JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 19 November 2024 | **Revised:** 25 Desember 2024 | **Accepted:** 25 Desember 2024

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kinerja Terhadap Produktivitas pada POKLAHSAR (Kelompok Pengolah dan Pemasar) Binaan Dinas Perikanan Kota Batam (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)

Dairiyanti Nostalgia Br Ginting[1*], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Terbuka, Indonesia, dairiyanti.nostalgia@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Indonesia, prof.hapzi@gmail.com

[*]Corresponding Author: dairiyanti.nostalgia@gmail.com

Abstract: *This research looks at how motivation and competence impact the performance and productivity of members of the Processing and Marketing Group (POPKLAHSAR) built by the Batam City Fisheries Service. This research identifies previous literature on motivation, ability, performance, and productivity originating from online academic applications such as Google Scholar, Mendeley, and others. This research uses literature review and systematic literature review (SLR) methods. Qualitative analysis was carried out to determine the role of motivation and competence in increasing work productivity and competitiveness of fishery products. The results of the study show that motivation is an important factor in increasing the enthusiasm and persistence of group members to complete tasks. Meanwhile, competence has a significant influence on the quality of work results and productivity of group members.*

Keywords*: Motivation, Competence, Performance, Productivity, POKLAHSAR*

Abstrak: Penelitian ini melihat bagaimana motivasi dan kompetensi berdampak pada kinerja dan produktivitas anggota Kelompok Pengolah dan Pemasar (POPKLAHSAR) yang dibangun oleh Dinas Perikanan Kota Batam. Penelitian ini mengidentifikasi literatur sebelumnya tentang motivasi, kemampuan, kinerja, dan produktivitas yang berasal dari aplikasi akademik online seperti Google Scholar, Mendeley, dan lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dan peninjauan literatur sistematis (SLR). Analisis kualitatif dilakukan untuk menentukan peran motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan daya saing produk perikanan. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan ketekunan anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu, kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja dan produktivitas anggota kelompok.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja, Produktivitas, POKLAHSAR

PENDAHULUAN

Kota Batam memiliki wilayah dengan luas daratan 1.038,84 km2 dan luas perairan 2.791,09 km2. Wilayah ini terdiri dari empat ratus (400) pulau, tiga ratus dua puluh sembilan (329) pulau, termasuk Pulau Batam, Pulau Kepala Jeri, Pulau Galang Baru, Pulau Rempang, Pulau Bulan, dan Pulau Galang. Di antaranya adalah pulau-pulau terluar perbatasan negara dan beberapa gugus pulau kecil di sekitarnya (LKJip Diskan Batam, 2021).

Kota Batam merupakan salah satu kawasan strategis di Indonesia yang memiliki potensi dalam sektor perikanan. Kondisi geografisnya yang berbatasan dengan Laut China Selatan dan perairan yang kaya akan sumber daya laut menjadikan perikanan sebagai salah satu sektor perekonomian kota ini. Pengolahan dan pemasaran produk perikanan menjadi kegiatan perekonomian bagi pengusaha besar maupun kecil di Kota Batam. Dinas Perikanan Kota Batam adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sektor perikanan di wilayah Batam. Lembaga ini berperan penting dalam mendukung kebijakan pembangunan daerah melalui pengelolaan sumber daya perikanan yang berkelanjutan.

Berdasarkan program yang telah ditentukan oleh Dinas Perikanan Kota Batam maka didirikan POKLAHSAR sebagai wadah untuk menyatukan bisnis perikanan. Untuk meningkatkan efisiensi pengolahan dan pemasaran produk perikanan di Kota Batam, POKLAHSAR (Kelompok Pengolah dan Pemasar) adalah salah satu organisasi yang terlibat langsung dalam proses pengolahan dan pemasaran produk perikanan (Handayani, 2022).

