

PEMBERDAYAAN SDM UMKM MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA BERBASIS PRODUKTIVITAS DI LUBUK GADANG KABUPATEN SOLOK SELATAN

Yulihardi¹; Rina Febriani²; Afrida³; Amrullah⁴; Edi Suandi⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah, Indonesia
Jln. Aie Pacah, Kec. Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586
E-mail : yulihardi@fekonunbrah.ac.id (Koresponding)

Abstract: Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in supporting regional economic growth, including in Lubuk Gadang, South Solok Regency. However, MSMEs still face challenges in managing human resources, particularly in performance management and work motivation, which affect productivity and business sustainability. This community service program aims to empower MSME human resources through productivity-based performance management and work motivation training. The implementation methods include socialization, classical training, group discussions, case studies, practical exercises, and mentoring. A participatory approach is applied to ensure the training materials align with the actual conditions of local MSMEs. Participants are actively involved in identifying business performance problems and formulating relevant solutions. The expected outcomes are improved capabilities of MSME actors in managing performance, motivating workers, creating more productive work systems, and enhancing competitiveness and sustainable local economic development.

Keywords: *MSMEs, Human Resources, Performance Management, Work Motivation, Productivity, MSME Empowerment*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor yang memiliki peran penting dalam menopang perekonomian daerah, khususnya di wilayah Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan. UMKM menjadi sumber utama penciptaan lapangan kerja dan penggerak ekonomi masyarakat lokal. Namun, di balik peran strategis tersebut, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama dalam pengelolaan kinerja dan motivasi kerja.

Sebagian besar UMKM di wilayah ini masih dikelola secara tradisional dengan sistem kerja yang sederhana dan belum terstruktur. Pengelolaan kinerja usaha belum dilakukan secara sistematis, seperti penetapan target kerja, pembagian tugas, serta evaluasi hasil kerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan efektivitas kerja, baik pada pemilik usaha maupun tenaga kerja yang terlibat.

Motivasi kerja juga menjadi persoalan penting yang memengaruhi kinerja UMKM. Pelaku dan tenaga kerja UMKM cenderung bekerja tanpa perencanaan yang jelas dan hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek. Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya manajemen kinerja dan motivasi kerja menyebabkan usaha sulit berkembang secara berkelanjutan.

Di tengah persaingan usaha yang semakin meningkat dan tuntutan pasar yang semakin dinamis, UMKM dituntut untuk meningkatkan produktivitas melalui penguatan SDM. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemberdayaan yang terarah melalui pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas agar UMKM mampu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Mitra dalam kegiatan pengabdian ini adalah pelaku UMKM yang berada di Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan.

UMKM mitra bergerak di berbagai sektor usaha, seperti makanan dan minuman, perdagangan kecil, jasa, serta industri rumah tangga. Usaha-usaha tersebut umumnya dikelola secara perorangan atau berbasis keluarga dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas.

Sebagian besar pelaku UMKM mitra memiliki latar belakang pendidikan dasar hingga menengah, serta menjalankan usaha berdasarkan pengalaman dan kebiasaan yang telah berlangsung lama. Pengelolaan usaha masih bersifat informal dan belum menerapkan prinsip manajemen modern, khususnya dalam pengelolaan SDM dan kinerja kerja. Pembagian tugas belum jelas, target kerja tidak terukur, dan evaluasi kinerja jarang dilakukan.

Mitra memiliki semangat kerja yang tinggi dan ketekunan dalam menjalankan usaha, namun masih mengalami keterbatasan dalam mengelola tenaga kerja secara produktif. Motivasi kerja sering kali dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan hasil usaha harian, sehingga belum terbentuk budaya kerja yang konsisten dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Meskipun demikian, mitra menunjukkan keterbukaan terhadap perubahan dan kemauan untuk meningkatkan kapasitas diri. Mitra menyadari bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan kunci dalam mengembangkan usaha. Hal ini menjadi modal sosial yang penting dalam pelaksanaan program pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas.

Potensi dan Peluang Usaha Mitra

UMKM mitra di Lubuk Gadang memiliki potensi dan peluang usaha yang cukup besar untuk dikembangkan. Ketersediaan sumber daya lokal, seperti bahan baku pertanian dan hasil olahan rumah tangga, menjadi kekuatan utama bagi pengembangan usaha. Produk UMKM umumnya berbasis kebutuhan sehari-hari

masyarakat, sehingga memiliki permintaan yang relatif stabil.

