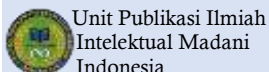


PENGARUH PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DAERAH MAKASSAR***THE EFFECT OF KNOWLEDGE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MSMEs IN THE MAKASSAR REGION*****Andi Eka Nur Ilmi Syarif¹**Universitas Hasanuddin¹
email:
andiekanurilmi0609@gmail.com**Badu Ahmad²**Universitas Hasanuddin²
email:
baduahmad7@gmail.comIJI Publication
p-ISSN: 2774-1907
e-ISSN: 2774-1915
Vol. 6, No. 3, pp. 362-372
Juli 2026

Abstrak: Pengetahuan yang memadai menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan relevan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar lebih cepat sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan menerapkan pengetahuannya secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis deskripsi pengetahuan, motivasi, dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh langsung pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maupun pengaruh tidak langsung pengetahuan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan pada UMKM Daerah Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Daerah Makassar sebanyak 332.549 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling* sebanyak 110 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, motivasi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik/tinggi. Selain itu, pengetahuan dan motivasi terbukti berpengaruh langsung maupun tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga seluruh hipotesis diterima.

Kata Kunci: Pengetahuan; Motivasi; Kinerja; UMKM; Sumber Daya Manusia.

Abstract: Adequate knowledge is a critical factor in achieving organizational goals. Employees with relevant knowledge can adapt to technological and market changes more quickly, thereby improving performance. Furthermore, work motivation plays an essential role in encouraging employees to apply their knowledge optimally. This study aims to analyze the description of employee knowledge, motivation, and performance, as well as to analyze the direct effects of knowledge and motivation on employee performance, and the indirect effect of knowledge on performance through employee motivation in MSMEs in the Makassar Region. The population of this study consisted of 332,549 MSME employees in the Makassar Region. Sampling was conducted using stratified random sampling with a total sample of 110 respondents. Data were collected by distributing questionnaires to respondents. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics via IBM SPSS version 27 software. The results show that employee knowledge, motivation, and performance are in the very high/good category. Furthermore, knowledge and motivation are proven to have significant direct and indirect effects on employee performance, leading to the acceptance of all hypotheses.

Keywords: Knowledge; Motivation; Performance; MSMEs; Human Resources.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dan penentu utama keberhasilan suatu organisasi maupun bisnis di era globalisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat penting dalam mencapai tujuan usaha, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menjadi pilar utama perekonomian nasional. Di Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya Daerah Makassar dan wilayah penyangganya seperti Kabupaten Gowa, Takalar, dan Jenepono, pertumbuhan UMKM kuliner mengalami peningkatan yang

sangat pesat dari tahun ke tahun. Meskipun sektor UMKM terbukti tangguh dan memberikan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja serta PDRB daerah, para pelaku UMKM masih menghadapi tantangan mendasar terkait kualitas produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing pasar. Mengingat skala usaha UMKM yang relatif terbatas dibanding perusahaan besar, kinerja dari setiap individu karyawan memberikan dampak langsung yang sangat menentukan keberlangsungan bisnis secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dalam suatu usaha dipengaruhi oleh berbagai faktor fundamental, di antaranya adalah pengetahuan (*knowledge*) dan motivasi kerja (*work motivation*). Pengetahuan merupakan modal intelektual yang mencakup pemahaman tugas, penguasaan prosedur, hingga kemampuan beradaptasi dengan teknologi dan dinamika pasar. Karyawan yang memiliki pengetahuan relevan cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, pengetahuan yang memadai tidak akan teraktualisasi menjadi kinerja nyata apabila tidak didorong oleh motivasi yang kuat. Motivasi berfungsi sebagai dorongan psikologis yang memicu dorongan internal, komitmen, dan semangat kerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, keterkaitan antara penguasaan pengetahuan dan dorongan motivasi menjadi aspek kritis dalam menciptakan SDM UMKM yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Meskipun hubungan antara pengetahuan, motivasi, dan kinerja telah banyak dikaji, hasil-hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya ketidakselarasan temuan empiris (*research gap*). Penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Hendara (2019) serta Sirinaga dkk. (2020) mengonfirmasi bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil yang bertolak belakang ditemukan dalam studi La Nafie dkk. (2023) pada UMKM kuliner di Makassar serta Sunarti dkk. (2023), di mana pengetahuan terbukti tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akibat terbatasnya kualitas pelatihan dan pengelolaan manajemen usaha yang belum profesional. Di sisi lain, pada variabel motivasi, studi oleh Efendi dkk. (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian Haikal (2022) justru menemukan bahwa motivasi dapat berpotensi tidak berdampak positif apabila tidak

