaan, bahkan di daerah yang agak terisolasi.
2. Pertumbuhan UMKM dapat dimasukkan sebagai bagian penting dari kebijakan nasional untuk meningkatkan kesempatan kerja dan menciptakan pendapatan, terutama bagi masyarakat miskin, karena sangat padat karya.
3. Tidak hanya sebagian besar UMKM, terutama usaha mikro, berada di negara sedang berkembang, terutama di perdesaan, tetapi aktivitas produksi mereka biasanya berbasis pertanian. Akibatnya, upaya pemerintah untuk mendukung UMKM juga merupakan cara tak langsung namun efektif untuk mendukung pembangunan dan pertumbuhan produksi di sektor pertanian.

4. Dalam hal proporsi faktor-faktor produksi dan kondisi lokal yang ada di negara sedang berkembang, UMKM menggunakan teknologi yang lebih "cocok" (jika dibandingkan dengan teknologi canggih yang biasa digunakan oleh perusahaan besar atau modern). Sumber daya alam (SDA) dan tenaga kerja berpendidikan rendah yang banyak, tetapi modal dan sumber daya mandiri
5. Pengusaha UMKM biasanya membiayai sebagian besar bisnis mereka dengan tabungan pribadi, serta bantuan atau pinjaman dari saudara atau kerabat, pemberi kredit informal, pedagang atau pengumpul, pemasok bahan baku, dan pembayaran di muka dari konsumen. Oleh karena itu, kelompok usaha ini dapat memainkan peran penting lainnya, seperti menjadi alat atau memberikan tabungan perdesaan, yang jika tidak digunakan untuk tujuan yang tidak produktif.

Menurut Berry et al. (Tumbunan, 2012:5), kelompok usaha ini sangat penting untuk industri- industri yang tidak stabil atau ekonomi-ekonomi yang tidak dapat menahan perubahan kondisi pasar yang cepat. Krisis ekonomi 1997/98, yang melanda beberapa negara di Asia Tenggara, termasuk Indonesia.

Keterampilan Teknis

Kemampuan teknis secara umum mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh seorang calon pekerja dalam menggunakan alat, mengelola data, mengoperasikan komputer, dan mengetahui pengetahuan tertentu. Menurut Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambud (2019) Hard skill atau Keterampilan Teknis dapat di nilai dari tes teknis atau tes praktis. Hard skill dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan tenaga penjualan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sementara menurut Fhalina Lisdiana (2019) Keterampilan Teknis (Hard Skill) seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti Hard Skill didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Keterampilan teknis, juga dikenal sebagai keterampilan keras, merupakan penguasaan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang ilmu tertentu. Arhamuwil dikutip dari Jurnal Ni Kadek Sirnawati (2014). Selain itu, Hardi (2010) menyatakan bahwa keterampilan yang sulit digambarkan sebagai perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat yang menghasilkan sesuatu yang dapat dilihat dan langsung.

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan didefinisikan sebagai hasil keluaran, atau output, yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2010):128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas kerja merupakan bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan dan sebagai alat/pengukur dalam menjalankan keberhasilan.

Menurut Tohardi (dalam Buku Sutresno 2019:100) menjelaskan bahwa produktivitas Kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan induktif melalui pengumpulan informasi komprehensif terkait hubungan antara keterampilan teknis, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan melalui populasi, observasi dan analisis data. Menurut Moleong (2008: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi,

motivasi, tindakan, secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Sugiyono (2011: 55), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis, yaitu keterampilan teknis, motivasi kerja, produktivitas karyawan.

Populasi menurut Widodo (2017:69) adalah keseluruhan pengelompokan orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi yang tersedia, yaitu seluruh UMKM Manufaktur yang beroperasi di Indonesia. Sektor manufaktur memainkan peran besar dalam perekonomian nasional, terutama dengan menyerap tenaga kerja dan meningkatkan daya saing industri lokal. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), terdapat lebih dari 4 juta UMKM sektor manufaktur di Indonesia, yang mencakup berbagai bidang produksi dan tersebar di seluruh wilayah nusantara. Pendekatan purposive sampling digunakan untuk memilih sampel yang mewakili berbagai atribut sektor manufaktur UMKM, seperti skala usaha, bidang produksi, dan lokasi geografis. Populasi penelitian sangat luas.

