



## Penguatan Ekonomi Sentra Tenun Ikat di Jawa Timur Melalui Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Hariyono

STKIP PGRI Nganjuk, Indonesia  
hariyono@stkipnganjuk.ac.id

---

### ABSTRACT

---

This study aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction on employees' productive attitudes. The research was carried out through quantitative analysis with a survey method. The population is 394 people who work for 12 craftsmen in East Java, namely in Kediri, Gresik and Lamongan municipalities. Samples were taken using proportional random sampling technique and the results obtained were 192 people. The research instrument used to obtain data and calculate variables used a questionnaire system with a Likert scale. Meanwhile, the data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that motivation and job satisfaction had a positive influence on the productive attitudes of employees at SMEs in East Java. In the motivation factor, the average value of the indicators is in the number 3.8731 to 3.9442. This illustrates if the motivation to work in the group is high, which means that if the respondent does each observed indicator, it shows that the level of work motivation is also good. Job satisfaction shows the mean value of indicators between 3.8898 to 3.9698. This illustrates if job satisfaction is in the high group, which means that if the respondent does each indicator used, he will achieve a good level of job satisfaction as well.

**Keywords:** Motivation; Job satisfaction; Productive Behavior; Ikat Weaving Industry

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja pada sikap produktif pegawai. Penelitian dilaksanakan lewat analisa kuantitatif dengan metode survei. Populasi sejumlah 394 orang yang bekerja pada 12 pengrajin tenun ikat di Jawa Timur yakni di Kota Kediri, Kabupaten Gresik dan Kabupaten Lamongan. Sampel diambil memakai tehnik proporsional random sampling dan diperoleh hasil menjadi 192 orang. Instrumen riset yang dipakai untuk mendapatkan data dan menghitung variabel memakai sistem kuisioner dengan skala likert. Sedang tehnik analisis data yang dipakai dalam riset ini ialah Structural Equation Fashion (SEM). Hasil penelitian memperlihatkan jika motivasi dan kepuasan kerja punya pengaruh positif pada sikap produktif pegawai pada UKM Tenun Ikat di Jawa Timur. Pada faktor motivasi, nilai rerata indikator berada pada angka 3,8731 sampai 3,9442. Ini menggambarkan jika motivasi kerja dalam kelompok tinggi, yang maknanya jika responden melakukan setiap indikator yang diamati menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja juga baik. Pada kepuasan kerja memperlihatkan nilai rerata indikator di antara 3,8898 sampai 3,9698. Ini menggambarkan jika kepuasan kerja dalam kelompok tinggi, yang maknanya jika responden melakukan setiap indikator yang dipakai akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik pula.

**Kata Kunci:** Motivasi; Kepuasan Kerja; Perilaku Produktif; Industri Tenun Ikat

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai factor kunci untuk sebuah perusahaan dalam membuat hasil yang optimal dan sanggup bersaing ditengah-tengah perubahan jaman yang ada. Di dalam meraih performa yang bagus, pegawai dituntut untuk memperlihatkan sikap yang



sesuai perusahaan. Manusia selalu berberan aktif dan menguasai dalam tiap aktivitas organisasi, karena manusia jadi perencana, aktor dan pemasti diwujudkannya arah organisasi (Syafriana, 2017). Tuntutan untuk perusahaan ialah sanggup meningkatkan kualitas produk dan layanan servis yang optimal. Tentu saja dalam merealisasikan hal itu pentingnya suport dari sumber daya yang andal dan di lain sisi sanggup meningkatkan kualitas atau jumlah produksi. Keproduktifan yang maksimal bisa diraih lewat penanganan pada pendayagunaan sumberdaya yang dipakai secara efektif dan efisien (Sumenge, 2013). Karena itu, SDM menjadi aspek penting dan perlu memperoleh perhatian khusus dalam usaha merealisasikan arah perusahaan.