diimbangi dengan sistem kompensasi dan iklim kerja yang kondusif.

Adanya kontradiksi temuan pada literatur terdahulu menegaskan perlunya re-evaluasi secara mendalam dengan pendekatan model yang lebih komprehensif. Kebaruan (*state of the art*) dalam penelitian ini terletak pada pengujian model struktural integratif yang tidak hanya menguji pengaruh langsung, tetapi juga menempatkan variabel motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang menjembatani hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan, secara spesifik pada UMKM sektor kuliner di Daerah Makassar (termasuk Gowa, Takalar, dan Jeneponto). Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis deskripsi tingkat pengetahuan, motivasi, dan kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh langsung pengetahuan terhadap motivasi karyawan; (3) menganalisis pengaruh langsung pengetahuan terhadap kinerja karyawan; (4) menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan; serta (5) menganalisis pengaruh tidak langsung pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada UMKM Daerah Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi pengetahuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel penelitian. Penelitian dilaksanakan pada UMKM sektor kuliner yang berada di wilayah Daerah Makassar, meliputi Kabupaten Gowa, Kabupaten Takalar, dan Kabupaten Jeneponto.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM mikro, kecil, dan

menengah pada wilayah penelitian dengan jumlah populasi sebanyak 332.549 orang, yang bersumber dari data Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling* karena populasi memiliki karakteristik yang berstrata berdasarkan jenis usaha dan wilayah kabupaten. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 110 responden yang terdiri dari karyawan UMKM mikro, kecil, dan menengah secara proporsional pada masing-masing wilayah penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban untuk mengukur tingkat pengetahuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan dokumentasi sebagai data pendukung.

Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian secara sistematis. Tahap awal pengolahan data meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, analisis statistik deskriptif diterapkan untuk mendeskripsikan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata dan kategorisasi interval. Sebelum pengujian hipotesis utama, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas data dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian hipotesis dan analisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS dan AMOS untuk menguji keakuratan model struktural secara empiris.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM sektor kuliner di Daerah Makassar yang meliputi Kabupaten Gowa, Kabupaten Takalar, dan Kabupaten Jeneponto dengan jumlah responden sebanyak 110 orang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat pengetahuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta pengaruh pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Daerah Makassar. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Berikut uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengetahuan

Item Pertanyaan	Pearson correlation (r)	Nilai Sig	Keterangan
X.1	0,842	0,000	Valid
X.2	0,817	0,000	Valid
X.3	0,807	0,000	Valid
X.4	0,765	0,000	Valid
X.5	0,761	0,000	Valid
X.6	0,738	0,000	Valid
X.7	0,782	0,000	Valid
X.8	0,765	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 hasil uji validitas untuk variabel pengetahuan (X) menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada *pearson correlation* ($r > 0,187$) dan semua nilai sig (2-tailed) $< 0,05$ yang berarti seluruh item pernyataan pada variabel pengetahuan dinyatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi Karyawan