Observasi menurut Morris (1973: 906) mendefinisikan observasi sebagai aktivitas mencatat suatu gejala dengan bantuan instrumen-instrumen dan merekamnya dengan tujuan ilmiah atau tujuan lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa observasi merupakan kumpulan kesan tentang dunia sekitar berdasarkan semua kemampuan daya tangkap pancaindera manusia. Dengan menggunakan metode observasi non-partisipatif, peneliti melihat secara langsung bagaimana keterampilan teknis diterapkan dalam pekerjaan dan bagaimana motivasi kerja tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan.

Analisis Data Menurut Sugiyono (2020:131) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam penelitian ini, analisis data digunakan untuk menemukan hubungan antara keterampilan teknis, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Karena penelitian ini bersifat kualitatif, analisis data berkonsentrasi pada tema dan pola yang ditemukan dalam data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran dan Tantangan UMKM Sektor Manufaktur dalam Perekonomian

Meskipun sering menghadapi berbagai masalah, UMKM industri manufaktur di Indonesia memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian negara. Industri ini juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan, pertumbuhan ekonomi, dan perkembangan industri. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, umlah UMKM saat ini mencapai 64,2 juta dan memberikan kontribusi sebesar 61,07% atau 8.573,89 triliun rupiah terhadap PDB. Kemampuan UMKM untuk menyerap 97% tenaga kerja dan menghimpun hingga 60,4% investasi merupakan bagian besar dari kontribusi mereka terhadap perekonomian Indonesia. Namun, jumlah UMKM di Indonesia sangat besar, terlepas dari masalah yang ada.

Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah telah mendukung UMKM melalui berbagai program, seperti Kredit Usaha Rakyat, Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia (Gernas BBI), digitalisasi pemasaran UMKM, Penguatan Wirausaha Alumni Program Kartu Prakerja Melalui Pembiayaan KUR, dan UU Cipta Kerja. Pandemi ini juga menyebabkan pergeseran pola konsumsi barang dan jasa dari offline ke digital, dengan peningkatan trafik internet antara 15 dan 20 persen. Ini mendorong transformasi digital. Dengan 196,7 juta orang yang memiliki akses internet dan memiliki jumlah populasi terbesar ke-4 di dunia, ekonomi Indonesia masih memiliki banyak peluang digital.

Peran Keterampilan Teknis dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM

Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang relevan dibidangnya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Mereka memahami prosedur, menggunakan alat, dan teknologi yang dibutuhkan, sehingga meminimalkan kesalahan dan waktu pengerjaan ulang. Ketika seorang karyawan UMKM yang terlatih menggunakan mesin kopi akan lebih cepat dan efisien untuk penyajian kopi daripada karyawan yang tidak terlatih. Keterampilan teknis memungkinkan karyawan untuk menggunakan sumber daya (bahan baku, energi, waktu) secara lebih efisien. Mereka tahu cara mengoptimalkan penggunaan mesin, meminimalkan limbah, dan menghindari pemborosan.

Karyawan yang terampil atau fasih dalam menggunakan peralatan atau perangkat lunak tertentu akan menghasilkan produk yang lebih presisi, konsisten, dan berkualitas tinggi. Contohnya, seorang penjahit di UMKM konveksi yang terampil menggunakan mesin jahit modern akan menghasilkan jahitan yang lebih rapi dan kuat. Memenuhi Standar Kualitas: Dengan keterampilan teknis yang memadai, karyawan dapat memastikan bahwa produk/jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan atau industri. Hal ini penting untuk menjaga kepuasan pelanggan dan daya saing di pasar.