Banyak factor yang tentu saja benar-benar memengaruhi keproduktifan pada suatu perusahaan yang salah satunya seperti motivasi dan kepuasan kerja untuk pegawai (Nitasari and Lataruva, 2012). Beberapa faktor itu tentu saja menentukan dalam usaha meningkatkan perilaku kerja produktif pegawai. Bila perusahaan ingin meningkatkan keproduktifan atau kualitas maka itu perlu didukung dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Bila keduanya tercukupi maka dapat dipastikan prestasi kerja produktif pegawai akan meningkat. Berkaitan hal itu, pentingnya perusahaan membuat suatu inovasi dan berusaha merealisasikannya. Seperti misalnya dalam tingkatan motivasi dan kepuasan kerja, pentingnya beberapa kegiatan yang inovatif. Penilaian performa karyawan perlu dilaksanakan untuk ketahui kualitas SDM (Saryadi and Rahayu, 2018).

Penemuan baru (*novelty*) yang ditarget yakni konstruk baru mengenai kausalitas perilaku produktif pegawai, kepuasan kerja, dan dampak motivasi pada sikap produktif pegawai. Kualitas SDM yang unggul namun tetap menjaga hak-hak yang perlu diterima menjadi fokus utama dan program khusus untuk perusahaan. Terwujudnya pelaku UKM yang unggul dan karyawan yang baik agar mampu memberikan dukungan pada sentral tenun ikat bandar yang berada di Jawa Timur sehingga nantinya sanggup berkompetisi dalam tingkat nasional bahkan juga internasional. Sedang kontributor fundamental dalam riset yang dilaksanakan yakni peningkatan ilmu dan pengetahuan untuk beberapa pebisnis, program kerja yang unggul dan memihak pada peningkatan kemampuan pegawai. Semua tentu saja bersumber pada kenaikan performa pegawai dan prestasi sebuah perusahaan.

Kepuasan diri yang terkait dengan pekerjaan mengikutsertakan beberapa faktor seperti gaji atau upah yang diterima, peluang peningkatan karier, jalinan dengan pegawai yang lain, peletakan kerja, tipe pekerjaan, bahkan pada susunan perusahaan. Pada umumnya, pegawai dalam sebuah perusahaan akan bekerja dengan optimal bila ada ketertarikan dan motivasi yang muncul dari diri sendiri. Berbanding lurus dengan motivasi dengan pemenuhan hak-hak yang perlu diterima oleh pegawai. Pegawai yang bekerja secara baik diharapkan dapat tingkatan performa perusahaan keseluruhannya yang selanjutnya membawa kesejahteraan bersama-sama dengan keproduktifan yang tinggi (Suzana, 2017). Pemberian motivasi yang sesuai, akan sanggup meningkatkan minat, semangat, keikhlasan kerja pada diri pegawai. Kenaikan itu tentu saja akan menghasilkan pekerjaan yang lebih bagus dan bersumber pada kenaikan keproduktifannya (Gardjito, 2014).

Sedang motivasi sebagai dorongan pada diri manusia yang mengakibatkan manusia melakukan tindakan. Ada beberapa factor yang bisa memengaruhi motivasi kerja pegawai tersebut, diantaranya adalah ketertarikan, upah, keperluan akan perasaan aman, jalinan antar individual dan peluang untuk bekerja bahkan juga peningkatan profesinya (Soegandhi, 2013). Motivasi tersebut menjadi rangsangan positif untuk beberapa pegawai agar bekerja keras, memiliki pemikiran yang kreatif, dan memiliki kekuatan positif dalam mewujudkan apa yang jadi tujuan perusahaan.