Selain itu, pertumbuhan ekonomi daerah dan dukungan pemerintah terhadap pengembangan UMKM membuka peluang bagi pelaku usaha untuk meningkatkan skala dan kualitas usaha. Program pembinaan, pelatihan, dan akses pasar yang terus dikembangkan memberikan kesempatan bagi UMKM untuk tumbuh dan berdaya saing.

Namun, potensi dan peluang tersebut belum dimanfaatkan secara optimal karena keterbatasan kualitas SDM. Produktivitas kerja masih rendah akibat lemahnya manajemen kinerja dan motivasi kerja. Banyak pelaku UMKM belum mampu mengelola waktu, tenaga, dan sumber daya manusia secara efisien.

Dengan penguatan SDM melalui pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja, potensi usaha mitra dapat dioptimalkan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja akan berdampak langsung pada peningkatan output, kualitas produk, dan daya saing usaha. Oleh karena itu, peluang pengembangan UMKM di Lubuk Gadang sangat terbuka apabila didukung oleh SDM yang produktif dan termotivasi.

Segi Produksi dan Manajemen Usaha

Dari segi produksi, UMKM mitra masih menggunakan peralatan sederhana dengan kapasitas produksi yang terbatas. Proses produksi bergantung pada keterampilan individu dan belum didukung oleh perencanaan kerja yang sistematis. Akibatnya, produktivitas sering kali tidak stabil dan sulit ditingkatkan.

Dari sisi manajemen usaha, pengelolaan SDM menjadi aspek yang paling lemah. UMKM belum memiliki sistem manajemen kinerja yang jelas, seperti penetapan target produksi, pembagian tugas, dan evaluasi hasil kerja. Pekerjaan sering dilakukan secara serba spontan tanpa perencanaan yang matang.

Kondisi ini menyebabkan rendahnya efisiensi kerja dan kurangnya

motivasi tenaga kerja. Pelaku UMKM juga belum memahami pentingnya membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Tanpa manajemen kinerja yang baik, upaya peningkatan produksi sulit dilakukan secara berkelanjutan.

Melalui pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja, diharapkan UMKM mitra mampu memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan produktivitas usaha. Penguatan aspek manajemen SDM menjadi langkah strategis untuk mendukung peningkatan produksi dan pengembangan usaha secara keseluruhan.

Persoalan Kondisi Sumber Daya yang Dihadapi Mitra

UMKM mitra di Lubuk Gadang menghadapi berbagai persoalan terkait kondisi sumber daya, terutama sumber daya manusia. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola kinerja dan memotivasi tenaga kerja menjadi permasalahan utama. Pelaku UMKM belum memiliki pemahaman mengenai pentingnya sistem kerja yang terstruktur dan produktif.

Dari sisi sumber daya finansial dan teknologi, UMKM juga memiliki keterbatasan, namun persoalan SDM menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja usaha. Rendahnya motivasi kerja berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pendampingan membuat pelaku UMKM sulit meningkatkan kapasitas SDM secara mandiri.

Kondisi ini diperparah oleh tuntutan pasar yang semakin kompetitif, yang mengharuskan UMKM bekerja lebih efisien dan profesional. Tanpa peningkatan kualitas SDM, UMKM berisiko stagnan atau bahkan mengalami penurunan usaha.

Oleh karena itu, diperlukan intervensi melalui program pemberdayaan SDM yang fokus pada pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas. Upaya ini diharapkan mampu

mengatasi persoalan sumber daya yang dihadapi mitra dan mendorong terciptanya UMKM yang lebih produktif, mandiri, dan berkelanjutan.

Mitra kegiatan, yaitu pelaku UMKM di Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan, menghadapi permasalahan utama pada aspek sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam pengelolaan kinerja dan motivasi kerja. Sebagian besar UMKM masih dikelola secara tradisional dan berbasis kebiasaan, tanpa penerapan sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Pelaku UMKM belum menetapkan target kerja yang jelas, pembagian tugas belum terdefinisi dengan baik, serta tidak adanya evaluasi kinerja secara berkala.

Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas usaha cenderung rendah dan tidak stabil. Tenaga kerja bekerja berdasarkan rutinitas tanpa standar kerja yang terukur, sehingga sulit meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Selain itu, motivasi kerja pelaku dan tenaga UMKM masih bersifat jangka pendek dan bergantung pada hasil usaha harian, bukan pada pencapaian tujuan usaha jangka panjang.

