



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI UMKM DI KAWALU, KOTA TASIKMALAYA

Heru Kurniawan

Universitas BTH, Kota Tasikmalaya, herukurniawan@universitas-bth.ac.id

Rendy Sudirman

Universitas BTH, Kota Tasikmalaya, rendysudirman@universitas-bth.ac.id

Alamat: Tasikmalaya

Korespondensi penulis: herukurniawan@universitas-bth.ac.id

Abstract. *This study aims to find out the conditions and performance effectiveness of MSMEs in Kawalu District, Tasikmalaya City. By using factors that can affect performance in the scope of MSMEs in Kawalu District through a descriptive quantitative research method on 15 MSME companies that have 231 employees. The results showed that 50% of the performance factors could not be fulfilled by the company, while 50% of the performance factors could be fulfilled perfectly by MSME companies in Kawalu District.*

Keywords: *employee performance, gender, salary*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu kondisi dan efektifitas kinerja yang dimiliki oleh UMKM di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Dengan menggunakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada lingkup UMKM di Kecamatan Kawalu melalui metode penelitian kuantitatif deskriptif terhadap 15 perusahaan UMKM yang memiliki 231 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 50% faktor kinerja tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan, sementara 50% faktor kinerja dapat dipenuhi dengan sempurna oleh Perusahaan UMKM di Kecamatan Kawalu

Kata kunci: *kinerja pegawai, gender, gaji*

LATAR BELAKANG

Dunia industry yang semakin terus berkembang di Kota Tasikmalaya mewajibkan sector usaha kecil dan menengah (UMKM) untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut agar mampu bertahan Salah satu elemen pendukung untuk menciptakan usaha tentu adalah dengan keberadaan pegawai. Pegawai merupakan komponen penting dalam kegiatan organisasi yang perlu diberdayakan, dikembangkan, dan diganjar dengan kompensasi

¹ Lijan Poltak Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid). Jakarta: PT. Sawo Raya

¹ Anvari, Roya and Mariam Janjaria. 2023. Contributing Management Factors to Performance Management Effectiveness. Journal & Management, Vol 1 No. 1

yang layak dan dalam jumlah yang adil¹. Termasuk dalam organisasi bisnis dalam tingkat usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), pegawai sangat diperlukan dalam rangka menunjang kegiatan usaha perusahaan untuk mendapatkan laba dan mempertahankan eksistensinya.

Gempuran perusahaan industry berskala nasional maupun global yang tengah mengancam eksistensi UMKM mewajibkan para pengusaha UMKM untuk meningkatkan kemampuannya dalam dunia bisnis, salah satu dari banyak hal yang diperlukan dalam bersaing dengan dunia bisnis yang kompetitif seperti sekarang ini adalah kinerja pegawai. Efektifitas kinerja pegawai terhadap perusahaan akan mampu meningkatkan nilai kinerja perusahaan².

Manajemen sumber daya manusia yang berada dalam ranah pengelolaan pemberdayaan manusia sebagai pegawai dalam organisasi bisnis memiliki peran penting berupa kontribusi untuk memberikan kajian tentang kinerja pegawai pada sebuah organisasi bisnis.

Kota Tasikmalaya merupakan salah satu Kota di Provinsi Jawa Barat yang industry UMKM-nya sedang terancam oleh perusahaan-perusahaan besar yang masuk ke Kota Tasikmalaya seperti Mixue, Burger King, Zalora, Uniqlo, Pan & Co., Starbucks, Dominos Pizza, dan ritel lain yang akan semakin menyingkirkan UMKM yang memiliki dana terbatas.

Kecamatan Kawalu menjadi salah satu wilayah di Kota Tasikmalaya yang memiliki ciri khas UMKM di bidang Fashion dan Kuliner, bahkan beberapa perusahaan sudah biasa mengirimkan barang ke luar negeri untuk dijual. Dengan adanya ancaman kompetisi bisnis yang dibawa oleh perusahaan franchise dan memiliki modal yang besar, perlu diketahui kemampuan usaha UMKM dapat bertahan.

