

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KETERAMPILAN
DENGAN KINERJA PERAJIN BATIK
(STUDI KASUS UKM BATIK KHAS GUMELEM
DI KECAMATAN SUSUKAN, BANJARNEGARA)**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE.)

Oleh:

KRISNA YULITA SARI
NIM. 1617201108

IAIN PURWOKERTO

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Krisna Yulita Sari
NIM : 1617201108
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syari'ah
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi dan Keterampilan dengan
Kinerja Perajin Batik (Studi Kasus UKM Batik
Khas Gumelem di Kecamatan Susukan,
Banjarnegara)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 22 Juli 2020

Saya yang menyatakan,



Krisna Yulita Sari
NIM. 1617201108



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KETERAMPILAN DENGAN KINERJA PERAJIN BATIK (STUDI KASUS UKM BATIK KHAS GUMELEM DI KECAMATAN SUSUKAN, BANJARNEGARA)

Yang disusun oleh Saudari **Krisna Yulita Sari** NIM. 1617201108 Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **06 Agustus 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


Rahmini Hadi, S.E., M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji


H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Pembimbing/Penguji


Siti Mas'umah, S.E., M.Si.
NIPN. 2010038303

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 19 Agustus 2020

Mengabui/Mengesahkan
Mekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19590921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Krisna Yulita Sari NIM 1617201108 yang berjudul :

**Hubungan Motivasi dan Keterampilan dengan Kinerja Perajin Batik
(Studi Kasus UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan,
Banjarnegara)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 24 Juli 2020

Pembimbing,



Siti Ma'sumah, M.Si.
NIDN. 2010038303

MOTTO

“Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow”
(Belajar dari masa lalu, hidup untuk masa kini, dan berharap untuk masa yang
akan datang)

-Albert Einstein-



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya yang sederhana ini teruntuk:

1. Allah SWT. Rasa syukur selalu menjadi tempat curhat terbaik selama ini, selalu memberi apa yang hambamu ini butuhkan, terimakasih telah mempermudah dan melancarkan urusan hamba, semoga senantiasa di lancarkan segala urusan sampai akhir, Aamiin.
2. Kampus ijo. Almamaterku tercinta di mana saya menimba ilmu dan banyak cerita pengalaman selama duduk dibangku kuliah.
3. Dosen pembimbing Bu Siti Ma'sumah yang sudah meluangkan waktu membimbing dengan sabar sampai akhirnya skripsi ini selesai.
4. Orangtuaku tercinta. Segala perjuangan, cinta, kasih sayang, pengorbanan dan doa-doa baik yang selalu mereka panjatkan di setiap sujudnya. Skripsi ini hanyalah persembahan kecil yang tak sebanding dengan perjuangan orang tua hingga pada jenjang ini.
5. Adikku satu-satunya. Dia yang tak pernah lelah mengganggu dan selalu melatih kesabaran, terima kasih banyak.
6. Semua sahabat, teman, dan pihak yang terlibat. Tanpa inspirasi, dorongan, dukungan, bantuan yang telah kalian berikan saya ini bukan apa-apa. Kalian luar biasa.

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KETERAMPILAN
DENGAN KINERJA PERAJIN BATIK
(STUDI KASUS UKM BATIK KHAS GUMELEM
DI KECAMATAN SUSUKAN, BANJARNEGARA)**

Krisna Yulita Sari
NIM. 1617201108

E-mail: krisnayulitasari17@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah motivasi dan tingkat keterampilan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perajin batik, serta apakah ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja perajin batik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Sampel penelitian diambil menggunakan *sampling* jenuh atau sensus dengan jumlah 63 responden. Data diambil melalui penyebaran kuesioner kepada perajin batik. Instrumen uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dilakukan melalui analisis korelasi *rank spearman* dengan alat bantu SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perajin batik Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0.456, menggunakan α sebesar 0.05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja perajin batik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi variabel keterampilan dengan kinerja sebesar 0.911, menggunakan α sebesar (0.05) dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Berdasarkan analisis korelasi *rank spearman* disimpulkan bahwa variabel motivasi dan keterampilan masing-masing terdapat hubungan dengan variabel kinerja pada perajin batik UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara.

Kata kunci: *Motivasi, Keterampilan, Kinerja, Perajin Batik Gumelem*

**RELATIONSHIP OF MOTIVATION AND SKILLS
WITH THE PERFORMANCE OF BATIK CRAFTSMEN
(CASE STUDY OF SMEs BATIK GUMELEM
AT SUSUKAN DISTRICT, BANJARNEGARA)**

**Krisna Yulita Sari
NIM. 1617201108**

E-mail: krisnayulitasari17@gmail.com

Islamic Economics Department of Islamic Economics and Business Faculty
State Institute of Islamic Studies (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

Performance is the level of achievement of the results of the implementation of certain tasks. In improving employee performance, one of the supporting factors is motivation and skill level. This study aims to determine whether there is a relationship between motivation with the performance of batik craftsmen, and whether there is a relationship between skills and performance of batik craftsmen.

This research uses quantitative research methods. This type of research is field research. The research sample was taken using saturated or census sampling with 63 respondents. Data is taken through distributing questionnaires to batik artisans. The test instruments used were validity and reliability tests. Data analysis was performed through rank spearman correlation analysis with SPSS version 16.

The results showed that there was a relationship between motivation and the performance of batik artisans. This was indicated by the correlation coefficient value of the motivation variable with a performance of 0.456, using α of 0.05 with a sig value. (2-tailed) of 0,000. There is a relationship between skills and performance of batik artisans. This is indicated by the correlation coefficient value of the skills variable with a performance of 0.911, using α of (0.05) with a sig value. (2-tailed) of 0,000. Based on rank spearman correlation analysis, it was concluded that the motivation and skill variables of each had a relationship with the performance variables of the batik craftsmen of SMEs Batik Gumelem at Susukan District, Banjarnegara.

Keywords: *Motivation, Skills, Performance, Batik Gumelem Crafters*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	h	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa'	<u>T</u>	te (dengan garis di bawah)
ز	ž'a'	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)

ع	'ain	'	koma terbaalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	w
ه	ha'	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

3. Ta'marbutah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	Ditulis	hikmah
جزية	Ditulis	jizyah

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

1. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karâmah al-aulyâ'
----------------	---------	-------------------

2. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakât al fiṭr
------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	Dammah	ditulis	u

5. Vokal Lengkap

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تنس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

6. Vokal Panjang

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
------	---------	---------

اعدت	ditulis	u'iddat
------	---------	---------

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوئ الفروض	ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tecurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang setia pada akhir zaman.

Skripsi ini disusun dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi akhir pada program S1 Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto dengan judul "Hubungan Motivasi dan Keterampilan dengan Kinerja Perajin Batik (Studi Kasus UKM Batik Khas Gumelem, Kecamatan Susukan, Banjarnegara)".

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, dan pertolongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Mohammad Roqib M.Ag., selaku Rektor IAIN Purwokerto
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, SE., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto.
4. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I selaku Pembimbing Akademik Ekonomi Syari'ah C 2016.
5. Siti Ma'sumah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, inspirasi, dan motivasi kepada peneliti.
6. Segenap dosen dan staf administrasi FEBI yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan membantu kelancaran penyusunan skripsi.
7. Kedua Orangtua yaitu Bapak Agus Tiyono dan Ibu Sri Purwanti yang tanpa kenal lelah selalu berdoa, berjuang membesarkan anak dengan tulus dan kasih sayangnya sehingga menghantarkan sampai ke jenjang ini.