Permasalahan lain yang dihadapi mitra adalah rendahnya kesadaran akan pentingnya pengelolaan SDM sebagai faktor penentu keberhasilan usaha. UMKM lebih fokus pada aspek produksi dan penjualan, sementara aspek manajemen kinerja dan motivasi kerja kurang mendapat perhatian. Hal ini berdampak pada lemahnya komitmen kerja, kurangnya inovasi, serta rendahnya daya saing usaha.

Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendampingan manajemen SDM turut memperparah kondisi tersebut. Tanpa peningkatan kapasitas SDM, UMKM mitra berpotensi mengalami stagnasi usaha. Oleh karena itu, permasalahan mitra menuntut adanya intervensi yang terarah melalui pelatihan

manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas.

Permasalahan Produksi dan Manajemen Usaha Calon Wirausaha Muda

Calon wirausaha muda di wilayah Lubuk Gadang menghadapi permasalahan yang tidak jauh berbeda dengan pelaku UMKM yang telah berjalan, terutama pada aspek produksi dan manajemen usaha. Dari segi produksi, usaha yang dirintis masih berskala kecil dengan peralatan sederhana dan kapasitas produksi yang terbatas. Proses produksi belum direncanakan secara sistematis, sehingga sering terjadi ketidakefisienan dalam penggunaan waktu dan tenaga kerja.

Dari sisi manajemen usaha, calon wirausaha muda umumnya belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai manajemen kinerja dan pengelolaan SDM. Usaha dijalankan secara spontan tanpa perencanaan kerja yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, maupun target kinerja yang terukur. Kondisi ini menyebabkan aktivitas usaha berjalan tanpa arah yang jelas dan sulit berkembang.

Motivasi kerja calon wirausaha muda juga masih fluktuatif. Semangat usaha sering menurun ketika menghadapi kendala produksi, keterbatasan modal, atau hasil usaha yang belum optimal. Kurangnya pemahaman mengenai motivasi kerja berbasis produktivitas membuat calon wirausaha muda mudah kehilangan fokus dan konsistensi dalam menjalankan usaha. Selain itu, minimnya pengalaman dan pendampingan menyebabkan calon wirausaha muda kesulitan membangun budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, calon wirausaha muda berisiko mengalami kegagalan usaha pada tahap awal. Oleh karena itu, penguatan manajemen kinerja dan motivasi kerja menjadi kebutuhan mendesak bagi calon wirausaha muda.

Justifikasi Penentuan Permasalahan Prioritas

Penentuan permasalahan prioritas dalam kegiatan pengabdian ini didasarkan pada tingkat urgensi, dampak terhadap keberlanjutan usaha, serta kesesuaian dengan kebutuhan mitra dan calon wirausaha muda. Dari berbagai permasalahan yang dihadapi, aspek pengelolaan SDM, khususnya manajemen kinerja dan motivasi kerja, dinilai sebagai faktor paling krusial yang memengaruhi produktivitas UMKM.

Permasalahan produksi dan pemasaran sering kali berakar pada lemahnya kinerja dan motivasi SDM. Tanpa sistem kerja yang jelas dan tenaga kerja yang termotivasi, peningkatan produksi dan kualitas usaha sulit dicapai. Oleh karena itu, penguatan manajemen kinerja dipandang sebagai solusi strategis yang dapat memberikan dampak luas terhadap aspek usaha lainnya.

Selain itu, permasalahan SDM bersifat lintas sektor dan dialami oleh hampir seluruh mitra, baik UMKM yang telah berjalan maupun calon wirausaha muda. Intervensi pada aspek ini relatif mudah diterapkan, tidak membutuhkan biaya besar, dan dapat disesuaikan dengan skala usaha. Pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja juga memiliki potensi dampak jangka panjang karena mendorong perubahan perilaku kerja.

Dengan keterbatasan waktu dan sumber daya kegiatan pengabdian, fokus pada permasalahan prioritas diharapkan mampu memberikan hasil yang nyata dan berkelanjutan. Oleh karena itu, permasalahan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas ditetapkan sebagai prioritas utama dalam kegiatan ini.