Item Pertanyaan	Pearson correlation (r)	Nilai Sig	Keterangan
Y.1	0,778	0,000	Valid
Y.2	0,719	0,000	Valid
Y.3	0,802	0,000	Valid
Y.4	0,706	0,000	Valid
Y.5	0,813	0,000	Valid
Y.6	0,803	0,000	Valid
Y.7	0,731	0,000	Valid
Y.8	0,774	0,000	Valid
Y.9	0,792	0,000	Valid
Y.10	0,792	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji validitas untuk variabel motivasi karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada *pearson correlation* (r) > 0,187 dan semua nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan pada variabel motivasi karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Pearson correlation (r)	Nilai Sig	Keterangan
Z.1	0,669	0,000	Valid
Z.2	0,796	0,000	Valid
Z.3	0,777	0,000	Valid
Z.4	0,653	0,000	Valid
Z.5	0,798	0,000	Valid
Z.6	0,642	0,000	Valid
Z.7	0,651	0,000	Valid
Z.8	0,746	0,000	Valid
Z.9	0,823	0,000	Valid
Z.10	0,817	0,000	Valid
Z.11	0,772	0,000	Valid
Z.12	0,778	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 3 hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Z) menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada *pearson correlation* (r) > 0,187 dan semua nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengetahuan, motivasi karyawan, dan kinerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,187 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya, Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengetahuan	0,911	Reliabel
Motivasi Karyawan	0,924	Reliabel
Kinerja	0,927	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil olah data dari ketiga variabel diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Variabel pengetahuan memiliki *cronbach's alpha* sebanyak 0,911, variabel motivasi karyawan memiliki *cronbach's alpha* sebanyak 0,924 dan variabel kinerja memiliki *cronbach's alpha* sebanyak 0,927. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel pengetahuan, motivasi karyawan, dan kinerja adalah reliabel.

Selain itu, hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,137 atau lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut.

Tabel 5.
Rekapitulasi Variabel Pengetahuan

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan	4,31	Sangat Tinggi
Pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas	4,44	Sangat Tinggi
Pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas	4,38	Sangat Tinggi
Rata-Rata	4,37	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5, variabel pengetahuan karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,37. Indikator pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas memberikan kontribusi tertinggi dengan nilai rata-rata 4,44, diikuti pemahaman prosedur sebesar 4,38, dan kesesuaian latar belakang pendidikan sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM memiliki pemahaman operasional yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel motivasi karyawan ditunjukkan pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6.
Rekapitulasi Variabel Motivasi

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Kebutuhan akan prestasi	4,36	Sangat Tinggi
Kebutuhan akan afiliasi	4,31	Sangat Tinggi
Kebutuhan akan kekuasaan	4,28	Sangat Tinggi
Rata-Rata	4,31	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 6 memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,31. Indikator kebutuhan akan prestasi menjadi pendorong utama dengan nilai rata-rata 4,36, sedangkan kebutuhan

afiliasi bernilai 4,31 dan kebutuhan kekuasaan bernilai 4,28.

Adapun gambaran persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan dirangkum dalam Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7.

Rekapitulasi Variabel Kinerja

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Kualitas	4,35	Sangat Baik
Kuantitas	4,33	Sangat Baik
Penggunaan waktu dalam kerja	4,26	Sangat Baik
Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	4,32	Sangat Baik
Rata-Rata	4,31	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7, variabel kinerja memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,31 yang masuk dalam kategori sangat baik. Indikator kualitas hasil kerja mendominasi dengan rata-rata 4,35, diikuti kuantitas sebesar 4,33, kerja sama sebesar 4,32, serta penggunaan waktu efisien sebesar 4,26.

PEMBAHASAN

Pengaruh langsung pengetahuan terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pemahaman karyawan terhadap bahan baku, peralatan, dan prosedur standar operasional, maka semakin tinggi pula ketelitian dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Hasil ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dari Kasmir (2022) dan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan kompetensi dasar yang membentuk tindakan dan efisiensi kerja seseorang. Secara empiris, temuan ini sejalan dengan penelitian Amelia dan Hendara (2019) serta Sirinaga dkk. (2020), tetapi berbeda dengan temuan La Nafie dkk. (2023) yang menyebutkan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan pada UMKM kuliner akibat belum tersedianya pelatihan terstruktur.

Pada UMKM kuliner di Daerah Makassar, penguasaan resep, higienitas, dan prosedur pelayanan secara langsung meminimalkan tingkat kesalahan kerja karyawan.

Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh langsung yang dominan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi, khususnya pada dorongan kebutuhan akan prestasi, cenderung bekerja lebih cepat, disiplin memanfaatkan waktu, dan mampu bekerja sama dalam tim. Temuan ini mendukung teori motivasi dari McClelland dalam Hasibuan (2021) serta Sedarmayanti (2017) yang menegaskan bahwa dorongan psikologis memicu kegairahan dan komitmen kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Efendi dkk. (2020) dan Niati dkk. (2021), namun membantah temuan Haikal (2022).

Pengetahuan Karyawan Pada UMKM Daerah Makassar

Pengetahuan karyawan adalah pemahaman yang komprehensif tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ini bukan hanya tentang mengetahui bagaimana melakukan tugas-tugas tertentu, tetapi juga tentang memahami konteks yang lebih luas dimana tugas-tugas tersebut dilakukan di UMKM Daerah Makassar. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengetahuan karyawan memiliki tiga indikator yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan, pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel pengetahuan karyawan sebesar 4,37 berada pada kategori “sangat tinggi” artinya pengetahuan karyawan telah dilaksanakan dengan baik. Dalam konteks ini dapat dimaksudkan bahwa tingkat pengetahuan karyawan pada UMKM khususnya di Daerah Makassar yang terdapat di Kabupaten Gowa, Kabupaten Takalar, dan Kabupaten

Jeneponto adalah sangat memadai dan sudah berada pada level yang sangat tinggi.

Pada variabel pengetahuan karyawan, indikator pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,44 yang dimana hal ini berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata yang tinggi pada indikator pengetahuan karyawan menunjukkan bahwa dominan karyawan pada UMKM Daerah Makassar adalah pengetahuan material yang tinggi, melaksanakan dengan baik tugas dan kewajiban dalam pekerjaan, serta dapat memahami standar operasional prosedur kerja yang harus diikuti. Sedangkan indikator kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,31 namun masih berada pada kategori sangat tinggi. Pengetahuan yang tinggi, mampu mendukung operasional UMKM dengan lebih efektif, berinovasi dalam menghadapi tantangan, serta membantu UMKM berkembang dan bersaing yang lebih luas. Maka hal ini merupakan hasil yang menunjukkan pengetahuan karyawan memberikan hasil sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil analisis UMKM di Daerah Makassar, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu yang merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Karyawan UMKM di Daerah Makassar menunjukkan tingkat pengetahuan yang sangat tinggi, berdasarkan tiga indikator yakni kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan, pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, dan pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki informasi yang memadai untuk menguasai pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik. Penting untuk diingat bahwa pengetahuan tidaklah tunggal, melainkan dibentuk oleh pengalaman kerja, nilai-nilai,

dan latar belakang pendidikan setiap karyawan.

Motivasi Karyawan Pada UMKM Daerah Makassar

Motivasi karyawan adalah kekuatan pendorong dari dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diharapkan di UMKM Daerah Makassar. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi karyawan, mempunyai tiga indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dapat diketahui bahwa variabel motivasi karyawan berada pada nilai rata-rata sebesar 4,31 berada pada kategori "sangat tinggi" artinya motivasi yang dimiliki karyawan sudah sangat tinggi dalam melakukan pekerjaan. Dalam konteks ini dapat dimaksudkan bahwa tingkat motivasi karyawan pada UMKM khususnya di Daerah Makassar yang terdapat di Kabupaten Gowa, Kabupaten Takalar, dan Kabupaten Jeneponto sudah berada pada level yang sangat tinggi. Artinya, karyawan UMKM yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, menghasilkan hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat.

Pada variabel motivasi karyawan, indikator kebutuhan akan prestasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,36 yang dimana hal ini berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata yang tinggi pada indikator motivasi karyawan menunjukkan bahwa dominan karyawan pada UMKM Daerah Makassar adalah tingkat motivasi untuk mencapai prestasi, menghasilkan ide-ide baru dan inovatif, serta bekerja keras dan memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaan. Sedangkan indikator kebutuhan akan kekuasaan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,28 namun masih berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi karyawan pada UMKM Daerah Makassar, dimana karyawan menunjukkan semangat yang tinggi dalam

bekerja, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan UMKM tersebut.