Motivasi pada pegawai sebagai aspek khusus dalam meningkatkan perkembangan sebuah perusahaan. Makin tinggi motivasi, bekerja dengan rasa tenang dan nyaman, dan yang lebih bernilai kembali bermuara pada kepuasan kerja yang tinggi akan membesarkan peluang terwujudnya keproduktifan. Jika seorang pegawai mempunyai motivasi tinggi, tentunya performa yang dilaksanakan akan optimal (Rozalia, 2015). Pegawai yang bekerja dengan hati senang dengan pekerjaan yang didapat akan terpacu untuk meningkatkan performa hingga bisa berpengaruh pada bertambahnya kesuksesan perusahaan (Puspita, Adnan and Harsasto, 2016). Dari rincian di atas bisa diambil kesimpulan jika perkembangan sebuah perusahaan diantaranya ditetapkan dari motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu, dalam penelitian yang dilakukan perlunya sebuah evaluasi yang kontinue bagi setiap perusahaan khususnya bagi pengrajin tenun ikat di Jawa Timur yaitu di Kota Kediri, Kabupaten Gresik dan Kabupaten Lamongan sehingga perusahaan-perusahaan itu mampu berkompetisi dan semakin maju.

Berkenaan dengan rincian dan rendahnya perilaku kerja produktif pegawai, pentingnya sebuah penanganan yang optimal dan audit yang periodik dengan pendekatan yang mendalam lewat pembahasan dan pemecahan permasalahan mengenai dampak kepuasan kerja dan motivasi dalam memberikan dukungan ekonomi terutamanya untuk UKM "Tenun Ikat di Jawa Timur". Harus dipahami jika perusahaan yang dipelajari ini sebagai industri rumah tangga (*home industry*) yang beroperasi di sektor tenun ikat dengan memakai Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilaksanakan ini memakai analisa kuantitatif dengan metode survey. Populasi sejumlah 394 orang yang bekerja pada 12 pengrajin tenun ikat di Jawa Timur yakni di Kota Kediri, Kabupaten Gresik dan Kabupaten Lamongan. Sampel diambil memakai tehnik proporsional random sampling dan dikerucutkan jadi 192 orang. Instrumen tes riset yang dipakai untuk mendapatkan data dan menghitung variable yang ditelaah memakai sistem kuisisioner dengan skala likert dengan memakai rasio 1-5. Rasio ini dipakai untuk menghitung data yang memiliki sifat kualitatif. Sedang analisis data yang dipakai dalam riset ini ialah Structural Equation Fashion (SEM). Uji statistik ini dipakai untuk menyelesaikan model data yang bertingkat terhadap variabel yang diukur yaitu variabel motivasi dan kepuasan kerja dengan berbagai indikator yang telah ditentukan.

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Motivasi Kerja**

Variabel motivasi kerja diindikasikan oleh: (1) senang bekerja (X1.1), (2) kemauan bekerja (X1.2), (3) tanggung jawab (X1.3), (4) kerelaan bekerja (X1.4), dan (5) semangat kerja tinggi (X1.5). Adapun hasil analisis sesuai Tabel 1.

Dari hasil analisis deskriptif sebagian besar responden dalam penelitian ini memberikan persepsi dalam kategori tinggi terhadap Motivasi Kerja yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata indikator antara 3,8731 hingga 3,9442 pada lima indikator motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut (Tania, 2013) bisa diartikan sebagai satu dorongan dari faktor psikis pada seorang dalam menentukan arah dari sikap (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi satu permasalahan (*level of persistence*). Lebih detil menjelaskan jika motivasi sebagai dorongan dasar pada rangkaian proses sikap manusia pada perolehan sebuah tujuan (Setiawan, 2015). Secara konseptual variabel laten yang diperlakukan sebagai variabel eksogen motivasi kerja (MK) dikonstruksi oleh 5 indikator yaitu (1) senang bekerja (X1.1), (2) kemauan bekerja



(X1.2), (3) tanggung jawab (X1.3), (4) kerelaan bekerja (X1.4), dan (5) semangat kerja tinggi (X1.5). Semua manifes hasil penemuan riset itu bisa dibuktikan dengan nilai t-value dan nilai lamda di atas cut off dari yang dipersyaratkan hingga menghasilkan kesimpulan yang benar dan konvergen. Begitupun dengan reliabilitas konstruk dan varian ekstrak yang menghasilkan kesimpulan valid.