Karena adanya Keterampilan teknis yang dimiliki oleh karyawan produk yang dipasarkan

oleh sektor UMKM dapat lebih unggul, dengan kualitas dan efisiensi yang meningkat, UMKM dapat menawarkan produk/jasa yang lebih unggul dibandingkan pesaingnya. Hal ini meningkatkan daya tarik bagi pelanggan dan memperkuat posisi pasar UMKM,

Setiap UMKM memiliki target yang ingin dicapai, dan pelaksanaan tugas dan fungsi dari sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menggapai sebuah kesuksesan. Untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja guna dapat berjalan dengan visi dan misi dari UMKM tersebut maka pemahaman terhadap motivasi individu yang bekerja di dalamnya menjadi sebuah kunci, karena motivasi ini sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku dan sikap. Secara sederhana, sikap mencerminkan motivasi yang mendasarinya dan memengaruhi cara pelaksanaan pekerjaan seseorang. Menurut Robbin (2003) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. semakin baik motivasi kerja pegawai alhasil semakin naik kinerja/produktivitas karyawan UMKM. Pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan dapat memberikan semangat buat pegawai guna bekerja lebih giat dan lebih bersemangat yang pada akhirnya produktivitas bakal naik. Hal ini serupa dengan temuan dari riset yang dilaksanakan di bank komersial Kenya (Omolo, 2015) yang menemukan bahwa motivasi karyawan meningkatkan kinerja secara signifikan.

Ketika pekerja senang dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dapat kita simpulkan bahwa karyawan UMKM menikmati kesuksesan yang lebih besar ketika mereka bahagia dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan umkm merasa puas dengan pemberian segala fasilitas dan kesempatan agar produktivits karyawan dapat meningkat sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan ditemukan secara signifikan berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja. Beberapa karyawan yang merasa merasa termotivasi karena diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka dan ketika mereka menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan mereka.

Motivasi kerja karyawan tinggi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi yakni karyawan merasa bahwa UMKM telah banyak berjasa bagi kehidupan karyawan dalam hal menunjang kebutuhan ekonomi karyawan, pegawai khawatir bahwa setiap masalah yang dihadapi perusahaan pada akhirnya akan mempengaruhi mereka, dan organisasi layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan.

Menurut penelitian (Widyaningrum, 2011) komitmen organisasi dapat memitigasi dampak insentif kerja terhadap kinerja. Karyawan yang puas dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk diinvestasikan dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan yang sangat puas dengan

lingkungan kerja mereka dan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi dalam membuat keputusan akan lebih mungkin bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Chandraningtyas, 2012) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan dapat meredam dampak kebahagiaan dalam bekerja. Perihal ini menyatakan kalau komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Pengaruh Signifikan antara Keterampilan Teknis dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan teknis dan produktivitas karyawan di UMKM sektor manufaktur di Indonesia. Dalam industri manufaktur UMKM, keterampilan teknis karyawan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja mereka, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas. Keterampilan teknis yang baik termasuk kemampuan untuk mengoperasikan mesin dengan benar, memahami proses produksi, dan menyelesaikan masalah teknis di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, banyak pekerja yang telah menerima pelatihan keterampilan teknis atau keahlian spesifik (seperti mengoperasikan mesin produksi atau teknik manufaktur lainnya) mengatakan bahwa mereka lebih produktif di tempat kerja mereka. Karyawan yang terampil lebih cepat menyelesaikan tugas dan lebih mampu mengurangi pemborosan bahan baku, yang berarti lebih banyak produksi yang efisien. Hal ini dilandaskan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. **Penyelesaian Masalah yang Lebih Cepat:** Karyawan dengan keterampilan teknis yang lebih baik dapat menemukan dan menyelesaikan masalah di lapangan lebih cepat, yang berarti lebih sedikit downtime mesin dan proses produksi yang lebih cepat.
2. **Efisiensi Penggunaan Sumber Daya:** Karyawan dapat menghemat biaya dan meningkatkan output dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengurangi pemborosan bahan baku, dan meningkatkan kualitas produk dengan keterampilan teknis yang baik.
3. **Kualitas Produk yang Lebih Baik:** Karyawan yang terampil dalam proses produksi memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk yang lebih berkualitas, mengurangi cacat produksi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan, sehingga meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknis dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor UMKM manufaktur Indonesia. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang baik memiliki dua keuntungan: mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, dan mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi yang mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka dan mencapai produktivitas yang optimal, keduanya harus bekerja sama. Industri manufaktur kecil dan menengah (UMKM) harus mempertimbangkan kedua hal ini dengan

memberikan pelatihan keterampilan teknis yang teratur dan sistem penghargaan yang efektif untuk membuat karyawan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan peningkatan kinerja karena motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung mengerahkan lebih banyak upaya, tetap fokus pada tugas yang diberikan, dan bertekad untuk mencapai hasil terbaik.