8. Adik tersayang yaitu Muncar Apri Widigdo, yang selalu menguji kesabaran dan memotivasi untuk menjadi kakak teladan dan contoh yang baik.
9. Keluarga besar mbah Marto Soegadi dan keluarga besar mbah Sardiman yang sudah selalu mendoakan dan menyemangati dalam menuntut ilmu.
10. Kepada Abah Kyai Taufiqur Rohman dan Ibu Nyai Wasilah selaku pengasuh Pondok Pesantren Darul Abror, Watumas, Purwokerto yang telah memberi ilmu dan yang selalu saya harapkan barokah ilmunya.
11. Ibu Sumirah selaku pemilik usaha Batik Mirah, Bapak Budi Triono selaku pemilik usaha Batik Wardah, Ibu Waridah selaku ketua usaha Batik Giri Alam yang sudah memberi izin dan meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini.
12. Segenap perajin Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan yang telah meluangkan waktu menjadi responden dan ikut serta menyukseskan penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016, jurusan ekonomi syariah, khususnya Ekonomi Syariah C yang selalu memberi keceriaan, motivasi, berbagi cerita, suka maupun duka selama di bangku perkuliahan.
14. Teman-teman santri pondok Pesantren Darul Abror, khususnya kamar Marathus Sholihah 3 yang sudah seperti saudara, selalu ada saat dibutuhkan, selalu mengajarkan dalam hal kebaikan, terima kasih banyak.
15. Sahabat-sahabatku, sahabat galaksi, sahabat sekolah dari SD, SMP, SMA, kuliah yang tak pernah lelah mendengar keluh kesah, memberi motivasi, semangat dan membantu dalam banyak hal.
16. Semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan dan doannya demi kelancaran penelitian hingga penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

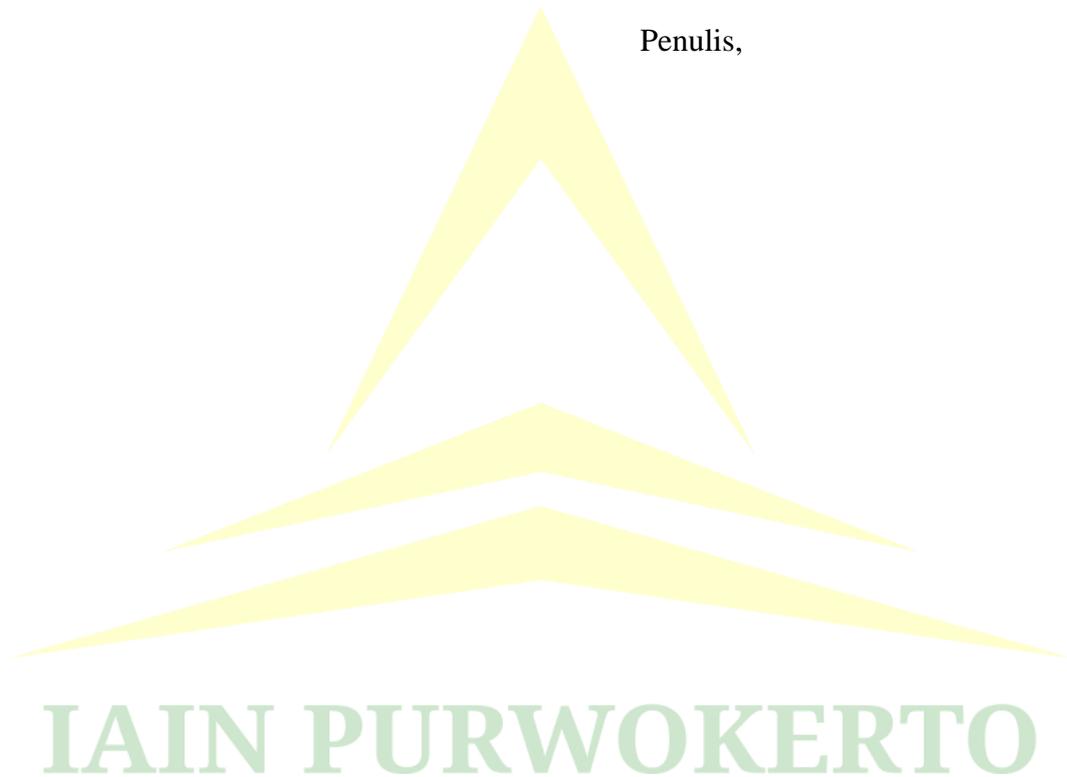
Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan dari kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi

ini. Tak ada gading yang tak retak, mohon maaf atas segala kekurangan dalam skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan referensi, pengetahuan, wawasan, dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

Purwokerto, 22 Juli 2020

Penulis,



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	8
B. Kajian Pustaka.....	23
C. Landasan Teologis	26
D. Kerangka Pemikiran.....	31
E. Perumusan Hipotesis.....	32
BAB III : METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34

B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	35
E. Pengumpulan Data Penelitian	37
F. Metode Analisis Data	39

BAB 1V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	43
B. Gambaran Umum Batik Gumelem.....	43
C. Karakteristik Responden	45
D. Pengitungan Deskriptif.....	47
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
F. Uji Normalitas	62
G. Uji Analisis Data.....	63
H. Pembahasan.....	66

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

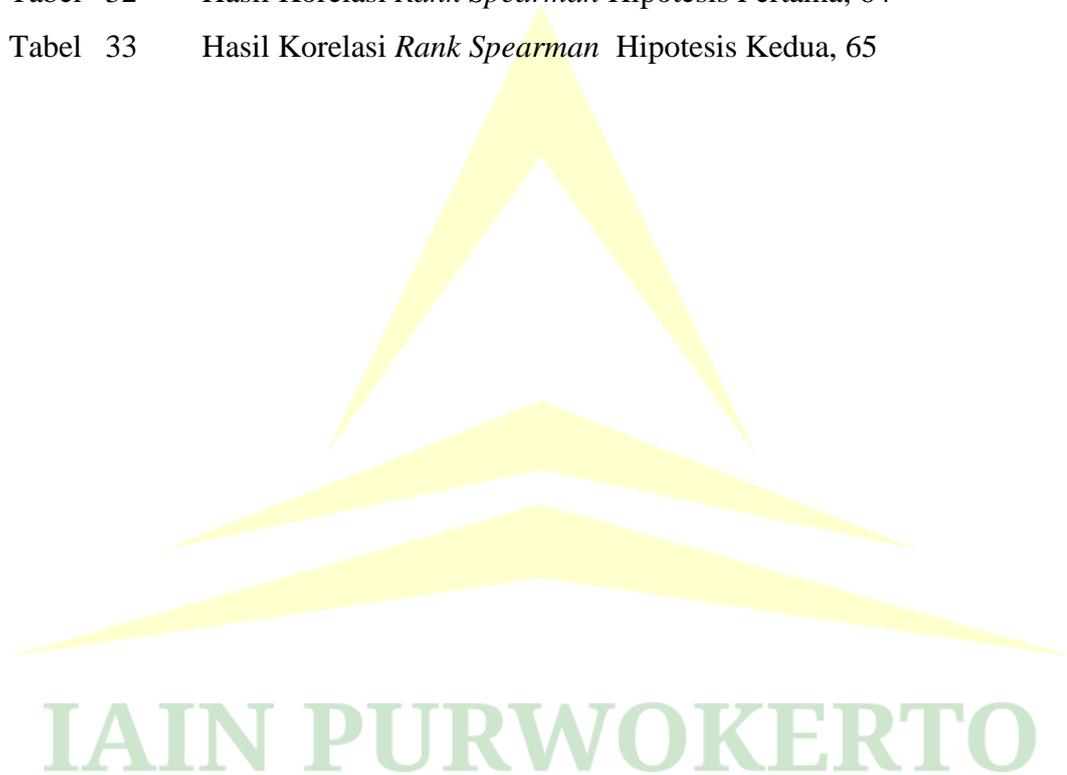
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu, 25
Tabel 2	Jumlah Perajin Batik, 35
Tabel 3	Indikator Penelitian, 36
Tabel 4	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, 45
Tabel 5	Presentase Responden Berdasarkan Usia, 46
Tabel 6	Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja, 47
Tabel 7	Skala Pengukuran, 48
Tabel 8	Besarnya gaji/upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, 49
Tabel 9	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman, 49
Tabel 10	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik, harmonis, dan saling mendukung, 50
Tabel 11	Saya merasa senang ketika kinerja atau hasil karya membuat dihargai oleh atasan atau orang lain, 50
Tabel 12	Saya berani berpendapat atau memberikan ide bila diperlukan, 51
Tabel 13	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya, 52
Tabel 14	Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, 52
Tabel 15	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti, 53
Tabel 16	Saya bekerja dengan penuh percaya diri, 53
Tabel 17	Saya bekerja berdasarkan komitmen, 54
Tabel 18	Sebelumnya saya punya pengalaman di bidang pekerjaan ini, 54
Tabel 19	Alat atau prasarana sangat mendukung pekerjaan saya, 55
Tabel 20	Kompetensi yang saya miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan saya, 56
Tabel 21	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain, 56
Tabel 22	Saya selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara saya sendiri, 57
Tabel 23	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, 57