Penelitian ini mengkaji efektifitas kinerja pegawai yang dibentuk melalui faktor-faktor seperti jenjang Pendidikan, gaji, masa kerja, jenis kelamin, usia, domisili. Dengan mengetahui data pada faktor-faktor tersebut maka dapat diketahui potensi UMKM yang terletak di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi³. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dinilai secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam kesesuaian tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh organisasi⁴. Berdasar atas pernyataan-pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya terhadap beban kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variable seperti;

1. Jarak Domisili

Jarak domisili merupakan ukuran Panjang antara tempat tinggal dengan tempat bekerja yang dapat berpengaruh pada ketahanan fisik dan konsentrasi kerja pegawai⁵

2. Gaji

Gaji adalah besaran kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pegawai yang telah menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu yang tetap dan juga jumlah yang tidak dipengaruhi oleh faktor di luar kesepakatan⁶

3. Gender

Gender merupakan perbedaan yang membatasi kemampuan antara laki-laki dan perempuan sehingga akan terdapat perbedaan dalam hal pengukuran kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas⁷

4. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan adalah rentang waktu seseorang mendapatkan pelatihan dan pengajaran yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan hidup dengan tujuan dapat memberikan pengetahuan dan mengembangkan kemampuan seseorang⁸

5. Masa Kerja

Masa kerja adalah durasi waktu total pengabdian seorang pegawai terhadap organisasi yang diukur dengan menggunakan hari, bulan, dan atau tahun⁹

6. Usia

Usia atau umur adalah waktu hidup seseorang yang dihitung dari saat lahir hingga suatu waktu tertentu yang biasa dinotasikan dengan tahun. Usia sangat mempengaruhi kemampuan dan psikologis seseorang termasuk mempengaruhi kinerja seorang pegawai¹⁰

METODE PENELITIAN

⁶ Nazywa Shyreen A, et all. 2022. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah, Dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Akuntansi Vol No 4 E-ISSN 2686-5238.

⁷ Sartika Eliya dan Yandi Suprpto. 2022. Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. SEIKO Journal Of Management & Bussiness. ISSN (online) 2598-8301

⁸ Abdul Basyit, et all. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi) Vol 5 No. 1

⁹ Yudha Supriyatna. 2020. Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. Jurnal Manajemen Vol 10 No 1. E-ISSN 2627-7872.

¹⁰ Dwi Pramestia Lestari. 2018. Hubungan Pengetahuan dengan Sikap Ibu Tentang Pemberian Makanan Pendamping Air Susu Ibu (MP-ASI) Dini Pada Bayi Usia 0-6 Bulan. Diploma Thesis Jurusan Kebidanan Poltekkes Kebidanan.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan efektifitas kinerja UMKM yang berada di wilayah Kecamatan Kawalu. Jumlah UMKM yang dapat diteliti pada waktu penelitian berjumlah 15 UMKM yang melaksanakan usaha di bidang Mode/Fashion (3), Kuliner (7), Bengkel/Elektronik (3), dan lainnya (2). Sementara total karyawan yang ada berjumlah 231 orang. Tempat dan penelitian adalah terletak di sekitar Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dan waktu penelitian mulai dari Januari 2023 hingga Mei 2023. Teknik pengumpulan data meliputi 1) observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi yang menghimpun data primer karena didapat langsung dari subjek penelitian. Penyajian data penelitian sesuai dengan tujuan penelitian adalah dengan menggunakan Teknik pengolahan distribusi untuk kepentingan analisis melalui persentase data dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan: P = Persentase
 F = Frekuensi kemunculan data
 N = Jumlah total responden