**Tabel 1.** Deskripsi Motivasi Kerja

	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Senang Bekerja (X1.1)	197	2.50	2.50	5.00	3.9442	.04143	.58143	.338
Kemauan Bekerja (X1.2)	197	3.00	2.00	5.00	3.8731	.04810	.67509	.456
Tanggung jawab (X1.3)	197	2.67	2.33	5.00	3.9408	.04351	.61069	.373
Kerelaan Bekerja (X1.4)	197	3.00	2.00	5.00	3.9213	.04609	.64693	.419
Semangat Kerja Tinggi (X1.5)	197	3.00	2.00	5.00	3.8794	.04256	.59740	.357
Valid N (listwise)	197							

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Secara preskriptif paparan berkenaan motivasi kerja didapat nilai rerata indikator di antara 3,8731 sampai 3,9442 pada rentang rasio 1 sampai 5 pada lima indikator yang dipakai. Data itu memperlihatkan jika motivasi kerja responden yang ditelaah dalam kelompok tinggi. Maknanya jika responden memandang jika indikator yang dipakai harus dikerjakan dengan bagus untuk capai tingkat maotivasi kerja yang bagus. Hasil uji hipotesis didapat koefisien pengaruh sebesar -0,42 dengan T-value sebesar -6,36. Ini memiliki arti jika ada dampak negatif yang berarti di antara motivasi kerja terhadap sikap produktif pegawai pada Sentral Tenun Ikat di Jawa Timur pada tingkat kesalahan 5%. Sehingga hipotesis tidak terbukti benar. Sedangkan koefisien berharga negatif memiliki arti ada pengaruh yang berbanding terbalik di antara motivasi kerja pada sikap produktif pegawai yakni makin baik motivasi kerja yang dilaksanakan maka semakin rendah sikap produktif pegawai pada Sentral Tenun Ikat di Jawa Timur.

Penelitian ini memperlihatkan jika sudut pandang pegawai dalam motivasi kerja dengan beberapa indikator yakni senang bekerja, tekad bekerja, tanggung jawab, kerelaan bekerja, dan motivasi kerja tinggi sebagai reflektif dari tingkat motivasi kerja bisa memengaruhi kenaikan sikap produktif yang direflektifkan dengan pekerjaan, penghargaan kerja hasil, menyukai pekerjaan, prestasi kerja, dan jalinan dalam pekerjaan (Wiandari and Darma, 2017). Ini didukung dengan riset (Suparman, 2015) jika motivasi kerja punya pengaruh secara positif dan signifikan pada performa perusahaan.



Hasil penelitian ini ini memperkuat penelitian sebelumnya dari (Aslpoor and Amirnejad, 2016) yang menerangkan jika perhatian pada kesejahteraan pegawai yang bagus akan mampu meningkatkan performa pegawai dengan maksimal. Riset (Dhermawan, Sudibya and Utama, 2012) yang mengutarakan jika kepuasan kerja karyawan bertambah maka dapat meningkatkan performa pegawai. Hasil penelitian (Zurnali, 2011) yang mendapati jika motivasi yang tinggi akan punya pengaruh langsung dan positif pada sikap produktif pegawai. Disokong dengan penelitian yang dilaksanakan (Logahan and Aesaria, 2014) yang mendapati hasil bahwa motivasi kerja mempunyai dampak berarti pada performa pegawai. Disamping itu diketemukan jika budaya organisasi dan keterkaitan kerja punya pengaruh secara berbarengan pada performa pegawai. Penelitian (Maduka and Okafor, 2014) yang mengutarakan jika kenaikan hak-hak pegawai yang bagus sesuai performa seperti kenaikan upah dan promo menjadi faktor pendukung pada kenaikan performa. Dan didukung penelitian (Karami, Dolatabadi and Rajaeepour, 2013) yang mengutarakan ada hubungan positif dan signifikan bila penghargaan yang diberikan ke pegawai, pengerjaan program yang bersumber pada kenaikan motivasi, dan kepuasan mempunyai dampak positif pada performa pegawai.

