

# 636-2032-1-PB.pdf

*by*

---

**Submission date:** 27-Aug-2021 11:21AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1636637038

**File name:** 636-2032-1-PB.pdf (258.71K)

**Word count:** 4399

**Character count:** 26804



## 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 berperan 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 tingkatkan 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 tingkatkan 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 teknik proporsional random sampling dan dikerucutkan jadi 192 orang. Instrumen tes riset yang dipakai untuk mendapatkan data dan menghitung variable yang ditelaah memakai sistem kuisioner 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 (Anania, 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 manifestasi hasil penemuan riset itu bisa dibuktikan dengan nilai t-value dan nilai lambda 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. Error	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	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 motivasi 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 bernilai 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 direfleksikan 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 Rajaepour, 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 ( $Z_{.1}$ ), (2) penghargaan hasil kerja ( $Z_{.2}$ ), (3) mencintai pekerjaan ( $Z_{.3}$ ), (4) prestasi kerja ( $Z_{.4}$ ), dan (5) hubungan dalam pekerjaan ( $Z_{.5}$ ). Penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden terdiri dari 16 (enam belas) butir pertanyaan tertutup. Hasilnya sesuai Tabel 2.

**Tabel 2.** Deskripsi Kepuasan Kerja

	<b>N</b>	<b>Range</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Variance</b>	
	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	
					<b>Std. Error</b>			
Pekerjaan ( $Z_{.1}$ )	197	2.67	2.33	5.00	3.9259	.04337	.60877	.371
Penghargaan Hasil Kerja ( $Z_{.2}$ )	197	2.50	2.50	5.00	3.9150	.04170	.58527	.343
Mencintai Pekerjaan ( $Z_{.3}$ )	197	3.00	2.00	5.00	3.9698	.04533	.63630	.405
Prestasi Kerja ( $Z_{.4}$ )	197	3.00	2.00	5.00	3.8898	.04797	.67329	.453
Hubungan dalam Pekerjaan ( $Z_{.5}$ )	197	3.00	2.00	5.00	3.9003	.04517	.63396	.402
<b>Valid N (listwise)</b>	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 atau 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 ini 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 penelitian 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 N (listwise)	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*, 17 (suppl 4), pp. 419–425.
- Chairany, N. and Lestari, W. (2011) 'Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan', 14 *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).
- 18 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.
- 26 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*, 28, 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.
- 4 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.
- 10 Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015) 'Perilaku Organisasi (Organizational behavior 16th edition)', Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- 2 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*.
- 8 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.
- 5 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.
- 7 Soegandhi, V. M. (2013) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim', *Agora*, 1(1), 13. 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 Komitmen 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'.

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Muhammad Amin, Rambat Nur Sasongko, Manap Somantri, Nirwana Nirwana, Arsil Arsil, Karliana Indrawari. "Strengthening Laboratory Functions in Improving the Quality of Islamic Education Management Study Program IAIN Curup", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2021  
Publication 1%
- 2** Ratna Indriyani Indriyani, Rini Wijayaningsih, Soehardi Soehardi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021  
Publication 1%
- 3** Banking Academy  
Publication 1%
- 4** Sarboini Sarboini, Mariati Mariati. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada 1%

5

Sumarni Sumarni, Andri Pramuntadi.  
"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap  
Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah  
Bantul", Jurnal Manajemen Kesehatan  
Yayasan RS.Dr. Soetomo, 2019

Publication

---

1 %

6

I Mahdi, A R Lubis, M S A Majid. "Does  
Pawang Laot leadership matter for enhancing  
fishermen's work culture and welfare?", IOP  
Conference Series: Earth and Environmental  
Science, 2021

Publication

---

1 %

7

Yohana F. Cahya Palupi Meilani, Jacob Donald  
Tan, Fulgentius Danardana Murwani,  
Innocentius Bernarto, Niko Sudibjo.  
"Motivating and Retaining Generation Z  
Faculty Members in Private Universities",  
Journal of Educational and Social Research,  
2021

Publication

---

1 %

8

Muhamad Toyib, Ahmad Syukri, Kasful Anwar  
Us. "Determination of Leaders in Education  
Management", Tarbawi: Jurnal Keilmuan  
Manajemen Pendidikan, 2020

Publication

---

1 %

9

Ni Wayan Cahya Ayu Pratami. "ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PEMBIAYAAN PT. ADIRA CABANG DENPASAR 1 BERDASARKAN PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA", WIDYA MANAJEMEN, 2019