Tabel 24	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target, 58
Tabel 25	Uji Validitas Motivasi, 59
Tabel 26	Uji Validitas Keterampilan, 60
Tabel 27	Uji Validitas Kinerja, 60
Tabel 28	Tingkatan Hasil Interpretasi Reliabilitas, 61
Tabel 29	Hasil Uji Reliabilitas, 61
Tabel 30	Hasil Uji Normalitas, 62
Tabel 31	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi, 63
Tabel 32	Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hipotesis Pertama, 64
Tabel 33	Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hipotesis Kedua, 65



DAFTAR GAMBAR

Gambar	1	<i>Maslow's Needs Hierarchy</i> , 10
Gambar	2	Kerangka Pemikiran, 32



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau sering disingkat SDM merupakan salah satu faktor keberhasilan di dunia usaha. SDM ini menjadi bagian yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dibutuhkan pengelolaan unsur manusia secara baik guna memperoleh tenaga kerja yang handal.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Hasibuan M. , 2016, hal. 10). Oleh karena itu hendaknya sebuah organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan bersama.

Jika karyawan diberi tugas dan tanggung jawab oleh pimpinan tetapi tidak terlaksana dengan baik, maka pimpinan perlu mengetahui sebab-sebabnya secara cermat. Mungkin karyawan tersebut memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, mungkin juga karyawan tersebut tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja lebih baik atau bahkan mungkin cara pimpinan dalam memberikan tugas tidak rasional dengan batas waktu yang diberikan ataupun karena kendala-kendala lain yang sifatnya lebih kondisional. Hal ini menjadi salah satu tugas seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat bekerja

dengan baik dan bersemangat guna mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target atau tujuan. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Jusmaliani, 2011, hal. 180).

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi (Uno & Lamatenggo, 2012, hal. 118). Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Usaha Kecil Menengah (UKM) mempunyai peran yang besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Pentingnya peranan usaha kecil dan menengah dalam mengembangkan perekonomian nasional ditunjukkan dengan ditetapkannya Undang-Undang RI No 20 tahun 2008 tentang usaha kecil dan selanjutnya diikuti dengan peraturan pemerintah RI No 32 tahun 1998 tentang pembinaan dan pengembangan usaha kecil. Inti dari peraturan ini adalah adanya pengakuan dan upaya untuk memperdayakan UKM.

Di daerah-daerah saat ini mulai banyak dijumpai UKM batik. Batik merupakan hasil kebudayaan asli bangsa Indonesia yang mempunyai nilai tinggi dan dikenal masyarakat Indonesia sejak lalu. Batik berkembang tidak terbatas hanya batik tulis, melainkan dengan alat yang lebih canggih yaitu dikenal dengan batik printing. Kini bahkan batik dikenal dan diakui keberadaannya di mancanegara.

Batik merupakan produk khas yang menjadi warisan budaya Indonesia yang sangat unik dan merupakan kekayaan budaya yang harus dilestarikan dan dibudidayakan. Hingga kini batik merupakan suatu aset negara yang mempunyai nilai keindahan. Keunikan seni batik dapat dilihat dari cara pengerjaannya yaitu dengan teknik batik tulis dengan kombinasi cap dan *printing*. Motifnya beraneka ragam mulai dari yang bernuansa klasik hingga modern. Keunikan motif batik terletak pada motifnya, yaitu seperti tumbuhan-tumbuhan, bunga-bunga, hewan, kipas dan motif lain dengan bercampur garis-garis.

Awal mula kain batik dikenakan oleh kaum wanita sebagai kain panjang atau yang sering disebut dengan jarik. Perkembangan kain batik sampai pada saat ini, telah menjadi busana nasional yang dapat dikenakan oleh siapapun. Pengusaha yang bergerak dibidang batikpun juga mengikuti perkembangan dengan terus bertambahnya pengusaha-pengusaha batik di Indonesia, bahkan dunia *fashion* mengikuti perkembangan batik juga sebagai sumber inspirasi model rancangan busana oleh desainer-desainer.

Banjarnegara adalah salah satu kabupaten yang letak geografisnya berada di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten ini tidak hanya terkenal akan keindahan dataran tinggi Dieng, minuman tradisionalnya seperti Dawet Ayu ataupun Salak Pondoh. Banjarnegara juga mulai dikenal oleh masyarakat luas akan seni kerajinan batiknya. (Tim Kamerabudaya, 2018).

Di kabupaten yang letaknya di bagian barat-selatan wilayah Provinsi Jawa Tengah ini sebenarnya banyak ditemui produk-produk yang cukup menjanjikan. Salah satu produk unggulan yang dimiliki Kabupaten Banjarnegara yaitu kerajinan batik tulis. Kerajinan ini bersentra di Desa Gumelem, Kecamatan Susukan, berjarak sekitar 30 km ke arah selatan dari pusat kota Banjarnegara. Di desa inilah berbagai pengrajin batik tulis tersebar dan terhimpun dalam suatu wadah atau komunitas usaha kecil dan menengah (UKM). Produk kerajinan batik tulis Banjarnegara (Batik Gumelem) ternyata memiliki kekhasan apabila dibanding produk batik tulis lainnya yang pernah ditemui di pasaran regional. Seperti halnya di daerah jawa, batik tulis sering

ditemui berasal dari Yogyakarta, Solo, Pekalongan dan beberapa daerah sekitar selama ini sudah dikenal banyak orang. Batik tulis Gumelem ini mempunyai corak khas *udan liris* dan *rujak senthe* yang diproduksi secara turun temurun oleh warga setempat. Di samping itu, batik Gumelem memiliki kekhasan lain yaitu didominasi warna sogan (cokelat), hitam, dan kuning, serta memiliki motif bunga-bunga, kawung, dan parang (Martono, 2015). Namun seiring perkembangan zaman maka warna dan corak atau motif batik mulai bervariasi disesuaikan dengan keinginan serta kebutuhan konsumen. Selain itu, perajin batik terhimpun di suatu wadah atau komunitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mulai tersebar wilayah kecamatan Susukan yaitu di Desa Gumelem Wetan, Gumelem Kulon dan Panerusan Wetan.

Dalam sejarahnya Batik Gumelem ini ada kaitannya dengan sejarah Batik Banyumas yang berpusat di Sokaraja di abad ke-15. Sejak Perang Diponegoro pada tahun 1830, saat Pangeran Puger kemudian mengungsi ke Banyumas yang diikuti oleh para punggawa, budayawan, serta para seniman. Salah satu pengikut yang terkenal di saat itu adalah Najendra, di mana beliau mengembangkan batik celup Sokaraja. Di tempat baru tersebutlah, mereka kemudian mulai mengembangkan seni kerajinan batik dengan ciri khasnya masing-masing. Salah satunya munculah khas Banjarnegara ini, yaitu Batik Gumelem. Selain itu, ada pula yang berpendapat jika kerajinan Batik Gumelem ini berawal dari berdirinya tanah perdikan Gumelem yang kemudian pada tahun 1573 berubah menjadi Kademangan Gumelem (Tim Kamerabudaya, 2018). Jadi kerajinan Batik Gumelem ini sudah berdiri sejak lama dan menjadi batik khas daerah di Kabupaten Banjarnegara.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi agar bekerja lebih rajin, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dalam motivasi kerja, pemimpin merupakan aspek yang sangat penting, sejauhmana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawannya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi

kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja) dalam (Mangkunegara, 2005, hal. 61).

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target atau tujuan. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para perajin batik untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Sesuai dengan QS. Al-Ra'd: 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Dari ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu tujuan tidak lah mudah tercapai oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Maka sudah selayaknya manusia melakukan sebaik-baiknya pekerjaan. Sebagaimana kinerja para perajin batik yang dengan keterampilan serta dorongan yang ada pada dirinya mampu menghasilkan kerajinan seni batik.