Permasalahan Prioritas yang Disepakati:

Berdasarkan hasil analisis situasi, diskusi dengan mitra, serta pertimbangan dampak dan urgensi permasalahan,

disepakati bahwa permasalahan prioritas yang akan ditangani adalah rendahnya kapasitas SDM UMKM dalam mengelola kinerja dan membangun motivasi kerja berbasis produktivitas. Permasalahan ini mencakup belum adanya target kerja yang jelas, lemahnya pembagian tugas, serta tidak adanya evaluasi kinerja secara terstruktur.

Selain itu, motivasi kerja pelaku dan tenaga UMKM masih bersifat jangka pendek dan belum berorientasi pada pencapaian tujuan usaha. Hal ini menyebabkan rendahnya produktivitas dan kurang optimalnya pemanfaatan potensi SDM. Mitra menyadari bahwa tanpa penguatan manajemen kinerja dan motivasi kerja, usaha sulit berkembang secara berkelanjutan.

Kesepakatan terhadap permasalahan prioritas ini diperoleh melalui pendekatan partisipatif, di mana mitra secara aktif mengemukakan kendala yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Mitra juga menunjukkan kesiapan untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan sistem kerja yang lebih terstruktur.

Dengan ditetapkannya permasalahan ini sebagai prioritas, kegiatan pengabdian difokuskan pada pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas. Diharapkan, solusi yang diberikan mampu meningkatkan kualitas SDM, mendorong produktivitas usaha, serta menciptakan UMKM yang lebih profesional, mandiri, dan berdaya saing di Kabupaten Solok Selatan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan program pemberdayaan SDM UMKM ini adalah pendekatan partisipatif, kontekstual, dan aplikatif. Pendekatan partisipatif menempatkan pelaku UMKM dan tenaga kerja sebagai subjek utama kegiatan, sehingga mereka dilibatkan secara aktif dalam seluruh proses, mulai dari identifikasi permasalahan, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi hasil kegiatan. Dengan pendekatan ini, pelaku UMKM tidak hanya menerima

materi, tetapi juga berperan dalam menentukan kebutuhan dan solusi yang sesuai dengan kondisi usaha mereka.

Pendekatan kontekstual diterapkan dengan menyesuaikan materi pelatihan dengan karakteristik UMKM di Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan. Materi manajemen kinerja dan motivasi kerja dirancang berdasarkan kondisi nyata usaha mitra, seperti skala usaha kecil, jumlah tenaga kerja terbatas, serta sistem kerja yang masih sederhana. Pendekatan ini bertujuan agar materi yang disampaikan mudah dipahami dan relevan untuk diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Pendekatan aplikatif digunakan untuk menekankan praktik langsung dan penerapan nyata dari materi yang diberikan. Pelatihan tidak hanya berfokus pada pemahaman konsep, tetapi juga pada keterampilan pelaku UMKM dalam menetapkan target kerja, membagi tugas, membangun motivasi kerja, serta melakukan evaluasi kinerja secara sederhana. Dengan pendekatan ini, diharapkan terjadi perubahan perilaku kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas.

Selain itu, pendekatan pendampingan berkelanjutan juga diterapkan untuk memastikan keberhasilan program. Pendampingan dilakukan setelah pelatihan utama agar pelaku UMKM memperoleh bimbingan dalam menerapkan sistem manajemen kinerja dan motivasi kerja secara konsisten. Melalui kombinasi pendekatan tersebut, program ini diharapkan mampu meningkatkan kapasitas SDM UMKM secara nyata dan berkelanjutan.

HASIL

Pelaksanaan program pemberdayaan SDM UMKM di Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan, yang berfokus pada pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pelaku usaha. Program ini tidak hanya meningkatkan pemahaman konseptual peserta, tetapi juga

mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih terstruktur dan produktif.

Hasil Tahap Persiapan dan Identifikasi Permasalahan

Pada tahap awal, dilakukan koordinasi dengan mitra UMKM serta pengumpulan data awal melalui observasi dan diskusi. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM di Lubuk Gadang masih menjalankan usaha dengan sistem kerja yang sederhana dan informal. Pembagian tugas belum jelas, target kerja belum terukur, serta evaluasi kinerja belum dilakukan secara sistematis.

Selain itu, ditemukan bahwa motivasi kerja tenaga kerja cenderung fluktuatif, terutama karena kurangnya sistem penghargaan dan umpan balik yang jelas. Produktivitas usaha sangat bergantung pada semangat individu pemilik usaha, bukan pada sistem kerja yang terstruktur.