Berdasarkan hasil analisis UMKM di Daerah Makassar, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang yang dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan UMKM di Daerah Makassar sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata variabel motivasi karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi yang berdasarkan tiga indikator utama yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keinginan untuk mencapai prestasi, dapat bekerja keras, selalu berinteraksi dengan orang lain, saling membantu, dan keinginan untuk memiliki pengaruh dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada semangat kerja yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.

Kinerja Karyawan Pada UMKM Daerah Makassar

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di UMKM Daerah Makassar. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan mempunyai empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Dapat diketahui bahwa variabel kinerja berada pada nilai rata-rata sebesar 4,31 berada pada kategori "sangat baik". artinya kinerja yang dimiliki karyawan sudah sangat baik dalam

melakukan pekerjaan. Dalam konteks ini dapat dimaksudkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada UMKM khususnya di Daerah Makassar yang terdapat di Kabupaten Gowa, Kabupaten Takalar, dan Kabupaten Jeneponto sudah berada pada level yang sangat baik. Artinya, kinerja karyawan yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, menghasilkan output yang berkualitas tinggi dalam waktu yang relative singkat.

Pada variabel kinerja karyawan, indikator kualitas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,35 yang dimana hal ini berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata yang tinggi pada indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa dominan karyawan pada UMKM Daerah Makassar adalah seseorang yang bekerja dengan ketelitian yang tinggi, memastikan hasil kerja selalu dinilai baik dan memenuhi standar yang ditetapkan, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang tepat. Sedangkan indikator penggunaan waktu dalam kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,26 namun masih berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada UMKM Daerah Makassar, dimana karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan menunjukkan bahwa karyawan secara umum memberikan hasil kerja yang sesuai dengan harapan pada usaha yang di jalankannya. Kinerja yang baik merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu usaha, kepuasan karyawan yang lebih baik, dan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis UMKM di Daerah Makassar, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai atau dihasilkan oleh seorang karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta peranannya dalam mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan UMKM di Daerah Makassar sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan

oleh empat indikator utama yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Keempat indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketelitian yang tinggi, efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu, komitmen terhadap jadwal kerja, dan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Pengaruh Langsung Pengetahuan Terhadap Kinerja pada UMKM

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Daerah Makassar dengan koefisien pengaruh sebesar 0,482 dan tingkat signifikansi $< 0,01$. Hal Ini menunjukkan bahwa jika pengetahuan karyawan naik, maka kinerja karyawan juga akan naik yakni jika nilai pengetahuan naik sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,482 satuan. Jadi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa H2: Pengetahuan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pada UMKM Daerah Makassar diterima.

Adapun argumentasi alasan mengapa pengetahuan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Daerah Makassar adalah dalam penelitian ini indikator pengetahuan yakni kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan, pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, dan pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas. Sedangkan indikator kinerja adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, penggunaan waktu dalam kerja, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Jika pemahaman karyawan terhadap bahan dan alat, tugas dan pemahaman dampak hasil kerja meningkat maka karyawan tersebut akan bekerja dengan lebih teliti, proses kerjanya menjadi lebih

cepat, kerjasamanya menjadi lebih baik. Ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerjanya meningkat, kuantitas hasil kerja bertambah, penggunaan waktu dalam kerja tepat waktu dan kerja sama yang baik akan meningkatkan usaha yang dijalankan.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pada UMKM Daerah Makassar sesuai oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengetahuan, Nisak (2016) menyatakan bahwa “Pengetahuan karyawan juga menentukan keberhasilan atau kegagalan Implementasi tugas yang diberikan kepadanya, pengetahuan mengacu pada pengetahuan dan hasil belajar.” Karyawan dengan pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan sangat penting adanya pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Pengaruh Langsung Motivasi Karyawan terhadap kinerja pada UMKM

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Daerah Makassar dengan koefisien pengaruh sebesar 0,522 dan tingkat signifikansi $< 0,01$. Ini menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan naik, maka kinerja karyawan juga akan naik yakni jika nilai motivasi naik sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,522 satuan. Jadi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa H3: Motivasi karyawan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pada UMKM Daerah Makassar diterima.