### Deskripsi Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diindikasikan oleh: (1) pekerjaan (Z.<sub>1</sub>), (2) penghargaan hasil kerja (Z.<sub>2</sub>), (3) mencintai pekerjaan (Z.<sub>3</sub>), (4) prestasi kerja (Z.<sub>4</sub>), dan (5) hubungan dalam pekerjaan (Z.<sub>5</sub>). Penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden terdiri dari 16 (enam belas) butir pertanyaan tertutup. Hasilnya sesuai Tabel 2.

**Tabel 2.** Deskripsi Kepuasan Kerja

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Pekerjaan (Z.1)	197	2.67	2.33	5.00	3.9259	.04337	.60877
Penghargaan Hasil Kerja (Z.2)	197	2.50	2.50	5.00	3.9150	.04170	.58527
Mencintai Pekerjaan (Z.3)	197	3.00	2.00	5.00	3.9698	.04533	.63630
Prestasi Kerja (Z.4)	197	3.00	2.00	5.00	3.8898	.04797	.67329
Hubungan dalam Pekerjaan (Z.5)	197	3.00	2.00	5.00	3.9003	.04517	.63396
Valid N (listwise)	197						

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini memberikan persepsi dalam kategori tinggi terhadap kepuasan kerja yang



ditunjukkan dengan nilai rata-rata indikator antara 3,8898 hingga 3,9698 pada lima indikator kepuasan kerja yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja sebagai dari hasil pemahaman pegawai berkenaan seberapa baik dan maksimalnya kerja dalam memberi hal yang dipandang penting. (Robbins and Judge, 2015) mengatakan jika kepuasan kerja adalah sikap umum pada pekerjaan seorang, selisih antara jumlahnya rewards aatau penghargaan yang diterima seorang karyawan dengan berapa besar tanggungjawab yang dilaksanakan. Konstruk kepuasan kerja (KKJ) secara konseptual dideteksi dengan 5 manifes yakni (1) pekerjaan (Z1), (2) penghargaan hasil kerja (Z2), (3) mencintai pekerjaan (Z3), (4) prestasi kerja (Z4), dan (5) hubungan dalam pekerjaan (Z5). Semua manifes hasil penemuan riset itu bisa dibuktikan dengan nilai t-value dan nilai lamda di atas cut off dari yang dipersyaratkan hingga mampu menghasilkan ringkasan benar dan konvergen. Begitupun dengan nilai konstruk dan varian ekstrak yang menghasilkan ringkasan reliabel.

Secara preskriptif paparan berkenaan kepuasan kerja didapat nilai rerata indikator di antara 3,8898 sampai 3,9698 pada rentang rasio 1 sampai 5 pada lima indikator yang dipakai. Hal itu menggambarkan jika opini responden pada kepuasan kerja ialah dalam kelompok tinggi. Jadi hal ini memiliki makna jika responden memandang jika indikator yang dipakai harus dikerjakan dengan bagus untuk capai tingkat kepuasan kerja yang bagus pula. Pada indikator mencintai pekerjaan sesuai data Tabel 2 memiliki nilai paling tinggi yaitu 3,9698. Hal in berarti perusahaan tenun ikat sudah menerapkan metode-metode yang baik dalam meningkatkan pelayanan terhadap SDM.

Uji hipotesis memperlihatkan hasil jika koefisien pengaruh sebesar 0,52 dengan T-value sejumlah 6,87. Ini memiliki arti jika ada dampak positif dan signifikan di antara kepuasan kerja pada sikap produktif pegawai pada Sentral Tenun Ikat di Jawa Timur pada tingkat kekeliruan 5 % hingga uji bisa dibuktikan valid dan benar. Berdasarkan data dengan koefisien bernilai positif memperlihatkan ada dampak yang sebanding di antara kepuasan kerja pada sikap produktif pegawai. Hal itu memiliki arti bila makin baik kepuasan kerja yang dilaksanakan maka semakin tinggi sikap produktif pegawai pada Sentral Tenun Ikat di Jawa Timur. Riset ini memperlihatkan jika sudut pandang pegawai dalam kepuasan kerja bisa direfleksikan dengan pekerjaan, penghargaan kerja hasil, menyukai pekerjaan, kenaikan prestasinya.