Kelompok POKLAHSAR di sektor perikanan memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menggantungkan pendapatannya melalui pengolahan hasil perikanan. Namun, pada kenyataannya efektifitas POKLAHSAR akan dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi anggota yang saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja kelompok. Faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, akan berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas kelompok ini dalam menjalankan aktivitas pengolahan dan pemasaran produk perikanan. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas adalah motivasi untuk memberikan hasil yang terbaik dan kompetensi yang diperlukan oleh kelompok untuk meningkatkan hasil produk olahan perikanan yang memiliki nilai daya saing dalam pengolahan produk perikanan. Kualitas sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk menjalankan kegiatan pengolahan hasil perikanan agar memiliki nilai daya saing yang baik. Apabila sumberdaya manusia tersebut diperhatikan lebih baik lagi, maka akan menghasilkan kinerja berdasarkan dari tingkat produktivitasnya.

Pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dan produktivitas pada POKLAHSAR perlu dilakukan penelitian khusus dengan melihat kondisi saat ini, di mana persaingan dalam industri perikanan semakin ketat dan tuntutan pasar semakin kompleks, dan sesuai dengan visi dan misi Dinas Perikanan Kota Batam untuk mensejahterakan pelaku perikanan menjadi semakin relevan.
Tujuan memuat pertanyaan artikel yang harus di jelaskan pada pembahasan dan di jawab pada kesimpulan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang didapat dalam kajian pustaka dan temuan di artikel review literatur ini, yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas anggota Poklahsar binaan Dinas Perikanan Kota Batam?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas Poklahsar binaan Dinas Perikanan Kota Batam?
3. Apakah kinerja berpengaruh terhadap produktivitas Poklahsar binaan Dinas Perikanan Kota Batam?

METODE

Metode penelitian ini menggunakan kajian pustaka (*library research*) dan *Sistematic Literatur Review* (SLR) digunakan untuk menulis artikel Review Literatur. Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan aplikasi akademik online seperti *Mendeley*, *Google Scholar* dan lainnya. Menemukan, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia adalah proses *Sistematik Penelitian Literatur* (SLR). SLR dirancang untuk memberikan solusi khusus untuk pertanyaan penelitian tertentu (Kitchenham et al., 2009).

Dalam memberikan analisis kualitatif maka di gunakan penelitian pustaka secara konsisten dengan asumsi metodologis. Selanjutnya alasan lain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif adalah bahwa penelitian tersebut bersifat ekploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kesimpulan dari latar belakang, rumusan masalah, dan metode yang digunakan, maka temuan dan diskusi dalam artikel ini berdasarkan kajian teori. Selain itu, artikel literatur review yang ditulis dalam artikel review ini akan dilakukan peninjauan artikel penelitian sebelumnya yang relevan.

Produktivitas

Produktivitas mengacu pada perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan pemanfaatan sumber-sumber saat memproduksi barang atau jasa (Hasibuan, 2005: 128). Produktivitas adalah ukuran seberapa produktif suatu proses menghasilkan keluaran. Produksi juga dapat didefinisikan sebagai rasio antara masukan dan keluaran atau rasio antara masukan dan keluaran (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas juga merupakan suatu sikap mental yang membentuk diri agar selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini untuk mendapatkan progres dan ha baru(Sunyoto, 2012).

Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah mengatakan ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja:

1. Sikap kerja: kesediaan untuk bekerja bergiliran, menerima tugas tambahan, dan bekerja sama dalam tim.
2. Tingkat ketrampilan: ditentukan oleh pendidikan, latihan manajemen supervisor, dan keahlian teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi: upaya bersama antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi.
4. Manajemen produktivitas yaitu cara yang baik untuk mengelola sumber daya dan sistem kerja agar lebih produktif.
5. Perencanaan tenaga kerja dan tambahan adalah kunci efisiensi tenaga kerja.
6. Mengambil resiko, kreatif dalam berusaha, dan tetap dalam jalur usaha adalah tanda kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2001:71).

Kinerja

Menurut BCardy (James dan Nelson, 2009: 195), manajemen prestasi adalah proses mendefinisikan, mengukur, menilai, memberikan kritik, dan meningkatkan prestasi. Melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja kompetensi, tujuan, dan standar yang disetujui bersama, pemimpin, staf, dan organisasi harus bekerja sama untuk mengelola kinerja yang baik.