Kesimpulan dari hasil persentase dianalisis berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian pustaka serta penalaran peneliti. Kemudian selanjutnya dipaparkan dalam pembahasan sehingga dapat untuk diajdiakan suatu kesimpulan dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data didapat berdasar atas informasi dari para pemilik UMKM di Kecamatan Kawalu yang masuk dalam penelitian yaitu berjumlah 15 UMKM dan total pegawainya adalah 231 orang. Analisis data terbagi dalam 6 kelompok yang mewakili faktor yang diteliti dalam menunjang efektifitas kinerja pegawai. Jenjang Pendidikan merupakan faktor pertama yang dianalisis. Jenjang Pendidikan pada perusahaan UMKM di Kecamatan Kawalu terdiri dari lima kategori yaitu; tidak sekolah, sekolah dasar (SD/Sederajat), sekolah menengah pertama (SMP/Sederajat), sekolah menengah atas (SMA/Sederajat), dan kuliah dengan masing-masing tingkatan sekolah berarti menyelesaikan sekolahnya hingga mendapat ijazah. Hasil perhitungan faktor jenjang Pendidikan disajikan dalam table berikut,

Tabel 1 Jenjang Pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|
| Tidak Sekolah | 12,6% |
| SD/Sederajat | 19,9% |
| SMP/Sederajat | 31,2% |
| SMA/Sederajat | 27,3% |

Sumber: Subjek Penelitian 2023

Berdasar pada table tersebut diketahui bahwa pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu memiliki jenjang Pendidikan sampai SMP/Sederajat, artinya banyak dari para pegawai tersebut kurang matang dalam melakukan pekerjaannya disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan mental yang dimiliki. Kondisi ini dapat disebabkan juga karena pemilik usaha yang lebih memilih menggunakan lulusan SMP yang beralasan kemampuan SMP sudah cukup untuk melakukan pekerjaan. Namun disisi lain, perlu diketahui alasan para pegawai lulusan SMP tidak melanjutkan sekolahnya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja adalah gaji yang diterima oleh para pegawai setiap bulannya. Para pengusaha UMKM Kota Tasikmalaya seharusnya memberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tasikmalaya yaitu sebesar Rp. 2.533.341¹¹. Namun pada praktiknya masih banyak para pengusaha yang tidak memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, para pengusaha berdalih bahwa pemberian gaji karena jam kerja yang kurang dari standar, volume penjualan yang tidak optimal, sampai pada rekrutan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan namun lebih karena faktor kasihan menjadi alasan pemberian gaji tidak sesuai UMR. Berikut Rentang Gaji para pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu

Tabel 2 Rentang Gaji

| Rentang Gaji | Persentase (%) |
|---------------------------------|----------------|
| < Rp. 1,000,000 | 26,4% |
| Rp. 1,000,000 - < Rp. 2,000,000 | 31,6% |
| Rp. 2,000,000 - Rp. 3,000,000 | 28,6% |
| > Rp. 3,000,000 | 13,4% |

Sumber: Subjek Penelitian 2023

Berdasar atas table tersebut dapat diketahui bahwa gaji yang didapat oleh kebanyakan pekerja berada pada rentang Rp. 1.000.000 namun masih berada di bawah Rp. 2.000.000. dengan demikian maka para pegawai UMKM sangat rentan untuk tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Mengingat gaji yang diterima tidak akan sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup rata-rata sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan.

Faktor selanjutnya adalah masa kerja para pegawai UMKM menjadi faktor efektivitas kinerja. Masa kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena masa kerja mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka dia akan memiliki

¹¹ Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

kinerja yang semakin baik¹². Berikut ini adalah masa kerja dari para pekerja di UMKM Kecamatan Kawalu.

Tabel 3 Masa Kerja

| Masa Kerja | Persentase (%) |
|---------------|----------------|
| < 1 Tahun | 22,9% |
| 1 - < 2 Tahun | 38,5% |
| 2 - < 3 Tahun | 22,9% |
| > 3 Tahun | 15,6% |

Sumber: Subjek Penelitian 2023

Berdasar atas table tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja para pegawai UMKM didominasi oleh rentang waktu kurang dari 2 tahun. Dari keadaan ini dapat diketahui bahwa menjadi karyawan di perusahaan UMKM bukan menjadi tujuan utama. Menjadi pekerja di UMKM hanya menjadi batu loncatan atau waktu tunggu untuk bekerja di perusahaan yang lebih besar.