Mayoritas perajin batik Gumelem ini ialah kaum perempuan yang sudah berumur atau golongan tua dan jarang sekali dijumpai perajin batik kaum muda. Karena kaum muda lebih tertarik untuk bekerja di pabrik atau merantau ke kota. Peneliti ingin mengetahui motivasi para perajin yang masih semangat di usianya untuk bekerja menjadi perajin batik. Melihat usia perajin yang bukan lagi pada usia produktif karyawan. Membatik bagi perajin batik Gumelem ini merupakan pekerjaan sambilan di samping pekerjaan rumah dan pekerjaan di sawah. Dan motivasi terbesar bagi perajin batik baik di Batik Mirah, Batik Wardah maupun

Batik Giri Alam ialah ingin melestarikan seni budaya daerah setempat agar tidak punah tergerus oleh jaman. Usaha Kecil Menengah (UKM) yang memproduksi batik khas Gumelem ini masih melakukan proses produksi secara tradisional, yaitu masih sangat mengandalkan keterampilan perajinnya terlebih batik Gumelem terkenal akan batik tulisnya, sementara kebutuhan konsumen terus meningkat sedangkan produksi batik masih terbatas, maka dari itu peneliti ingin meningkatkan akan kesadaran keterampilan para perajin yang harusnya ditingkatkan agar bisa melakukan proses produksi yang lebih efektif agar kebutuhan akan batik Gumelem dapat terpenuhi.

Dalam menjalankan usaha perajin yang dipengaruhi perubahan iklim dunia usaha yang begitu pesat, menuntut keunggulan kompetitif. Penulis tertarik meneliti baik dari segi motivasi dan ketrampilan dari perajin batik itu yang mayoritas umurnya bisa dikatakan sudah tua dan tentunya seorang perajin batik harus mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target serta trampil dalam membatik.

Dengan adanya perhatian dan dukungan baik dari segi motivasi dan keterampilan yang baik diharapkan adanya peningkatan kinerja para perajin batik khas Gumelem di Kecamatan Susukan. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja yang dihubungkan dengan motivasi dan keterampilan, dengan judul: “Hubungan Motivasi dan Keterampilan dengan Kinerja Perajin Batik (Studi Kasus UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja perajin batik?
2. Apakah ada hubungan keterampilan dengan kinerja perajin batik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perajin batik.
2. Untuk mengetahui hubungan keterampilan dengan kinerja perajin batik.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khazanah keilmuan tentang hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja perajin batik. Maka dapat diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi serta untuk pengembangan teori pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kelompok UKM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi kelompok UKM batik khas Gumelem dalam meningkatkan kinerja perajin.

b. Bagi pihak IAIN Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja perajin batik.

c. Bagi Penulis

Meningkatkan kemampuan penulis dalam menganalisa permasalahan yang ada di dalam dunia praktis serta menerapkan ilmu-ilmu dan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah ke dalam kehidupan nyata terkait hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja perajin batik.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal kata dari motivasi. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi (Noor, 2013, hal. 232).

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "*driving force*" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hal dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut :

- 1) Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang herlangsung bersama-sama.
- 2) Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
- 3) Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku,

maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

- 4) Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan. Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang (Priyono & Marnis, 2008, hal. 265).

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Dalam hubungan dengan lingkungan kerja, Robbins mengemukakan bahwa: *“Motivation as the processes that account for individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal”* (Noor, 2013, hal. 225).

b. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

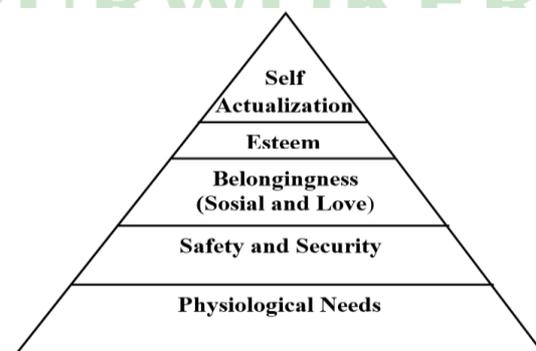
5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin (Pramadhika, 2011).

c. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus terpenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang.

Abraham H. Maslow menyatakan *“That needs are arranged in a hierarchy. The lowest-level needs are physiological, and the highest-level needs are the self-actualization needs”* yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. *Maslow's Needs Hierarchy*

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Adapun kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkatan seperti pada gambar diatas, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, istirahat, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan utama atau paling dasar dari kebutuhan manusia dan yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan pihak lain baik yang berasal dari manusia maupun dari makhluk lain. Kebutuhan rasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi.
- c) Kebutuhan memiliki atau sosial dan cinta (*belongingness, social, and love*), adalah kebutuhan untuk bergaul atau bersosialisasi dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa dibutuhkan dan membutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama.
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu (Noor, 2013).

d. Metode-Metode Motivasi

1) Metode Langsung (*direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung meningkatkan motivasi kerja. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam.

2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas dan sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Seperti halnya penempatan karyawan yang tepat, ruangan yang nyaman, mesin-mesin yang baik serta suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik (Hasibuan M. S., 2011, hal. 222).

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Tampubolon, 2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c) **Supervisi yang baik**
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) **Adanya penghargaan atas prestasi**
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.
 - e) **Status dan tanggung jawab**
Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.
 - f) **Peraturan yang berlaku**
Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.
- 2) **Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:**
- a) **Keinginan untuk dapat hidup**
 - b) **Keinginan untuk dapat memiliki**
 - c) **Keinginan untuk memperoleh penghargaan**
 - d) **Keinginan untuk berkuasa**

2. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer bahwa wujud dari orang yang memiliki kompetensi tercermin dari tingkat keterampilan yang dimiliki. Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni, sesuai dengan pelatihan yang dihasilkan dari pegawai yang fundamental dengan syarat-syarat kualitas. Tentu keterampilan

tersebut adalah suatu bagian dari kompetensi seseorang yang dapat dinilai (Sofyang, Pananrangi, & Gunawan, 2017).

Menurut (Wahyudi, 2008, hal. 33) bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- 2) Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- 3) Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

b. Dasar-Dasar Keterampilan

Menurut Robbins pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut:

1) Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar dan lain-lain.

2) Keahlian Teknik (*Technical Skill*)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.

3) Keahlian *Interpersonal* (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan

kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.

4) Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik (Robbins, 2000, hal. 494).

c. Jenis-Jenis Keterampilan

Menurut Robert L. Katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi mengidentifikasi bahwa jenis-jenis keterampilan yaitu sebagai berikut:

1) Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2) Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3) Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

4) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5) Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus. Keterampilan diagnostik dapat dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta (Silalahi, 2002: 56).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

(Notoatmodjo, 2007, hal. 143) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

1) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2) Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut (Widayatun, 2005, hal. 96) yaitu:

1) Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2) Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

e. Indikator Keterampilan

Menurut (Mulyadi, 2011, hal. 66) keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- 1) Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan.
- 2) Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- 3) Menyelesaikan tugas dengan baik.
- 4) Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.

- 5) Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- 6) Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Dimensi dan indikator keterampilan menurut (Wahyudi, 2008, hal. 54) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

- 1) Dimensi Kecakapan, dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d) Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Dimensi Kepribadian, dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c) Komitmen terhadap pekerjaan

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya (Abdullah, 2014, hal. 3).

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu

dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Mangkunegara, 2005, hal. 10).

Rivai dan Sagala (2009:269-272) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang (Lengkong, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja disimpulkan bahwa kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pencapaian hasil dalam suatu pekerjaan juga dapat disebut kinerja.

b. Ruang Lingkup Kinerja

Rummler dan Brache (1995) mengemukakan bahwa ada tiga level kinerja, yaitu:

- 1) Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- 3) Kinerja individu, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan dan karakteristik individu (Sudarmanto, 2019, hal. 8).

c. Dampak Kinerja Karyawan

Beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- 2) Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain : adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- 3) Pelatihan dan penghargaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- 6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (Mar'ati, 2019).

d. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins S. P., 2006, hal. 258) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- 1) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

- 4) Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Selain itu dikutip dalam (Halawa, 2019) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukan merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang akan dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang berharga dan bermakna.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disitensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada (Arikunto, 2000, hal. 75). Tinjauan pustaka digunakan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti ataupun bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi terhadap topik yang akan diteliti sebagai kajian pustaka dan dimaksudkan untuk menghindari kesamaan dari penelitian sebelumnya. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini, antara lain:

Mila Andriani Fistia dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh secara parsial antara Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung sebesar 4,317 dan t tabel 1,992 ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

(2) terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung sebesar 3,936 dan t tabel 1,992 ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

(3) terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan F hitung sebesar 44,325 dan F tabel sebesar 3,12 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), angka probabilitas signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (probabilitas signifikan $< 0,05$) (Fistia & Sunuharyo, 2019).