Kinerja menurut Wirawan (2009), didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas, dilihat

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Luthan (2006) menyatakan bahwa jumlah usaha yang dilakukan seseorang tidak hanya di pengaruhi oleh kinerja tetapi bisa di pengaruhi oleh kemampuannya. Kemampuan ini termasuk pengetahuan, pekerjaan, keahlian, dan persepsi seseorang tentang peran yang mereka ambil.

Motivasi

Menurut Kamus Encatra Encyclopedia, motivasi didefinisikan sebagai rasa ketertarikan atau antusiasme yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Istilah ini berasal dari kata Latin "movere" atau "motivare", yang berarti "bergerak" atau "membuat seseorang bergerak." Akibatnya, tindakan adalah dasar motivasi.

Dalam konteks organisasi, motivasi adalah proses psikologis yang menggerakkan, mengarah, dan mempertahankan tindakan sukarela yang berorientasi pada tujuan tertentu. Luthan menjelaskan motivasi sebagai proses yang dimulai dari ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis atau psikologis, yang menyebabkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan atau memperoleh insentif (Sobirin, 2021).

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkan (Salam et al., 2021).

Kompetensi

Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut disebut kompetensi (Wibowo, 2007:110). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu.

Kompetensi, menurut Djaman Satori (2007:22) adalah hasil yang mengarah pada pencapaian tujuan secara menyeluruh menuju kondisi yang diinginkan. Menurut Yasin (2020), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk posisi tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan teori dan tujuan di dalam penelitian ini, maka akan ditambahkan tabel rangkuman penelitian terdahulu.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis, tahun	Hasil Penelitian (dari Abstract/Kesimpulan)	Persamaan dengan Riset Ini	Perbedaan dengan Riset ini	Dasar Hipotesis
1	Mugiani, N.Q.M., Ali, H. 2023	Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Motivasi berpenaruh signifikan terhadap produktivitas	Gaya kepemimpinan dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas	H1

2	Suryani, P., Cahyono, Y., Utami, B.D. 2020.	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas	Gaya kepemimpinan dan motivasi pekerja memengaruhi produktivitas kerja.	H1
3	Wau, A. 2022	Variabel motivasi kerja dan efektifitas kerja meningkat dengan hasil yang baik sehingga meningkatkan produktivitas akan meningkatkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi	Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas	Motivasi dan efektifitas berpengaruh terhadap produktivitas	H1
4	Hidayat, L., Sulistyo, H., Erlita, D. 2022	Kompetensi dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja	Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas	Produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya kerja.	H2
5	Abubakar, R.R.T. 2018	Komponen kompetensi yaitu : sikap, pengetahuan, ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas	Kompetensi dipecah menjadi 3 komponen (sikap, pengetahuan, ketrampilan)	H2
6	Setiarlan, A., et al. 2020	Kompetensi berdampak positif dan negatif terhadap produktivitas; kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kepemimpinan; kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; dan kedua kompetensi dan kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Kompetensi berpengaruh terhadap kepemimpinan, kepemimpinan berepngaruh terhadap produktivitas	H2
7	Wijaya, E., Sari, P.P. 2020.	Penilaian kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas.	Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas	Penilaian kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas.	H3

8	Prihadi, M.D., Meilani, S. 2020	Efektivitas kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas	Terdapat satu variabel dependen dan satu variabel independen	H3
9	Tanjung, R., et al. 2020	Terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penilaian kinerja dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial.	Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas	Produksi dipengaruhi oleh kompensasi dan penilaian kinerja.	H3

Pembahasan

Pengaruh Antar Variabel

1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Motivasi diperlukan dalam kelompok untuk mendorong semangat kerja untuk mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi. Apabila motivasi lebih diperhatikan kepada anggota maka kelompok akan menghasilkan produktivitas yang baik. Apabila rendahnya motivasi dalam kelompok maka anggota tidak mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat (Suryani et al, 2020). Dalam suatu organisasi hendaknya memberikan reward atau penghargaan untuk meingkatkan produktivitas. Untuk menyelesaikan pekerjaannya, anggota dituntut memiliki produktivitas yang baik. Walaupun dituntut demikian, anggota bukan semata-mata menyelesaikan pekerjaan dengan sebanyak-banyaknya, namun menghasilkan kualitas yang baik. Anggota dikatakan produktif dalam kelompok apabila menghasilkan output yang efektif dan efesien sesuai standar kelompok atau organisasi (Suryani, 2020)