Temuan ini menjadi dasar dalam penyusunan modul pelatihan yang menekankan pada:

- 1) Penyusunan target kerja berbasis produktivitas
- 2) Pembagian tugas yang jelas dan terukur
- 3) Sistem evaluasi kinerja sederhana
- 4) Strategi peningkatan motivasi kerja yang realistis dan sesuai skala UMKM

Hasil Tahap Sosialisasi dan Pengukuran Awal

Pada tahap sosialisasi, peserta diberikan pemahaman mengenai tujuan program dan pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas usaha. Pengukuran awal menunjukkan bahwa sebagian besar peserta belum memahami konsep manajemen kinerja secara sistematis. Mereka cenderung menilai kinerja berdasarkan hasil akhir tanpa indikator yang jelas.

Melalui sosialisasi ini, peserta mulai menyadari bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh jumlah produksi, tetapi juga oleh efektivitas waktu kerja, kualitas hasil

kerja, dan koordinasi tim.

Hasil Pelaksanaan Pelatihan Inti

Pelatihan inti dilaksanakan melalui kombinasi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan praktik langsung. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep manajemen kinerja dan motivasi kerja.

Beberapa capaian konkret antara lain:

- 1) Peserta mampu menyusun target kerja harian dan mingguan yang realistis.
- 2) Mitra mulai menerapkan pembagian tugas yang lebih jelas sesuai kemampuan tenaga kerja.
- 3) Peserta memahami pentingnya pemberian umpan balik dan apresiasi terhadap kinerja.
- 4) Terciptanya kesadaran akan pentingnya disiplin waktu dan standar kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Melalui studi kasus, peserta dapat melihat dampak nyata dari sistem kerja yang tidak terstruktur terhadap penurunan produktivitas. Praktik langsung dalam menyusun format evaluasi kinerja sederhana membantu peserta memahami bagaimana mengukur hasil kerja secara objektif.

Hasil Tahap Pendampingan

Tahap pendampingan memberikan dampak signifikan terhadap implementasi materi pelatihan. Tim pelaksana mendampingi mitra dalam menerapkan target kerja dan evaluasi kinerja di tempat usaha masing-masing.

Beberapa perubahan yang terlihat selama pendampingan antara lain:

- 1) Adanya jadwal kerja yang lebih teratur.
- 2) Meningkatnya koordinasi antar tenaga kerja.
- 3) Berkurangnya konflik internal akibat pembagian tugas yang lebih jelas.
- 4) Munculnya budaya saling memberi

umpan balik dalam tim kerja.

Pendampingan juga membantu pelaku usaha dalam membangun motivasi kerja melalui pendekatan non-finansial, seperti penghargaan sederhana, komunikasi yang lebih terbuka, dan pengakuan atas hasil kerja.

Hasil Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk menilai perubahan pemahaman dan produktivitas kerja. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap pentingnya manajemen kinerja dan motivasi kerja dalam mendukung produktivitas usaha.

Indikator perubahan yang terlihat meliputi:

- 1) Meningkatnya konsistensi dalam pencapaian target kerja.
- 2) Adanya pencatatan sederhana hasil kerja sebagai bahan evaluasi.
- 3) Peningkatan semangat kerja tenaga kerja yang lebih stabil.
- 4) Tumbuhnya kesadaran pemilik usaha terhadap pentingnya kepemimpinan yang suportif.

Meskipun belum semua mitra menerapkan sistem secara sempurna, secara umum terjadi perubahan positif dalam pola kerja dan manajemen SDM.

PEMBAHASAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif, kontekstual, dan aplikatif sangat efektif dalam pemberdayaan SDM UMKM di Lubuk Gadang. Pendekatan partisipatif mendorong keterlibatan aktif peserta dalam merumuskan permasalahan dan solusi, sehingga materi yang diberikan benar-benar relevan dengan kebutuhan mereka.

Pendekatan kontekstual memastikan bahwa materi pelatihan sesuai dengan karakteristik UMKM skala kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya. Konsep manajemen kinerja yang disampaikan tidak bersifat kompleks, tetapi sederhana dan mudah diterapkan. Hal ini memudahkan peserta untuk mengadopsi sistem tanpa merasa terbebani.

Pendekatan aplikatif melalui praktik langsung dan pendampingan menjadi faktor utama keberhasilan program. Peserta tidak hanya memahami teori, tetapi langsung menerapkannya dalam kegiatan usaha. Pendampingan berkelanjutan membantu memastikan bahwa perubahan yang terjadi tidak bersifat sementara.