Faktor yang keempat yang dijadikan faktor efektivitas kinerja adalah jenis kelamin, meskipun faktor jenis kelamin akan juga sangat tergantung dengan tipe pekerjaan yang dilakukan oleh karena itu diperlukan penelitian lebih mendalam mengenai tugas dan fungsi perempuan dalam perusahaan UMKM tersebut.

Tabel 4 Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Persentase (%) |
|---------------|----------------|
| Pria | 47,6% |
| Wanita | 52,4% |

Sumber: Subjek Penelitian 2023

Berdasar atas table tersebut dapat diketahui bahwa perempuan lebih banyak menempati posisi sebagai pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu. Dapat diketahui bahwa perempuan lebih banyak diberdayakan oleh para pengusaha UMKM terlepas dari keunggulannya dalam melakukan pekerjaan tersebut dan rendahnya upah yang dapat diberikan oleh para pengusaha.

Rentang usia menjadi gambaran selanjutnya dari faktor yang membentuk efektivitas kinerja pegawai UMKM. Rentang usia produktif seseorang adalah berada pada kisaran 15-40 tahun¹³. Dalam rentang usia itu, setiap karyawan bisa memilih pekerjaan mereka dan perusahaan akan dapat memberdayakan mereka secara maksimal. Rentang usia yang dimiliki oleh UMKM Kecamatan Kawalu adalah sebagai berikut;

¹² Yudha.....lib. 9

¹³ Dinas.....lib.11

Tabel 5 Rentang Usia

| Usia | Persentase (%) |
|-----------------|----------------|
| < 17 Tahun | 12,1% |
| 17 - < 20 Tahun | 19,0% |
| 20 - < 24 Tahun | 34,2% |
| > 24 Tahun | 34,6% |

Sumber: Subjek Penelitian 2023

Berdasar atas table tersebut diketahui banyak karyawan yang berada pada usia produktif dan matang untuk bekerja. Dengan memiliki tingkat kedewasaan yang cukup maka pekerja akan memberikan kinerja yang efektif bagi perusahaan, tentu dengan kondisi ini perusahaan akan semakin diuntungkan dengan adanya kinerja

Faktor terakhir dalam penelitian ini dalam membangun efektivitas kinerja pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu adalah lingkup domisili. Para pegawai UMKM terdiri dari pegawai yang masih berada dalam lingkup kelurahan yang sama dengan tempat kerjanya, pegawai yang masih berada pada lingkup kecamatan yang sama dengan tempat kerja, pegawai yang masih berada di wilayah kota yang sama dengan tempat kerja, dan karyawan yang tinggal di luar kota yang berbeda dengan tempat kerjanya. Semakin jauh tempat kerja tentunya akan mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai tersebut karena semakin jauh tempat tinggal maka energi yang dibutuhkan untuk mencapai tempat kerja akan semakin terkuras dan aka berimbas pada kinerja di tempat kerja. Selain itu, kepenatan ketika terlalu lama di jalan akan berakibat pada banyak hal. Informasi domisili pegawai UMKM adalah sebagai berikut,

Tabel 6 Lingkup Domisili

| Domisili | Persentase (%) |
|----------------|----------------|
| Kelurahan Sama | 50,2% |
| Kecamatan Sama | 16,0% |
| Dalam Kota | 22,5% |
| Luar Kota | 11,3% |

Sumber: Subjek Penelitian 2023

Berdasar atas penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai UMKM berada dalam lingkup domisili satu wilayah kelurahan dengan tempat bekerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja dapat tercapai dari pendeknya jarak tempuh antara rumah dengan tempat kerja.