Adapun argumentasi alasan mengapa motivasi karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pada

UMKM Daerah Makassar adalah berdasarkan indikator motivasi yakni kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan sedangkan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Jika motivasi karyawan naik yakni kebutuhan akan prestasi meningkat, kebutuhan akan berafiliasi meningkat.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pada UMKM Daerah Makassar sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu dorongan dalam mengarahkan daya serta potensi bawahan atau karyawan agar dapat bekerja sama dengan produktif dan berhasil mencapai tujuan”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan pada UMKM Daerah Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,37. Hal ini ditunjukkan oleh kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,31, pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata 4,44, serta pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata 4,38. Motivasi karyawan pada UMKM Daerah Makassar juga berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,31, yang ditunjukkan oleh kebutuhan akan prestasi dengan nilai rata-rata 4,36, kebutuhan akan afiliasi dengan nilai rata-rata 4,31, dan kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai rata-rata 4,28. Selanjutnya, kinerja karyawan pada UMKM Daerah Makassar berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,31, yang terlihat dari indikator kualitas dengan nilai rata-rata 4,35, kuantitas sebesar 4,33, penggunaan waktu

dalam kerja sebesar 4,26, serta kerja sama dengan orang lain dalam bekerja sebesar 4,32. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Daerah Makassar dengan koefisien pengaruh sebesar 0,482 dan tingkat signifikansi $< 0,01$. Motivasi karyawan juga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,522 dan tingkat signifikansi $< 0,01$. Selain itu, pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,384 dan tingkat signifikansi $< 0,01$.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, direkomendasikan beberapa langkah strategis. Bagi pemerintah daerah melalui Dinas Koperasi dan UMKM, disarankan untuk memfasilitasi program pelatihan operasional yang berkelanjutan, khususnya terkait peningkatan pengetahuan teknis penggunaan peralatan kerja modern. Bagi para pemilik UMKM, disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga menciptakan sistem penghargaan (*reward*) dan iklim kerja yang kondusif. Bagi para karyawan, disarankan untuk terus meningkatkan kapasitas diri melalui program *mentoring* internal maupun pembelajaran mandiri. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke sektor UMKM non-kuliner serta menambahkan variabel independen lain seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

REFERENSI

Amelia, D., & Hendara, N. (2019). Pengaruh knowledge, skill dan ability sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM batu bata di Kota Bukittinggi (Studi kasus di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi). *Jurnal Ekonomis*, 12(2), 45–58.
<https://doi.org/10.31258/ej.12.2.45-58>

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. (2023). *Sensus ekonomi dan profil Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Provinsi Sulawesi Selatan 2023*. BPS Provinsi Sulawesi Selatan.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Edison, E., Anwar, Y., & Komari, K. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.

Efendi, R., Rifa, N. M., Bahrin, H., Milla, H., & Suharmi. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance Batik MSMEs employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 132–144.
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1375>

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasanah, N., Wahyudi, A., & Utami, S. (2020). *Mudah memahami Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.

Khoirusshodiqin, M., & Tauhida, D. (2024). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada UMKM. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 12–23.
<https://doi.org/10.33476/jrmb.v9i1.2140>

La Nafie, N. A., Zainiar, Y. M., & Tang, M. (2023). The impact of human resource capacity on the performance of MSMEs in the culinary sector in Makassar. *Proceedings of the International Conference on*

Applied Science and Technology, 2023, 115–124. Atlantis Press.
https://doi.org/10.2991/978-94-6463-123-2_15

MSMEs in the Cirendeu Village area, South Tangerang. *Endless: International Journal of Future Studies*, 6(2), 88–97.
<https://doi.org/10.54783/endless.v6i2.142>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1938>

Nisak, F. (2016). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf pada SMK N se-Kota Pekalongan. *Journal of Economic Education*, 5(2), 110–118.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.

Sirinaga, K., Khatib, A., & Azam, F. (2020). The effect of knowledge management and employee training on performance of small and medium-scaled enterprises (SMEs): Employee training as a mediator. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(2), 45–62.
<https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i2.728>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sunarti, Hasanah, U., Oktariani, D., Akbar, D. A., & Afif, S. (2023). The influence of human resource competence and financial aspects on the performance of