Dari perspektif manajemen, sistem manajemen kinerja yang jelas mampu meningkatkan produktivitas karena setiap tenaga kerja memahami target dan tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi kerja yang dibangun melalui komunikasi dan apresiasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Program ini juga menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas UMKM tidak hanya bergantung pada modal dan teknologi, tetapi juga pada kualitas pengelolaan SDM. Dengan sistem kerja yang lebih terstruktur dan motivasi yang terjaga, UMKM memiliki fondasi yang lebih kuat untuk berkembang.

Namun demikian, keberlanjutan hasil program memerlukan komitmen pelaku usaha dalam menjaga konsistensi penerapan manajemen kinerja. Tanpa komitmen tersebut, sistem yang telah dibangun berpotensi kembali pada pola kerja lama yang informal.

Secara keseluruhan, program *Pemberdayaan SDM UMKM melalui Pelatihan Manajemen Kinerja dan Motivasi Kerja Berbasis Produktivitas di Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan* berhasil meningkatkan kapasitas SDM, memperkuat budaya kerja produktif, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

SIMPULAN

Program pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja berbasis produktivitas di Lubuk Gadang, Kabupaten Solok Selatan, berhasil meningkatkan pemahaman dan kapasitas SDM UMKM dalam mengelola usaha secara lebih

terstruktur dan produktif. Kegiatan pelatihan, pendampingan, serta monitoring yang dilakukan mampu mendorong pelaku UMKM untuk mulai menerapkan target kerja, pembagian tugas, evaluasi kinerja, serta membangun motivasi kerja yang lebih konsisten dan berorientasi pada hasil.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan positif dalam pola kerja UMKM, seperti meningkatnya disiplin kerja, koordinasi antar tenaga kerja, dan kesadaran pentingnya manajemen SDM dalam mendukung produktivitas usaha. Pendekatan partisipatif, kontekstual, dan aplikatif yang digunakan juga terbukti efektif karena materi pelatihan disesuaikan dengan kondisi nyata UMKM setempat sehingga mudah dipahami dan diterapkan.

Meskipun demikian, keberlanjutan penerapan sistem manajemen kinerja masih memerlukan pendampingan dan komitmen dari pelaku usaha agar perubahan yang terjadi dapat berjalan secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan dukungan berkelanjutan dari perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan pihak terkait dalam bentuk pelatihan lanjutan, pendampingan usaha, serta penguatan kapasitas SDM UMKM. Dengan demikian, UMKM di Lubuk Gadang diharapkan mampu berkembang menjadi usaha yang lebih profesional, produktif, mandiri, dan berdaya saing dalam mendukung penguatan ekonomi masyarakat lokal.

DAFTAR RUJUKAN

- Mulyati, M., Ramadhan, M. S., & Amelya, D. R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(2), 62-66.
- Aribawa, D. (2016). Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Kinerja dan Keberlangsungan UMKM di Jawa Tengah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 20(1), 1-13.
- Hamzah, R. S., Gozali, E. O. D., Efriandy, I., & Gusmiati, D. M. (2023). Pengelolaan Modal Kerja, Literasi Keuangan dan Performa UMKM di Masa Pandemi COVID-19. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(2), 177-188.
- Wati, K. L. (2025). The Impact of Financial Literacy on SMEs Performance: The Role of Access to Financial Resources as a Mediator. *RIGGS Journal of Data Science*.
- Riyanti, B., & Astuti, E. D. (2024). Meningkatkan Kinerja UMKM Melalui Literasi Keuangan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(8), 127-141.
- Sampe, J. F. (2023). The Influence of HRM Practices on SMEs Organizational Performance. *Journal of Management, E-Business & Entrepreneurship Research*, 2(2).
- Chali, B. D., & Lakatos, V. (2024). The Impact of Human Resource Management on Financial Performance: A Systematic Review in Cooperative Enterprises. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(10), 439.
- Surya, B., et al. (2021). Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Related Strategies. *International Journal of SME Research (ScienceDirect)*.
- Harney, B., et al. (2022). Advancing Understanding of HRM in SMEs. *Human Resource Management Journal*.
- Advances in Developing Human Resources: peer-review jurnal HR yang fokus pada performa SDM dan produktivitas, sangat cocok jadi referensi teori.