Karyawan yang sangat termotivasi untuk bekerja cenderung lebih produktif. Mereka lebih cepat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih tinggi karena mereka ingin berprestasi dan mendapatkan penghargaan atas apa yang mereka lakukan. Dalam industri manufaktur UMKM, karyawan yang merasa dihargai dan mendapat penghargaan, baik secara material maupun non-material, menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Adapun Pengaruh Signifikan yang menjadi faktor pendorong menurunnya produktivitas karyawan yang diakibatkan penurunan motivasi kerja:

1. **Peningkatan Keterlibatan:** Motivasi kerja meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk mencurahkan seluruh waktu dan tenaga mereka untuk pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas.
2. **Pencapaian Tujuan:** Karyawan yang sangat bermotivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi karena mereka percaya mereka akan mendapatkan insentif atau penghargaan sebagai imbalan atas usaha mereka.
3. **Pengurangan Stres dan Kelelahan:** Karyawan yang memiliki motivasi yang tepat dapat tetap fokus dan tidak mudah merasa lelah atau jenuh saat bekerja. Ketika usaha mereka dihargai, mereka lebih mampu menghadapi tantangan dan stres, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan; karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka secara keseluruhan. UMKM harus mempertimbangkan faktor motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang adil, insentif yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka.

Pengaruh Simultan Antara Keterampilan Teknis dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, studi menunjukkan bahwa keterampilan teknis dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa kedua komponen ini bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Ketika keterampilan teknis dikombinasikan dengan motivasi kerja, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan dengan keterampilan teknis yang baik dapat meminimalkan pemborosan dan menghindari kesalahan yang menghambat proses kerja. Sebaliknya, motivasi kerja berfungsi sebagai katalisator yang meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Karyawan yang termotivasi lebih berkomitmen dan cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

Jika kedua faktor ini ada secara bersamaan, keterampilan teknis yang tinggi akan lebih menguntungkan jika didorong oleh motivasi kerja yang kuat. Sebaliknya, jika tidak ada motivasi kerja yang cukup, karyawan mungkin tidak melakukan yang terbaik.

Hasil observasi menunjukkan adanya pengaruh yang didasari oleh Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dan memiliki keterampilan teknis yang kuat cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang lebih tinggi, tetapi mereka juga termotivasi untuk terus meningkatkan hasil kerja mereka dan menemukan solusi baru untuk masalah. Misalnya, karyawan yang terampil dalam mengoperasikan mesin produksi dan merasa dihargai berdasarkan kinerja cenderung menghasilkan produk dengan kualitas yang lebih tinggi dan dalam waktu yang lebih singkat di sektor manufaktur UMKM.

Adapun Pengaruh Simultan Antara Keterampilan Teknis dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan:

1. **Sinergi antara Keterampilan dan Motivasi:** Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang kuat akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dan mereka akan lebih termotivasi untuk melakukannya. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan.
2. **Pengurangan Hambatan dalam Pekerjaan:** Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat memanfaatkan keterampilan teknis mereka dengan lebih baik dengan memanfaatkan tantangan dan hambatan yang muncul di tempat kerja. Selain itu, memiliki keterampilan teknis yang solid memungkinkan karyawan bekerja lebih cepat dan lebih efisien, yang memberi mereka kemampuan untuk menanggapi tantangan.