Dalam keinginan dan kebutuhan anggota yang ditunjukkan melalui perbuatan bisa disebut sebagai motif, artinya kekuatan motif tergantung pada motivasi. Dari hal ini motivasi bisa disebut sebagai keadaan batin yang memberikan kekuatan kepada anggota dalam suatu kelompok atau organisasi (Maduka dalam Agustini, N.K.R., 2019). Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi, maka anggota akan bersemangat dalam mempelajari kegiatan atau hal baru yang ada di lingkup organisasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka (Mugiani dan Ali, 2023).

Kelompok atau organisasi yang kurang memberikan motivasi kepada anggotanya akan menyebabkan kemunduran dan kegagalan untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi tersebut. Anggota sendiri yang kekurangan motivasi bisa tidak bersemangat dalam mencapai tujuan yang mencerminkan kemunduran produktivitas daam kelompok atau organisasi (Agustini, N.K.R., 2019). Jika motivasi dapat dibangun secara efektif, maka anggota bisa menghasilkan kerja yang produktif.

Produktivitas merupakan kemampuan anggota untuk mencapai tugas tertentu yang sudah ditetapkan sesuai standar dalam kelompok atau organisasi, biaya hingga pemanfaatan tenaga sumber daya manusia secara efektif dan efesien (Hanaysha di dalam Agustini, N.K.R., 2019).

2. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, manajemen produktivitas, pendidikan, lingkungan kerja, peralatan yang digunakan. Sumber Daya Manusia yang produktif sangat penting untuk mencapai tujuan

organisasi yang memiliki nilai daya saing. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja dalam organisasi terletak pada produktivitasnya.

Sumber Daya Manusia yang tidak mempunyai kompetensi kerja yang efekif dan efisien dalam sebuah kelompok atau organisasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi penurunan produktivitas karena menajadi penghalang untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi atau kelompok tersebut. Setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang membentuk karakter individu dalam kelompok atau organisasi yang bisa berdampak pada produktivitasnya bekerja (Hidayat, 2022). Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh anggota menjadi sebuah kesatuan dalam kompetensi agar anggota bisa berperilaku dengan lebih, baik dari faktor afektif maupun kognitif (Sutrisno dalam Hidayat, 2022).

Sumber Daya Manusia pada anggota kelompok atau organisasi yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kemampuan karakter SDM tersebut dan anggota yang bersangkutan memiliki kapasitas kerja yang maksimal dari segi kemampuan, sikap maupun pengetahuan yang mencerminkan tingkat produktivitasnya (Abubakar, 2018). Anggota yang memiliki kompetensi yang baik, biasanya memiliki tingkat profesionalitas yang baik pula. Hasil dari profesional ini akan menghasilkan produktivitas yang maksimal (Abubakar, 2018). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggota dalam kelompok atau organisasi dibutuhkan untuk kontribusi terhadap strategi. Karena adanya perbedaan kompetensi antar satu dengan yang lainnya, maka harus ada penempatan tugas sesuai kemampuannya masing-masing agar produktivitas yang diharapkan bisa efektif dan efisien (Setiarlan, 2020).

Kompetensi merupakan karakter yang terdapat dalam anggota yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang efektif. Kompetensi harus dimiliki setiap individu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan dibekali pengetahuan dan ketrampilan bekerja sehingga individu tersebut bisa bekerja dalam keadaan apapun (Hidayat, 2022).

Produktivitas kerja anggota bisa ditingkatkan tergantung dari pribadi masing-masing. Apabila individu atau anggota bisa menghasilkan output sesuai dengan kriteria yang sesuai maka bisa dikatakan produktif. Keunggulan dalam bekerja bisa dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh anggota dalam kelompok atau organisasi baik, sehingga menghasilkan kerja yang baik, artinya produktivitasnya baik juga (Hidayat, 2022).

3. Kinerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Hasil kinerja dari sebuah kelompok atau organisasi bisa didapatkan dari penilaian kinerja itu sendiri. Dari hal ini maka bisa didapatkan bagaimana tingkat kinerja anggota dalam kelompok atau organisiasi. Dengan adanya tingkat kinerja yang diperoleh dalam sebuah kelompok atau organisasi, maka penilaian dan evaluasi baik dari segi kemampuan, ketrampilan bahkan kekuarangan yang perlu diperbaiki bisa ditingkatkan untuk memperoleh tujuan yang efektif dan efesien (Wijaya, 2020). Hasil kinerja memainkan peranan penting untuk mengetahui kualitas pekerjaan dalam kelompok sehingga bisa menjadi penilaian apakah kelompok atau organisasi tersebut produktif atau tidak.

Anggota organisasi yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Anggota organisasi yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang berkualitas, menjalankan tanggung jawab merak dengan efektif dan efisien, dan dapat berpartisipasi dalam diskusi, pekerjaan, dan pelatihan (Mugiani dan Ali, 2023).

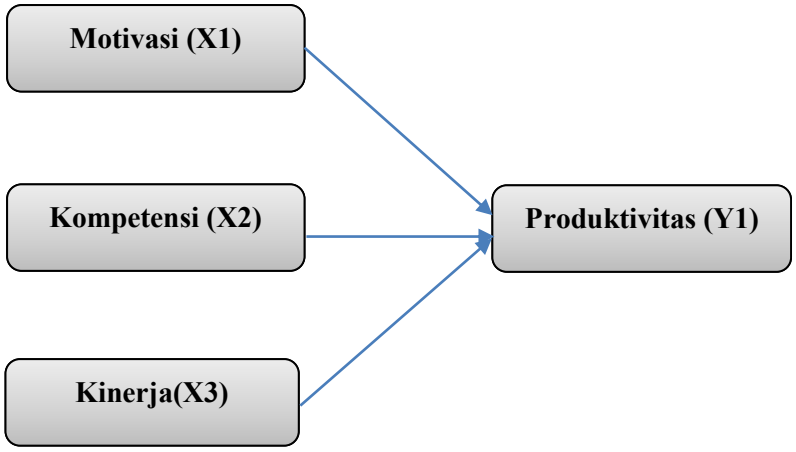
Dalam kelompok atau organisasi ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas seperti hubungan yang baik antar anggota, mental, pelatihan dan kemampuan fisik (Sutrisno dalam Wijaya, 2020). Hasil kinerja yang baik dan efektif dalam pekerjaan merupakan modal awal untuk menghasilkan produktivitas. Apabila hasil kinerja anggota baik dalam kelompok atau organisasi maka anggota tersebut akan merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan

produktivitas. Dengan hal ini, anggota akan sadar bahwa kelompok atau organisasi telah menilai mereka dengan sewajarnya (Tanjung, 2020).

Untuk mendapatkan hasil produktivitas dan semangat yang baik maka kelompok atau organisasi bisa memenuhi kebutuhan anggotanya. Apabila kebutuhan naggotanya terpenuhi, maka anggota tersebut akan bekerja secara oktimal dan bisa mendorong produktivitas kerjanya. Untuk timbal balik setelah pemenuhan kebutuhan anggota, mereka harus bisa mencurahkan pikiran, tenaga dan ketrampilan kepada kelompok atau organisasi dia bekerja (Tanjung. 2020).

Kerangka Konseptual

Sebagai hasil dari kajian teori dan hubungan antar variabel, kerangka konseptual yang dihasilkan dari artikel review ini untuk mengembangkan dan menerapkan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas. Selain tiga variable independent mempengaruhi variable dependen (produktivitas), terdapat varibel lain yang mempengaruhi, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan : (Mugiani, N.Q.M., Ali, H., 2023); (Suryani, P., Cahyono, Y., Utami, B.D. 2020)
2. Budaya : (Hidayat, L., Sulistyo, H., Erlita, D. 2022)
3. Kompensasi : (Tanjung, R., et al. 2020)

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas anggota kelompok. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja dan ketekunan anggota dalam melaksanakan tugas. Serta kompetensi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja, sehingga anggota mampu memenuhi standar produktivitas yang diinginkan. Studi literatur ini menekankan bahwa peningkatan motivasi dan kompetensi anggota harus menjadi fokus utama dalam pengembangan kelompok atau organisasi yang berorientasi produktivitas. Hal ini mencakup peningkatan kualifikasi dan pelatihan yang memadai agar setiap anggota memiliki keahlian yang relevan dengan tugasnya.