Hasni Diana, dkk (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Hubungan Antara Motivasi dan Keterampilan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana Lampung Timur*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja baik sebesar 53,1 %, motivasi baik 57,8 %, keterampilan baik 51,6 %, ada hubungan antara motivasi dengan kinerja ($p \text{ value}=0,003$) sedangkan hubungan keterampilan dengan kinerja ($p \text{ value}=0,013$), secara bersamaan motivasi dan keterampilan memiliki hubungan dengan kinerja ($p \text{ Value}=0,000$) (Diana, Abidin, & Hermawan, 2014).

Febrio Lengkong, dkk (2019) dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa (Lengkong, Lengkong, & Taroreh, 2019).

Rido Sanjaya (2018), dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi (Sanjaya, 2018).

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Mila Andriani Fistia dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)	Memiliki variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan kinerja.	Memiliki perbedaan pada tempat yang diteliti.
Hasni Diana, dkk (2014)	Hubungan Antara Motivasi dan Keterampilan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana Lampung Timur	Memiliki tujuan yang sama yaitu meneliti hubungan antara motivasi dengan kinerja.	Memiliki perbedaan pada tempat atau studi kasus yang diteliti.
Febrio Lengkong, dkk (2019)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Adanya variabel penelitian yang sama yaitu keterampilan dan kinerja.	Terdapat perbedaan di variabel independennya dan perbedaan tempat yang diteliti.
Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Adanya variabel penelitian yang sama yaitu motivasi dan kinerja	Adanya variabel independen keterampilan yang digunakan dan perbedaan studi kasus yang diteliti.

Sumber: data yang diolah, tahun 2020

C. Landasan Teologis

1. Motivasi Perspektif Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumua' ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝١٦٢
لَا شَرِيكَ لَهُ ۝ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ۝١٦٣

Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).

Menurut tafsir Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya (Sanjaya, 2018). Seperti yang dikatakan oleh Nabi Muhammad SAW:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَ تَهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ
امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَاجَرَ تَهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Segala bentuk aktivitas tergantung pada dorongan batin (niat), Setiap orang memperoleh sesuatu sesuai niatnya. Oleh sebab itu siapa yang mencondongkan motifnya kepada Allah dan utusannya maka condong kepada Allah dan utusannya, untuk keduniaan yang hendak dihasilkan atau perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apayang dijadikan niatnya.” (H.R. Bukhari)

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia. Niat terletak pada hati. Namun demikian, kebutuhan yang ditawarkan sebagaimana hierarki motif manusia dalam

konsep Abraham H. Maslow, nampaknya mendapat dukungan dalam Al Qur'an. Dalam penjelasan Al Qur'an menunjukkan bahwa kebutuhan tersebut selalu bersama-sama ada. Dalam Islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah dan ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan, dan keinginan mendasari motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu. Bukan rahasia apabila motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhan yang belum dapat dicapai.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Mencari nafkah yang halal dalam Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rejeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah *fardlu* lainnya. Sabda Nabi Muhammad SAW: *“Mencari rejeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardlu (seperti shalat dan puasa).”* (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi). Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang saja, tetapi sama dengan seorang yang diampuni dosanya oleh Allah dan tentu sebagai suatu kewajiban seorang hamba kepada Allah (Aziz, 2012).

2. Keterampilan Perspektif Islam

Efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pelakunya. Semakin tinggi tingkat keterampilan, semakin efektif dan efisien pekerjaan tersebut. Bobot dan kualitas hasil suatu pekerjaan banyak bergantung pada kemampuan teknis atau kemahiran pelakunya dalam mengerjakan pekerjaan itu. Begitu pula, penggunaan dana, waktu, dan tenaga untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan juga banyak ditentukan oleh tingkat keterampilan orang yang melakukannya.

Dalam sebuah hadis dikemukakan bahwa Nabi pernah menyatakan bahwa bila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, yaitu orang yang tidak terampil dalam bidang pekerjaan itu, niscaya kehancuran akan datang, pekerjaan yang dimaksud tidak akan terlaksana

sebagaimana diharapkan. Hadis ini secara tegas menuntut agar setiap pekerjaan atau profesi harus dikerjakan oleh orang-orang yang terampil dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan demikian, Islam sangat menekankan pentingnya penguasaan teknologi dalam berbagai aspek dan bidang kehidupan, yang memungkinkan setiap pekerjaan dilakukan dengan tingkat keterampilan yang tinggi.

Semakin maju peradaban manusia semakin tinggi pula tingkat kemahiran atau keterampilan yang dibutuhkan. Dulu, keterampilan membuat pedati dipandang sudah maju dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Akan tetapi, saat ini, kendaraan tersebut sudah menjadi masa lalu yang sudah ketinggalan.

Agar dapat bermanfaat bagi manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat, seseorang perlu memiliki keterampilan tertentu, baik keterampilan fisik maupun non fisik. Seseorang perlu memiliki keterampilan profesional seperti petani, dokter, guru, ahli bangunan, dan lain-lain karena semua ini sangat dibutuhkan oleh suatu masyarakat. Makna kehidupan seseorang ditentukan oleh seberapa besar partisipasinya dalam membina kehidupan masyarakat tempat ia hidup. Seiring dengan hal tersebut, dalam Al-Quran Surat Al-A'raf ayat 10:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya: *“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur.”*

Ayat ini menegaskan bahwa banyak sumber kehidupan yang dapat dimanfaatkan oleh manusia dalam melaksanakan tugasnya di bumi. Itu berarti bahwa banyak pula keterampilan yang dibutuhkan untuk mengaktualisasikannya. Manusia perlu menggali dan mengembangkannya secara profesional.

Dengan demikian, tuntutan agama Islam agar penganutnya selalu berusaha untuk beramal saleh dalam rangka mewujudkan kemakmuran di

bumi berarti tuntutan untuk membina dan mengembangkan berbagai keterampilan yang memungkinkan terciptanya kehidupan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Di antara keterampilan yang diungkap al-Quran, dapat dikemukakan seperti bertani, berdagang, beternak, teknik, pengobatan, administrasi, berdakwah, dan lain-lain. Bentuk keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu masyarakat tentu saja selalu akan berkembang sesuai dengan tingkat kemajuan peradaban masyarakat yang bersangkutan.

Bertolak dari pemikiran ini, umat Islam seharusnya menjadi pelopor bagi pengembangan berbagai keterampilan untuk memenuhi kebutuhan hidup moderen yang semakin maju. Konsep amal saleh menuntut umat Islam untuk menjadi produsen bukan hanya konsumen (Asril, 2011).

3. Kinerja Perspektif Islam

Pada dasarnya manusia memang diciptakan untuk bekerja. Pekerjaannya adalah ibadahnya. Jika dikaitkan dengan iman, bekerja islami merupakan manifestasi dan bagian daripadanya. Dengan kata lain, iman adalah landasan, sedangkan kerja adalah konsekuensi dan cara melakukannya. Islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya dalam Q.S Al Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ ۚ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari’ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al Qur’an dan Al Hadits. Dapat diketahui bahwa bekerja merupakan bukti keimanan orang islam. Sudah jelas bahwa Allah

memerintahkan manusia untuk bekerja sebagai bentuk ibadahnya kepada Allah SWT. bekerja untuk memperoleh rizki guna menunaikan nafkah bagi keluarga adalah amanah yang harus ditunaikan.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Hersey and Blanchard (1993) dalam Rivai (2005) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Diana, Abidin, & Hermawan, 2014).

Menurut McGregor (2007:28), berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dalam harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya.