Publication

1 %

10

Elfia Nora, Putri Fitri Anggraeni. "Influence of Work Family Conflict on Job Satisfaction through the Employees' Work Stress at Islamic Hospitals in Unisma Malang East Java Indonesia", KnE Social Sciences, 2020

Publication

<1 %

11

Imelda Ch Poceratu. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK (LPKA) KLAS IIA AMBON DALAM PERSPEKTIF KRISTIANI", ALE Proceeding, 2021

Publication

<1 %

12

Lutfiyah Dwi Setia, Lely Kumalawati. "PENDAMPINGAN IMPLEMENTASI APLIKASI E-COMMERCE SATE AYAM ONLINE KHAS PONOROGO", DIKEMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 2018

Publication

<1 %

13

Magfirah S. Rahayu, Hendrik Manossoh, Stanley Kho Walandouw. "PENERAPAN

<1 %

SISTEM DAN PROSEDUR UANG PERSEDIAAN  
PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN  
DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN  
MINAHASA SELATAN", GOING CONCERN :  
JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

---

14

Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni  
Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI  
DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA  
PADA ERA NEW NORMAL DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN BADUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal  
Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi  
Universitas Sam Ratulangi)., 2021

<1 %

Publication

---

15

Unsul Abrar, Isyanto Isyanto. "Pengaruh  
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.  
Urchindize Cabang Madura)", Jurnal Perilaku  
dan Strategi Bisnis, 2019

<1 %

Publication

---

16

Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni  
Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.  
Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang",  
Bahtera Inovasi, 2019

<1 %

Publication

---

17

Korompis Meggi Leddy Meylan, Celcius ., Talumingan, Leonardus R. Rengkung. "TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK GMIM KAATEN TOMOHON DI KOTA TOMOHON", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2017

Publication

---

<1 %

18

Faiza Manzoor, Longbao Wei, Muhammad Asif. "Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation", Frontiers in Psychology, 2021

Publication

---

<1 %

19

Ela Nurdiawati, Rizki Aulia Dina Safira. "Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja", Faletahan Health Journal, 2020

Publication

---

<1 %

20

VINA N VAN HARLING, Markus Dwiyanto Tobi. "ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DOSEN, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK KATOLIK SAINT PAUL SORONG", SOSCIED, 2018

Publication

---

<1 %

21

I Wayan Suartina, Ni Nyoman Adityarini  
Abiyoga Vena Swara, Ni Luh Sri Astiti.  
"PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT  
(TQM) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
MELALUI PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN  
PADA PT. TOMORROW'S ANTIQUES  
INDONESIA", WIDYA MANAJEMEN, 2019

Publication

---

<1 %

22

Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH  
KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI  
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT  
INAP RSUD KARDINAH KOTA TEGAL",  
Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019

Publication

---

<1 %

23

Roby Maiva Putra, Raja Arlizon. "KEPUASAN  
KERJA GURU BERDASARKAN STATUS  
KEPEGAWAIAN DAN JENIS KELAMIN", TANJAK:  
Journal of Education and Teaching, 2021

Publication

---

<1 %

24

Lucky Hikmat Maulana, Sudarijati, Hapidz  
Padilla. "EMPLOYEES PERFORMANCE WITH  
THE DETERMINATION OF MOTIVATION,  
COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT",  
Indonesian Journal of Social Research (IJSR),  
2020

Publication

---

<1 %

25

Marshela Pinly Kapoh, Herman Karamoy, Harijanto Sabijono. "Evaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur penerimaan kas pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Minahasa Selatan", Indonesia Accounting Journal, 2019

Publication

---

<1 %

26

Adya Hermawati. "Transglobal leadership approach to sustainable tourism competitiveness at tourism sector-engaged MSMEs through integrated human resource performance and responsible marketing", International Journal of Tourism Cities, 2020

Publication

---

<1 %

27

Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020

Publication

---

<1 %

28

Abdul Rahman Rahim, Andi Jam'an. "The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province", Problems and Perspectives in Management, 2018

<1 %

29

Ellyani Ellyani, Made Antara, Lien Damayanti.  
"THE AFFECTING FACTORS OF MAIZ FARMING  
PRODUCTION IN RARAMPADENDE VILLAGE  
WEST DOLO DISTRICT", AGROLAND: The  
Agricultural Sciences Journal, 2017

<1 %

Publication

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On