Domisili pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu terhadap kinerja berada pada tahap yang baik karena sebagian besar masih berada dalam wilayah kelurahan yang sama dengan tempat kerja. Keadaan ini akan berakibat pada faktor kelelahan selama perjalanan, tingkat konsentrasi, dan stress yang dialami akibat jarak. Pengaruh jarak domisili dengan tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan keadaan, semakin kecil jarak tempuh domisili karyawan terhadap tempat kerjanya maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat diberikan kepada perusahaan. Keadaan ini adalah kesimpulan yang telah

diteliti oleh Gifari (2019) dan Mujiburrahman et all (2021) yang menyatakan bahwa domisili berpengaruh secara negative terhadap kinerja atau dengan kata lain, apabila jarak domisili berkurang maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Perolehan gaji yang didapat oleh para pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu didominasi pendapatan gaji yang kurang dari UMR Kota Tasikmalaya. Kondisi ini akan menyebabkan tingkat efektivitas kinerja pegawai menurun. Dengan gaji yang tidak cukup maka karyawan tentu tidak akan focus dalam melaksanakan pekerjaannya, karena seharusnya, gaji yang didapat harus bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan pada saat menerima gaji tersebut. Apabila gaji yang diterima tidak memuaskan maka karyawan akan beresiko pergi. Pengaruh gaji terhadap efektivitas kinerja adalah berjalan secara positif, yaitu apabila gaji meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan apabila gaji menurun maka kinerja juga akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nazywa Shyreen A et. All. (2022), Khairunnisa Batubara, et all. (2013), dan Dita Aryani (2019) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh gender terhadap kinerja pegawai UMKM Kecamatan Kawalu tidak nampak adanya sebuah kesenjangan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang ada telah dibagi dan dibebankan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan setiap gender yaitu laki-laki dan perempuan. Namun, apabila terdapat pekerjaan yang universal tentunya gender akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Istya Dwi Rima Putri, et all (2020), Sartika Eliya dan Yandi Suprpto (2022), serta Santi Yopie dan Desiani (2021) yang menyatakan bahwa pembagian kerja berdasarkan gender berpengaruh secara positif terhadap kinerja, artinya apabila pemilihan tanggung jawab dan beban kerja telah sesuai dengan gender maka kinerja karyawan akan meningkat juga, dan sebaliknya apabila salah dalam menentukan beban kerja berdasarkan gender maka kinerja pegawai tidak akan tercapai.

Faktor jenjang pendidikan formal dapat mempengaruhi capaian kinerja seorang pegawai. Dalam hal ini, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi juga nilai kinerja. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Basyit, et all (2020), S. Nurfitriyani Yasin, et all (2021), dan Khornelis Dehotman (2016) yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh secara positif dengan kinerja. Namun demikian, jenjang pendidikan formal yang tidak sesuai dengan penempatan kerja dapat ditunjang dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atas karyawannya. Keadaan yang dapat ditemui pada karyawan UMKM di Kecamatan Kawalu bahwa jenjang pendidikan formal didominasi oleh jenjang pendidikan tingkat SMP, dimana tingkat tersebut masih berada di bawah usia produktif seseorang untuk bekerja. Meskipun mereka bekerja di usia produktif, namun mental yang dimiliki akan sangat berbeda dengan mereka yang menyelesaikan studi di usia produktifnya.

Masa kerja setiap karyawan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut. Pengalaman dan keahlian akan terus meningkat seiring dengan berjalannya waktu oleh karena hal tersebut, apabila karyawan dengan masa kerja yang lama masih

berada pada tingkatan kinerja yang sama maka pegawai tersebut akan dapat mengatasi berbagai macam hambatan dan kesulitan dalam pekerjaannya. Namun, kondisi yang terjadi pada pegawai UMKM di Kecamatan Kawalu didominasi oleh masa kerja yang sangat singkat yaitu kurang dari 2 tahun, tentu saja keadaan ini akan berakibat pada penurunan efektivitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah menjadi tugas-tugasnya dalam bekerja. Kondisi ini seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rizki Aulia Dina Safira dan Ela Nurdiawati (2020), Eko Purnomo dan Euphrasia Suzy Suhendra (2020), serta Yudha Supriatna (2020) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Usia yang berada pada masa produktif tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja. Dalam rentang usia yang produktif seseorang akan memiliki ketahanan fisik dan kebugaran untuk dapat menyelesaikan berbagai macam pekerjaan yang menjadi keahliannya dan dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian mengenai pengaruh usia terhadap kinerja dilakukan oleh Nurma Ika Zuliyanti dan Ulfah Hidayati (2021), Danang Sudarso, et all (2021), dan Susi Susilawati Harahap (2019) yang menyatakan bahwa usia berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Faktor usia tidak menjadi masalah bagi UMKM di Kecamatan Kawalu karena didominasi oleh pegawai yang berada pada usia produktif