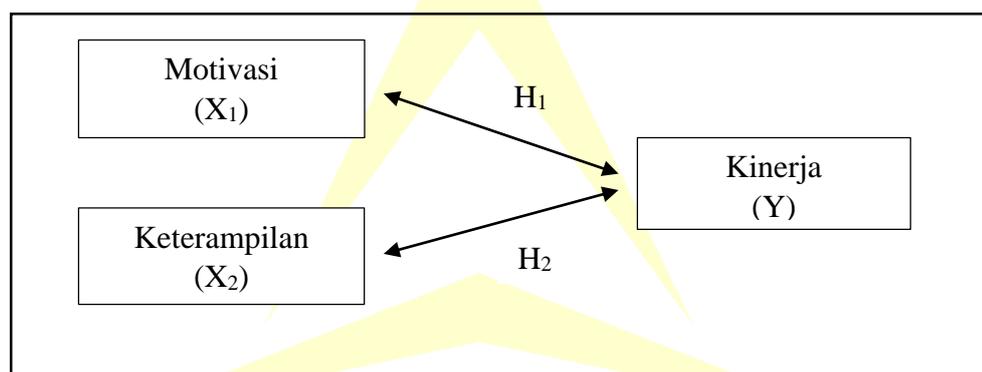
Dalam (Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, 2005, hal. 76) menerangkan bahwa hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah. Menurut (Wahyudi, 2008, hal. 33) bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Spencer mengatakan keterampilan merupakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2012, hal. 5). Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada

kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu dan perusahaan. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Dalam jurnal penelitian dari Fistia & Sunuharyo (2019), Sanjaya (2018) hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Pada jurnal penelitian dari Diana dkk (2014) bahwa motivasi dan keterampilan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Maka dapat diambil suatu kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 2
Kerangka Pemikiran



E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015, hal. 64). Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesa penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_{a1}: Ada hubungan motivasi dengan kinerja perajin batik.

H₀₁: Tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perajin batik.

2. Hipotesis 2

H_{a2} : Ada hubungan keterampilan dengan kinerja perajin batik.

H_{01} : Tidak ada hubungan keterampilan dengan kinerja perajin batik.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden (Hasan, 2004, hal. 5). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 8).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di beberapa UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara, yaitu usaha Batik Mirah, Batik Wardah, dan Batik Giri Alam. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah perajin batik khas Gumelem yang ada di Kecamatan Susukan, Kabupaten Banjarnegara, yaitu perajin di Batik Mirah, Batik Wardah, dan Batik Giri Alam yang merupakan usaha kelompok bersama.

Tabel 2
Jumlah Perajin Batik Khas Gumelem

No.	Nama UKM	Jumlah Perajin
1.	Batik Mirah	30
2.	Batik Wardah	23
3.	Batik Giri Alam	10
Total		63

Dari data di atas dapat dilihat bahwa populasi penelitian ini sebanyak 63 perajin batik.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2015, hal. 81).

Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015, hal. 85). Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 63 perajin batik, yaitu jumlah keseluruhan dari populasi yang ada.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 38).

a. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan keterampilan

b. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja.

2. Indikator Penelitian

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X_1)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan cinta dan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Maslow's Needs Hierarchy</i>)	Ordinal
2.	Keterampilan (X_2)	1. Kemampuan 2. Kecakapan 3. Ketelitian 4. Kepercayaan diri 5. Komitmen 6. Pengalaman (Halawa, 2019)	Ordinal

3.	Kinerja (Y_1)	1. Alat atau sarana 2. Kompetensi 3. Kemandirian 4. Peluang 5. Kualitas 6. Kuantitas (Halawa, 2019)	Ordinal
----	-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Sumber: Data sekunder yang diolah

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah perajin batik khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara. Sedangkan objek penelitian adalah hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja perajin batik.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber data primer adalah suatu objek atau dokumen original (material mentah) dari perilaku yang disebut "*first-hand information*" (Silalahi, Metode Penelitian Sosial, 2012, hal. 289).

Data ini berupa hasil wawancara dan pengisian kuesioner mengenai motivasi dan keterampilan dengan kinerja yang diisi oleh perajin batik khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan (Silalahi, Metode Penelitian Sosial, 2012, hal. 291). Data sekunder dapat berupa literatur tertulis seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu dan data-data lainnya yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya (Sugiyono, 2015, hal. 224-225). Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penyusun akan menggunakan teknik:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015, hal. 142). Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang pertanyaan atau pernyataannya sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang pengaruh motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap perajin batik.

b. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan. Dalam pengertian yang lain wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan tatap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi sumber data atau obyek penelitian (Silalahi, Metode Penelitian Sosial, 2012, hal. 313). Wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur atau terbuka, di mana peneliti bebas atau tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis. Pedoman wawancara yang

digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

c. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2015, hal. 145).

F. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan bersal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya (Hamdi & Bahruddin, 2014, hal. 66). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud, semakin tinggi tingkat validitas instrument maka makin kecil pula penimpangannya.

Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, teknik yang paling umum digunakan dalam pebelitian sosial adalah analisis butir. Teknik ini (analisis butir) sebagaimana dijelaskan Hadi (1991), mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel, dengan menggunakan korelasi *product moment* (Isna & Wardo, 2013, hal. 340-341). Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan

critical value pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan *korelasi product moment* lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau realibility menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Realibilitas mengacu pada konsistensi pengukuran hingga di mana hasilnya sama berdasarkan bentuk yang berbeda dari instrumen yang sama atau waktu pada saat pengumpulan data (Hamdi & Bahruddin, 2014, hal. 74).

Reliabilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (andal) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap konsistensi dan ketelitian informasi yang sebenarnya dilapangan. Dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, *construct* dianggap reliabel bila koefisien *alpha*-nya $> 0,70$ (Sugiyono, 2015, hal. 209).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji ini berkaitan dengan penggunaan statistik parametrik dan statistik nonparametrik. Statistik parametrik dapat digunakan sebuah data lolos uji normalitas, dan ini berarti data berdistribusi normal. Statistik nonparametrik digunakan apabila sebuah data tidak lolos dari uji normalitas maka statistik nonparametrik yang harus digunakan, dan ini berarti data tidak berdistribusi normal.

Bagi sebuah data yang tidak berdistribusi normal, untuk dianalisis dengan statistik parametrik, maka datanya harus dibuat berdistribusi normal, yaitu dengan cara transformasi data ke distribusi normal baku (Misbahuddin & Hasan, 2014, hal. 279). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Hamdi & Bahruddin, 2014, hal. 114)

3. Uji Analisis Data

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametrik. Korelasi *Rank Spearman* juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, dimana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal (Isna & Wardo, 2013, hal. 262).

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan dua variabel. Variabel ini terdiri dari variabel bebas dan tergantung. Besarnya hubungan berkisar antara 0-1. Jika mendekati angka 1 berarti hubungan kedua variabel semakin kuat, demikian juga sebaliknya jika mendekati 0 berarti hubungan kedua variabel semakin lemah.

Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) dan negatif (-). Jika angka korelasi positif berarti hubungan bersifat searah. Searah artinya jika variabel bebas besar, variabel tergantung semakin besar. Jika menghasilkan angka negatif berarti hubungan bersifat tidak searah.

Tidak searah artinya jika nilai variabel bebas besar, variabel tergantung semakin kecil (Bimo, 2010).

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama

H_{01} : Tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perajin batik.

H_{a1} : Ada hubungan motivasi dengan kinerja perajin batik.