Tentu saja, hasil riset ini memperkuat hasil riset awalnya yakni (Aslpoor and Amirnejad, 2016) yang menerangkan jika ada jalinan di antara kepuasan kerja, performa pegawai, dan keterikatan pegawai sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

### **Deskripsi Perilaku Produktif**

Variabel perilaku produktif diindikasikan oleh: (1) inovasi (Y.1), (2) moral bekerja (Y.2), (3) tindakan konstruktif (Y.3), (4) berkontribusi positif (Y.4), dan (5) orientasi pekerjaan positif (Y.5). Hasil deskripsi data dapat dilihat pada Tabel 3. Dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 3, menunjukkan nilai rata-rata indikator antara 3,8934 hingga 3,9264 pada lima indikator perilaku produktif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku produktif karyawan dalam kategori tinggi. Pada aspek ini, indikator tindakan konstruktif menempati angka tertinggi. Tindakan yang dimaksud yaitu tindakan yang menunjukkan sikap pribadi yang mampu membawa baik diri sendiri dan sekitarnya. Artinya, jika salah satu karyawan sudah mampu berperilaku produktif, maka akan berpengaruh terhadap karyawan yang lain.

Kemahiran pegawai dalam menghasilkan aktivitas yang kreatif dan inovatif dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk terwujudnya tujuan perusahaan disebutkan sikap produktif. Dimensi yang ada menggambarkan sikap produktif yang efisien yang ditelaah dalam peneltiian ini ialah perilaku mengarah ada pencapaian target, melakukan



pertemuan-pertemuan untuk berkoordinasi dan memperoleh solusi efektif dalam penuntasan permasalahan. Opini ini senada dengan pendapat yang dikatakan oleh (Chairany and Lestari, 2011) jika sikap produktif yang efisien dan efektif ditunjukkan untuk mengoptimalkan sumberdaya di sekitar lewat bermacam aktivitas yang inovatif. Sikap produktif pegawai ialah seorang yang memberi kontributor ke lingkungannya, sikap yang imajinatif dan inovatif, bertanggungjawab dan responsive dalam bekerjasama dengan orang lain. Konstruk perilaku produktif (PP) secara konseptual diidentifikasi dengan lima manifes yaitu (1) inovasi (Y1), (2) moral bekerja (Y2), (3) tindakan konstruktif (Y3), (4) berkontribusi positif (Y4), dan (5) orientasi pekerjaan positif (Y5). Semua manifes hasil penemuan riset itu bisa dibuktikan dengan nilai t-value dan nilai lamda di atas cut off dari yang dipersyaratkan hingga menghasilkan kesimpulan benar dan konvergen. Begitupun dengan nilai reliabilitas konstruk dan varian ekstrak yang menghasilkan kesimpulan reliabel.

**Tabel 3. Deskripsi Perilaku Produktif**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Inovasi (Y.1)	197	2.60	2.40	5.00	3.9147	.04059	.56967
Moral Kerja (Y.2)	197	3.00	2.00	5.00	3.8934	.04008	.56248
Tindakan Konstruktif (Y.3)	197	2.60	2.40	5.00	3.9198	.04269	.59920
Berkontribusi Positif (Y.4)	197	3.00	2.00	5.00	3.9136	.04421	.62046
Orientasi Pekerjaan Positif (Y.5)	197	3.00	2.00	5.00	3.9264	.05207	.73082
Valid (listwise)	N 197						

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Secara deskriptif paparan berkenaan sikap produktif didapat nilai rerata indikator di antara 3,8934 sampai 3,9264 pada bentang rasio 1 sampai 5 pada lima tanda yang dipakai. Hal itu menggambarkan jika opini responden pada sikap produktif ialah dalam kategori tinggi, yang maknanya jika responden memandang jika indikator yang dipakai harus dikerjakan dengan bagus untuk mencapai capai tingkat sikap produktif yang bagus.