Saran

1. Pengembangan Program Pelatihan dan Sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan anggota POKLAHSAR. Program ini dapat mencakup keterampilan teknis, pengembangan produk, dan pemasaran untuk menunjang kompetensi anggota dalam meningkatkan produktivitas.
2. Pemberian insentif baik secara finansial maupun non-finansial dapat menjadi cara efektif untuk menjaga motivasi anggota. Penghargaan yang rutin, seperti pemberian sertifikat prestasi atau kenaikan peran dalam kelompok, akan memberi semangat lebih bagi anggota dalam berkarya.
3. Pengembangan Kompetensi Manajerial untuk pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini perlu dilakukan pengembangan kompetensi manajerial bagi para pemimpin kelompok untuk memastikan adanya kepemimpinan yang mampu membangun hubungan yang produktif antara anggota dan organisasi.
4. Diperlukan evaluasi kinerja yang konsisten untuk mengidentifikasi area peningkatan yang diperlukan. Pemantauan ini dapat membantu dalam mengarahkan pelatihan dan dukungan yang tepat untuk memastikan semua anggota tetap berada pada jalur produktivitas yang optimal.

REFERENSI

Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung : Volume 24 Nomor 1, April 2018. STIA LAN. Bandung.

Ali, H, & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In Deeppublish: Yogyakarta)

Agustini, N.K.I.A., Dewi, A.A.S.K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan : Vol. 8, No 1. Universitas Udayana. Bali.

Batam. (2021). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Perikanan Kota Batam. Pemerintah Kota Batam. Batam.

Febrianti., et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kelas 1A. Universitas Bhayangkara. Jakarta Raya.

Handayani, M. T. (2022). Manajemen Pemasaran Adalah. Ekrut Media.

Hasibuan. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hidayat, L., Sulistyo, H., Erlita, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL : Volume 10 Issue 1, Februari 2022 . Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.

Kitchenham et al. (2009). *Sysyematic Literatur Reviews in Software Engineering - A Systematic Literatur Review*. *Engineering and Physical Sciences Research Council EBSE Project*.

Mugiani, N.Q.M., Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja. Universitas Bhayangkara. Jakarta.

Prihadi, M.D., Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD Cibabat Cimahi. Akademi Perekam Medis dan Informatika Kesehatan : Vol. 2 No. 1, Juni 2020. Bandung.

Rahmawati, F. (2019). Peran Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Kelompok Wanita Tani Di Kabupaten Kulon Progo : Vol. VI No. 2, September 2019. Universitas Muhammadiyah. Purworejo.

Salam, N.F.S., Rifai, A.M., Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja : Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). Universitas Mercu Buana. Jakarta.

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai : Vol. 1 No. 1, Mei 2022. Universitas Nias Raya. Nias.

Setiarlan, A., et al. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama. Universitas Respati Indonesia. Jakarta Pusat.

Sobirin, A. (2021). Perilaku Organisasi. Universitas Terbuka. Jakarta.

Sunyoto, D. (2012). Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Suyani, P., Cahyono, Y., Utami, Utami, B.D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia : Vol 1 No 1. Universitas Pramita Indonesia. Banten.

Tanjung, R., et al. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. STIT Rakeyan Santang Karawang. Jawa Barat.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP. Gunung Sitoli, Nias.

Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening : Vol 1 No 1. Universitas Nias Raya. Nias.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Wijaya, E., Sari, P.P. (2020). Pengaruh Penilaian dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. Universitas Dehasen Bengkulu. Bengkulu

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Yasin, Hengky. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Journal Of Management Science. 1(2), 24-36