3. **Peningkatan Kualitas Kerja:** Karyawan yang terampil dan termotivasi cenderung lebih fokus dalam menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang tinggi. Hasil yang lebih baik dihasilkan oleh kombinasi keterampilan teknis yang baik dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keterampilan teknis memengaruhi produktivitas karyawan secara bersamaan. Keterlibatan teknis yang kuat akan didukung oleh motivasi kerja yang kuat, dan motivasi kerja yang kuat akan mendorong keterampilan teknis yang kuat. Kedua komponen ini bekerja sama. Produksi yang lebih tinggi cenderung ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang baik dan termotivasi. Motivasi meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, dan keterampilan teknis memungkinkan mereka bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan produk berkualitas tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks UMKM sektor manufaktur di Indonesia, keterampilan teknis, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan sangat terkait satu sama lain. Berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan program pengembangan lainnya tidak hanya meningkatkan efisiensi operasi, tetapi juga meningkatkan kreativitas dan inovasi di tingkat individu dan organisasi. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan adalah:

1. **Keterampilan Teknis Mempengaruhi Produktivitas Karyawan:** Keterampilan teknis karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di sektor UMKM manufaktur. Karyawan dengan keterampilan teknis yang memadai dapat menggunakan peralatan, menerapkan prosedur kerja yang efektif, dan mengatasi masalah teknis dalam meningkatkan kualitas produk dengan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, mengurangi kesalahan, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja, pengurangan pemborosan, dan peningkatan kualitas produk.
2. **Motivasi Kerja Mempengaruhi Produktivitas Karyawan:** Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih keras cenderung berkomitmen pada pekerjaan mereka, bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dimotivasi untuk melakukan yang terbaik dari yang mereka bisa.
3. **Terdapat Pengaruh Simultan antara Keterampilan Teknis dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan:** Karyawan dengan keterampilan teknis dan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas secara bersamaan. Keterampilan

teknis membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik, sementara motivasi mendorong mereka untuk tetap fokus, berkomitmen, dan terus meningkatkan kinerja. Keterampilan teknis dan motivasi kerja saling melengkapi. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang kuat dan termotivasi tinggi akan lebih produktif dan inovatif saat menyelesaikan tugas.

4. **Dampak kepada UMKM:** Bagi UMKM, Meningkatnya produktivitas memberi UMKM keuntungan besar dalam persaingan, memungkinkan mereka untuk berkembang lebih cepat, meningkatkan daya saing, dan bertahan di pasar yang semakin dinamis.
5. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM sektor manufaktur di Indonesia, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kedua faktor ini secara bersamaan. Peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Alfiah, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of compensation, work environment and training on employees' performance of politeknik LP3I Jakarta. *Work*, 2(5), 947-955.
- Arisita, V. F. R., Ariningtyas, R. E., & Purwanti, E. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 7(2), 204-210.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Cahaya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. [https://doi.org/10.24294-jipd.v8i8.4924](https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924)
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>

- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A Model for Indonesia's F&B Industry. *Environmental Challenges*, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D.P., Oktaviani, R.F., Riyadh, H.A., Faeni, R.P. and Beshr, B.A.H. (2025), Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Qual Manage.*, 34: e70048. <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Faeni, R. P., & Faeni, D. P. (2025). Syariah Self-Efficacy, Competency Certification, and Digital Literacy on Work Readiness of Expertise Program Students Mediated by Field Work Practices in The Islamic Concept. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 9(1), 84-107.
- Fauziah, F., M. Nurfadillah, dan R. S. Karhab. 2020. Meningkatkan Produktivitas Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melalui Pelatihan Perencanaan Bisnis. *Mahakam Jurnal* 4(1): 37-43.
- Hendayana, Y., El-Kafafi, S., Waskito, M., & Faeni, D. P. (2024). Business Networking, Innovation, and Firm Competitiveness: The Case of Handicraft Industry in Indonesia. *Integrated Journal of Business and Economics*, 8(2), 129-144.
- Hendayana, Y., Faeni, D. P., & El-Kafafi, S. (2024). The Mediating Effect of Islamic Marketing Capabilities in The Relationship Between Entrepreneurial Orientation And Firm Performance at Handicraft SMEs In West Java. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 383-396.
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia : Jakarta.
- Rukmana, I. J., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 65-80.
- Silviasih, S., Slamet, F., & Iskandar, D. (2016). Pengaruh orientasi pasar dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha pada pemilik UKM sektor manufaktur garmien di Tanah Abang, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98664.
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. 1992. *Organizational Behavior and Personal Psychology*.

USA : Richard