Analisis data memperlihatkan hasil uji hipotesis yang memperlihatkan koefisien pengaruh sebesar 0,11 dengan T-value sejumlah 2,83. Ini memiliki arti jika ada dampak positif dan signifikan di antara motivasi kerja pada sikap produktif pegawai lewat kepuasan performa pegawai pada Sentral Tenun Ikat di Jawa Timur pada tingkat kekeliruan 5 % hingga hipotesis bisa dibuktikan betul. Koefisien berharga positif memperlihatkan ada dampak sebanding di antara motif kerja pada sikap produktif pegawai lewat kepuasan performa pegawai. Jadi bisa diambil kesimpulan jika makin baik motivasi kerja yang dilaksanakan maka semakin tinggi sikap produktif pegawai. Hasil riset ini bisa digeneralisasikan jika kepuasan kerja pegawai pada Sentral Tenun Ikat di Jawa Timur telah baik. Disokong dengan riset (Sidharta and Margaretha, 2011) yang mengatakan jika makin tinggi kepuasan kerja pegawai perlu dikuatkan dengan loyalitas perusahaan. Hasil riset lain dari (Adiwinata, 2014) yang mengutarakan jika otomatis kepuasan kerja punya pengaruh



pada sikap produktif. Dukungan, penghargaan, dan promo kenyataannya memberi imbas yang berarti pada kenaikan motivasi pegawai.

Dalam bekerja, motivasi terdiri jadi dua yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari pada diri karyawan yang berbentuk arti pekerjaan yang dikerjakan yang ada pada diri semasing. Sedang motivasi ekstrinsik yakni pola yang aktif karena rangsangan di luar. Sama seperti yang dirinci oleh (Dhermawan, Sudibya and Utama, 2012) jika motivasi dalam bekerja yang bagus akan menggerakkan pegawai lakukan pekerjaan secara baik hingga memunculkan kepuasan pada hasil kerja yang dilaksanakan. Contoh motivasi yang bisa diberi seperti pemerolehan hak yang sesuai kewajiban yang dilaksanakan.

Penguatan ekonomi ditengah banyaknya persaingan sangat diperlukan dalam upaya tetap menjaga eksistensi sebuah perusahaan. Bebrapa faktor yang layak untuk menjadi perhatian bagi pemilik usaha diantaranya yaitu faktor motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan. Jika dua faktor tersebut tidak diperhatikan, tentu saja akan berdampak negatif. Banyak cara dalam upaya meningkatkan kedua faktor tersebut, diantaranya melalui berbagai kegiatan, peningkatan upah sesuai kinerja, bahkan sampai promosi atas prestasi yang diraih. Perusahaan perlu mengupayakan hal tersebut agar produktivitas pegawai tetap terjaga dengan baik. Penelitian ini menjadi evaluasi bagi perusahaan khususnya pada UKM Tenun Ikat agar tetap mampu bersaing dan eksis dalam menghadapi setiap perubahan dan saingan. Dengan kuatnya home industri seperti tenun ikat tersebut tentu saja akan mendukung penguatan perekonomian bangsa.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian memperlihatkan jika ada dampak positif di antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perilaku produktif pegawai. Bila motivasi kerja makin tinggi maka perilaku produktif pegawai lewat kepuasan performa pegawai juga makin baik. Selanjutnya jika kepuasan kerja semakin tinggi maka perilaku produktif semakin tinggi pula. Pada penelitian ini, aspek indikator yang dikaji pada ranah motivasi yaitu senang bekerja, kemauan bekerja, tanggung jawab, kerelaan bekerja, dan semangat kerja. Kontribusi penelitian ini menunjukkan bahwa penanganan terhadap aspek motivasi dan kepuasan kerja di UKM Tenun Ikat di Jawa Timur sudah tergolong baik.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk dunia usaha baik itu usaha kecil dan menengah (UKM) khususnya di industri tenun ikat di Jawa Timur untuk menganalisa persoalan yang dihadapi. Dalam pengambilan keputusan dan program peningkatan usahanya serta kenaikan performa karyawan. Beberapa pengrajin akan sanggup membuat situasi kerja dan usaha yang bersaing jika didorong secara maksimal oleh iklim perusahaan yang baik pula. Penelitian ini hanya bersifat survei sekaligus evaluasi terhadap kinerja karyawan yang salah satunya ditinjau dari kepuasan dan motivasinya. Belum dilakukan solusi apabila terjadi rendahnya motivasi maupun kepuasan. Alangkah lebih baik, peneliti selanjutnya mampu mengevaluasi dan memberikan solusi terhadap kekurangan yang ada sehingga nantinya mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan tersebut. Misalnya dengan memberikan pelatihan maupun juga dapat bekerjasama dengan instansi lain.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Adiwinata, I. (2014) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.', *Agora*, 2(1), pp. 22–30.
- Aslpoor, N. D. and Amirnejad, G. (2016) 'Effect of Employees' welfare On Job