KESIMPULAN DAN SARAN

Efektivitas kinerja karyawan UMKM di Kecamatan Kawalu tidak berjalan secara optimal karena masih ada beberapa faktor yang tidak ideal seperti gaji yang masih dibawah standar, jenjang pendidikan formal yang rendah dan minimnya pelatihan keahlian, serta masa kerja yang sangat singkat sehingga tidak bisa menjadikan pegawai tersebut memiliki keahlian yang didapat dari lamanya masa kerja. Namun disisi lain, kinerja karyawan UMKM di Kecamatan Kawalu dapat diraih dengan hasil yang bagus dari domisili tempat tinggal karyawan, gender yang telah sesuai dalam membagi tugas dan tanggung jawab secara umum, dan usia karyawan yang masih berada pada masa produktif menjadi faktor keunggulan yang dimiliki oleh UMKM di Kecamatan Kawalu

Saran penelitian selanjutnya bisa dilanjutkan antara lain pengaruh domisili terhadap stress kerja, perolehan gaji terhadap kepuasan kerja dan loyalitas, pengaruh gender terhadap proses kerja, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja. Sementara saran untuk pemilik usaha adalah dengan memberikan pelatihan lebih sering kepada pegawai dan juga menyesuaikan gaji dengan peraturan yang berlaku. Terakhir saran untuk karyawan adalah untuk mencari keahlian yang tersertifikasi untuk meningkatkan kinerja di bidang yang ditekuni.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Mujiburrahmad. (2021). Kinerja Tenaga Pendamping Profesional di Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian UNPAD* Vol 6 No 2
- Aryani, Dita. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang. *Islamic Banking* Vol. 4 No. 2

- Batubara, Khairunnisa, et all. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. E-jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3 No 5.
- Shyreen, Nazywa, et all. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah, dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen). JEMSI Vol 3 No 4 E-ISSN 2686 -5238.
- Yopie, Santi dan Desiani. (2021). Pengaruh Kinerja Perusahaan Keluarga Dengan Gender, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Keluarga, Board Characteristic, Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan, dan Sektor Bisnis Perusahaan. Jurnal Ilmiah MEA Vol 5 No 3.
- Eliya, Sartika dan Yandi Suprpto. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. Seiko Journal Of Management & Business Vol 5 No 2 ISSN: 2589-8301 (online).
- Putri, Istya Dwi Rima, et all. (2020). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Accounting Research Journal Vol 1 No 1
- Dehotman, Khornelis. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEBI) Vol 1 No 2.
- Yasin, S. Nurfitriani, et all. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Bata Ilyas Educational Management Review. Vol 1 No 1.
- Basyit, Abdul, et all. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (EMA) Vol 5 No 1.
- Safira, Rizki Aulia Dina dan Ela Nurdiawati. (2020). Hubungan Antara Keluhan dan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja. Faletahan Health Journal Vol 7 No 2 e-ISSN 2597-8667
- Purnomo, Eko dan Euphrasia Suzy Suhendra. (2020). Analisis Masa Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis. E-ISSN 2528-0929
- Supriatna, Yudha. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. Jurnal Manajemen Vol 10 No 1 E-ISSN 2627-7872/2088-8554.

Buku Teks

- Effendi, Gifari Gustaf. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Pada Workshop PT Inka Multi Solusi. Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi UNIPMA..