- Performance of Staff At The Islamic Azad University, Abadan and Khorramshahr Branches', *IIOAB Journal*, 7(Suppl 4), pp. 419–425.
- Chairany, N. and Lestari, W. (2011) 'Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan'.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A. and Utama, I. W. M. (2012) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali', *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Gardjito, A. H. (2014) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)', *Jurnal administrasi bisnis*, 13(1).
- Karami, A., Dolatabadi, H. R. and Rajaeepour, S. (2013) 'Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), p. 327.
- Logahan, J. M. and Aesaria, S. M. (2014) 'Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN–Ciputat', *Binus Business Review*, 5(2), pp. 551–563.
- Maduka, C. E. and Okafor, O. (2014) 'Effect of Motivation on Employee Productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi', *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), pp. 137–147.
- Nitasari, R. A. and Lataruva, E. (2012) 'Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus'. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Puspita, R. I., Adnan, M. and Harsasto, P. (2016) 'Analisis Penyusunan Agenda Kebijakan Publik (Studi Kajian Agenda Penyusunan Kebijakan Penyelesaian Pelanggaran RTRW Oleh Industri CV. Evergreen Indogarment)', *Journal of Politic and Government Studies*, 5(04), pp. 111–120.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015) 'Perilaku Organisasi (Organizational behavior 16th edition)', Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Rozalia, N. A. (2015) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Saryadi, S. and Rahayu, I. (2018) 'Penguatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Self Efficacy, Motivasi dan Komitmen Kerja', in *PROSIDING SEMINAR NASIONAL & INTERNASIONAL*.
- Setiawan, K. C. (2015) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang', *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), pp. 43–53.
- Sidharta, N. and Margaretha, M. (2011) 'Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi', *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 129–142.
- Soegandhi, V. M. (2013) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim', *Agora*, 1(1), pp. 808–819.
- Sumenge, A. S. (2013) 'Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Minahasa Selatan', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Suparman, L. (2015) 'ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP



KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA BADAN AMIL ZAKAT DAERAH KABUPATEN/KOTA DI PULAU LOMBOK)', JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL, 15(1).

- Suzana, A. (2017) 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)', LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon, 19(1), pp. 42–50.
- Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru', Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), pp. 1–12.
- Tania, A. (2013) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan KKKomitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya', Agora, 1(3), pp. 1702–1710.
- Wiandari, I. A. A. and Darma, G. S. (2017) 'Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan', Jurnal Manajemen Bisnis, 14(2), pp. 61–78.
- Zurnali, C. (2011) 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan di Divisi Long Distance PT Telkom, Tbk. Indonesia'.