2. Hipotesis kedua

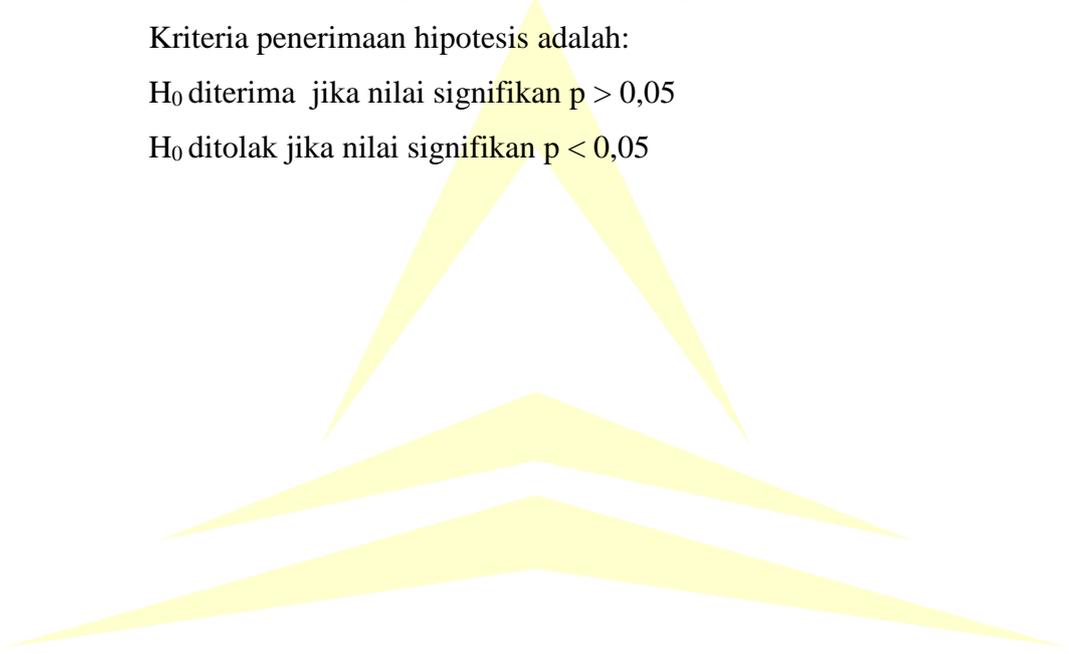
H_{02} : Tidak ada hubungan keterampilan dengan kinerja perajin batik

H_{a2} : Ada hubungan keterampilan dengan kinerja perajin batik.

Kriteria penerimaan hipotesis adalah:

H_0 diterima jika nilai signifikan $p > 0,05$

H_0 ditolak jika nilai signifikan $p < 0,05$



IAIN PURWOKERTO

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Batik Mirah merupakan salah satu usaha kecil menengah batik khas Gumelem yang berdiri sejak tahun 2005. Pendiri usaha batik ini ialah Bu Sumirah. Beliau sebenarnya sudah terampil membatik sejak SD, karena memperoleh warisan bakat dari ibunya, yaitu alm mbah Sartinem yang dulunya perajin batik di Desa Gumelem. Hingga pada akhirnya Bu Mirah menekuni membatik dan mendirikan usahanya yang berada di Desa Panerusan Wetan RT 01, RW 03 Kecamatan Susukan, Banjarnegara.

Batik Wardah juga menjadi salah satu usaha yang ikut mengembangkan batik tulis Gumelem. Usaha ini didirikan oleh sepasang suami istri yaitu Bapak Budi Triono dan Bu Nanik Suparni di Desa Panerusan Wetan RT 02, RW 01 yang sejak tahun 2010 ikut *nguri-nguri* keberadaan batik Gumelem, dengan maksud memperdayakan kaum perempuan yang memiliki kemampuan membatik, serta berusaha untuk bisa menampilkan batik yang bisa diterima masyarakat.

Batik Giri Alam merupakan usaha batik yang berkomitmen pada pengembangan batik pewarna alam sejak tahun 2015. Hadir di tengah masyarakat dengan berbagai inovasi baru diantaranya adalah penggunaan bahan dasar pewarna yang memanfaatkan benda atau jenis tumbuhan yang ada di alam. Seperti buah, akar, kulit, batang, dan daun sebagai pokok bahan pewarna. Usaha ini dipimpin oleh Bu Waridah yang berlokasi di Desa Gumelem Wetan, RT 01/ RW 04, Kecamatan Susukan, Banjarnegara. Giri Alam diharapkan mampu bersaing dengan industri modern yang sudah mulai meninggalkan khasanah dari sejarah batik di Indonesia.

B. Gambaran Umum Batik Khas Gumelem

Dalam *wikipedia*, batik adalah kain bergambar yang pembuatannya secara khusus dengan menuliskan atau menerakan malam pada kain itu,

kemudian pengolahannya diproses dengan cara tertentu yang memiliki kekhasan. Batik Indonesia sebagai keseluruhan teknik, teknologi, serta pengembangan motif dan budaya yang terkait, oleh UNESCO telah ditetapkan sebagai warisan kemanusiaan untuk budaya lisan dan nonbendawi (*Masterpieces of the Oral and Intangible Heritage of Humanity*) sejak 2 Oktober 2009.

Dalam Buku Profil Batik Gumelem (2008), Sejarah Batik Gumelem diyakini sudah ada sejak berdirinya tanah perdikan Gumelem yang kemudian menjadi Kademangan Gumelem. Miniatur kehidupan istana seperti pranata, trapsila, busana dan tata praja di wilayah pedesaan secara baik ditemukan pada ragam kehidupan di Kademangan Gumelem

Keterkaitan sejarah Batik Gumelem dengan Batik Banyumas membuat ciri khas Batik Gumelem sedikit banyak terdapat kesamaan dengan Batik Banyumas. Sebagai contoh motif kawung, di Gumelem menjadi kawung ceplokan, jahe serimpang, godong lumbu, pring sedapur dan sebagainya.

Batik Gumelem juga tidak meninggalkan corak batik klasik khas kraton seperti Sidomukti dan Sidoluhur. Karena jika ditelusuri dalam sejarah, sama halnya dengan batik-batik banyumasan lainnya, batik mulai dikenal di Gumelem sejak Perang Diponegoro saat Pangeran Puger mengungsi ke Banyumas. Kraton yang pada masa itu merupakan pusat segala kegiatan kerajaan, diikuti oleh para punggawa dan budayawan termasuk di dalamnya para seniman batik. Di tempat yang baru tersebut, batik dikembangkan dengan gaya dan selera masyarakat setempat, maka salah satunya munculah Batik Gumelem.

Motif batik di Gumelem sendiri mengalami pembagian dalam dua golongan corak, yaitu klasik dan kontemporer. Batik klasik Gumelem dari segi motif tak banyak berbeda dengan batik banyumas dan batik-batik kratonan yang didominasi warna tua seperti coklat, hitam dan putih/ kuning.

Pembuatan batik tulis klasik dikerjakan oleh para pembatik berusia lanjut, menyukai detil, berpijak pada pakem, relatif halus dan pembatikan dituangkan di dua sisi kain (bolak-balik). Karena pengerjaannya yang butuh

ketelatenan tinggi dan dikerjakan dalam waktu yang cukup lama, harga batik klasik Gumelem relatif tinggi dan biasanya menembak sasaran menengah ke atas atau kolektor batik. Banyak orang menandai ciri khas Batik Gumelem terletak pada keasliannya sebagai batik tulis yang benar-benar tulis, bukan campuran sablon tulis atau cap tulis (batikgumelem.com, Maret 2013).

Beberapa motif batik dan maknanya, antara lain:

1. Semen Klewer. Berbagai unsur kehidupan tergambar melalui motif ini, contoh dari segi kelautan yang diwakili oleh ikan.
2. Dawet Ukel. Penggambaran tentang dawet ayu Banjarnegara yang semakin maju dan bisa dijumpai di seluruh penjuru negeri.
3. Parang Kembang. Salah satu motif paling tua di Indonesia susunan motif saling menjalin tanpa putus melambangkan kesinambungan.
4. Sekar Bumi. Bermakna hubungan serasi dan harmonis antara manusia dengan sang pencipta, alam, dan dengan sesamanya.
5. Kopi Banjar. Menggambarkan dan menegaskan bahwa Indonesia merupakan jajarannya penghasil kopi terbaik di dunia.

C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para perajin batik baik yang bekerja di Batik Mirah, Batik Wardah, maupun Batik Giri Alam dengan sebanyak 63 orang. Terdapat tiga karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4
Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	1	1,59%
Perempuan	62	98,41%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 deskripsi profil responden yang berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 63 orang atau 100% responden adalah 1 orang atau 1,59% berjenis kelamin laki-laki, dan 62 orang atau 98,41% berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, mayoritas perajin batik adalah perempuan karena pekerjaan ini tidak memerlukan fisik yang berat, namun lebih kepada kecermatan, ketelitian, dan kesabaran. Seperti hasil wawancara dengan Bu Waridah (selaku perajin batik), jaman dahulu itu yang laki-laki bekerja sebagai perajin pande besi, sedangkan perempuan sebagai perajin batik, jadi sudah ada bagiannya masing-masing tuturnya.

2. Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 5
Presentase Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
<30	3	4,76%
31-40	17	26,98%
>40	43	68,25%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa presentase responden yang berusia <30 tahun sejumlah 4,76%, presentase responden berusia 31-40 sejumlah 26,98%, presentase responden berdasarkan usia >40 tahun sejumlah 68,25% dari jumlah 63 responden.

Dari hasil penelitian responden paling banyak berumur di atas 40 tahun. Hal ini disebabkan karena pemilik usaha tidak memilih perajin batik berdasarkan usia produktif karyawan. Asalkan orang tersebut terampil, mampu dan mau membatik. Membatik ini menjadi pekerjaan sambilan oleh ibu-ibu setelah pekerjaan rumahnya selesai. Minimnya kaum muda karena

mereka lebih memilih kerja di kota seperti pabrik contohnya. Namun para perajin batik Gumelem ini siap membantu dan berbagi kepada anak-anak usia dini, SD, SMP terbukti dengan menerima beberapa kunjungan dan kerjasama dengan sekolah-sekolah.

3. Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja sebagai perajin batik, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 6
Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1 – 5	10	15,87%
6 – 10	34	53,97%
>10	19	30,16%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 63 orang responden yang diteliti 15,87% bekerja sudah selama 1-5 tahun, 53,97% bekerja sekitar 6-10 tahun, sedangkan 30,16% sudah bekerja sebagai perajin batik lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan penelitian lama responden bekerja paling banyak berkisar 6-10 tahun dan disusul lama bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini disebabkan karena responden sudah mengenal bahkan membuat dari kecil. Kebanyakan bakat tersebut diwarisi dari para orang tua yang dulu juga membuat.

D. Penghitungan Deskriptif

Data- data yang diperoleh melalui penyebaran angket di lokasi yang berkaitan dengan “Hubungan Motivasi dan Keterampilan Dengan Kinerja Perajin Batik (Studi Kasus UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara). Adapun jumlah angket yang kembali ke peneliti yaitu sebanyak 63 eksemplar maka jumlah responden 63 orang sesuai sampel, dengan jumlah

pernyataan 17 items, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X_1 (Motivasi), 6 item X_2 (Keterampilan) dan 6 item variabel terikat Y (Kinerja).

Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi jawaban dan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

Tabel 7
Skala Pengukuran

KETERANGAN		
SS	Sangat Setuju	= 5
S	Setuju	= 4
KS	Kurang Setuju	= 3
TS	Tidak Setuju	= 2
STS	Sangat Tidak Setuju	= 1

1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Motivasi (X_1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel motivasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarkan pada responden. Dalam variabel motivasi pada kuesioner penulis memasukkan 5 item pernyataan berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan cinta dan sosial, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan aktualisasi diri. Hasil output penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Besarnya gaji/upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	9	14.3	14.3	14.3
S	39	61.9	61.9	76.2
SS	15	23.8	23.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 23,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa besarnya gaji/upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 61,9% responden mengatakan setuju dan 14,3% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya upah yang perajin batik Gumelem terima sesuai dengan pekerjaannya karena banyak responden yang mengatakan setuju.

Tabel 9
Lingkungan kerja saya aman dan nyaman
X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	10	15.9	15.9	15.9
S	33	52.4	52.4	68.3
SS	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 31,7% responden mengatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja mereka aman dan nyaman, 52,4% responden mengatakan setuju dan 15,9% responden mengatakan kurang setuju. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

perajin batik aman dan nyaman karena mayoritas setuju atas pernyataan tersebut.

Tabel 10
Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik, harmonis, dan saling mendukung
X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	16	25.4	25.4	25.4
S	23	36.5	36.5	61.9
SS	24	38.1	38.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 38,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik, harmonis, dan saling mendukung. Sebesar 36,5% responden mengatakan setuju dan 25,4% responden mengatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan hubungan antar perajin batik Gumelem sangat baik, harmonis, dan saling mendukung satu sama lain.

Tabel 11
Saya merasa senang ketika kinerja atau hasil karya membuat dihargai oleh atasan atau orang lain
X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	33.3	33.3	33.3
SS	42	66.7	66.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 66,7% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka merasa senang ketika kinerja atau hasil karya membatik dihargai oleh atasan atau orang lain. Sedangkan 33,3% responden mengatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa para perajin batik khas Gumelem ini sangat senang ketika kerja kerasnya menghasilkan karya batik dihargai.

Tabel 12
Saya berani berpendapat atau memberikan ide bila diperlukan
X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	20	31.7	31.7	31.7
S	30	47.6	47.6	79.4
SS	13	20.6	20.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel menunjukkan 20,6% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka berani berpendapat atau memberikan ide bila diperlukan, 47,6% responden mengatakan setuju, dan 31,7% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perajin batik khas Gumelem berani berpendapat atau memberikan ide apabila diperlukan.

2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Keterampilan (X₂)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel keterampilan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarkan pada responden. Dalam variabel keterampilan pada kuisisioner penulis memasukkan 6 item pernyataan berdasarkan indikator kemampuan, kecakapan, ketelitian, kepercayaan diri, komitmen, pengalaman. Hasil output penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13
Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan
kemampuan saya
X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	7.9	7.9	7.9
S	35	55.6	55.6	63.5
SS	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 36,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa bidang pekerjaan yang sedang mereka kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan mereka, dan 55,6% responden mengatakan setuju, dan 7,9% mengatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan responden sebagai perajin batik sesuai dengan kemampuannya terbukti dengan banyaknya responden yang mengatakan setuju.

Tabel 14
Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik
X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	10	15.9	15.9	15.9
S	31	49.2	49.2	65.1
SS	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 34,9% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan

mereka dengan baik, 49,2% responden mengatakan setuju, dan 15,9% mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa perajin batik khas Gumelem ini selalu sanggup dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 15
Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti
X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	12.7	12.7	12.7
S	31	49.2	49.2	61.9
SS	24	38.1	38.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 38,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan sangat teliti, 49,2% responden mengatakan setuju, dan 12,7% responden mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa perajin batik khas Gumelem ini melakukan pekerjaan dengan sangat teliti terbukti dengan jawaban responden paling banyak mengatakan setuju bahkan disusul dengan jawaban sangat setuju.

Tabel 16
Saya bekerja dengan penuh percaya diri
X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	19	30.2	30.2	30.2
S	24	38.1	38.1	68.3
SS	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 31,7% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan penuh percaya diri dan 38,1% responden juga mengatakan setuju, dan 30,2% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas perajin batik khas Gumelem bekerja dengan penuh percaya diri.

Tabel 17
Saya bekerja berdasarkan komitmen
X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	9.5	9.5	9.5
S	41	65.1	65.1	74.6
SS	16	25.4	25.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 25,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja berdasarkan komitmen, sebanyak 65,1% responden mengatakan setuju, dan 9,5% mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas perajin batik khas Gumelem bekerja berdasarkan komitmen.

Tabel 18
Sebelumnya saya mempunyai pengalaman dibidang pekerjaan ini
X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	16	25.4	25.4	25.4
S	18	28.6	28.6	54.0
SS	29	46.0	46.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 46% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka sebelumnya mempunyai pengalaman dibidang pekerjaan tersebut, 28,6% responden mengatakan setuju dan 25,4% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perajin batik khas Gumelem sebelumnya mempunyai pengalaman di bidang pekerjaan ini, dibuktikan dengan jawaban responden yang banyak mengatakan sangat setuju.

3. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarakan pada responden. Dalam variabel kinerja pada kuesioner penulis memasukkan 6 item pernyataan berdasarkan indikator alat atau prasarana, kompetensi, kemandirian, peluang, kualitas, kuantitas. Hasil output peneltian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 19
Alat dan prasarana sangat mendukung pekerjaan saya
Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6.3	6.3	6.3
S	35	55.6	55.6	61.9
SS	24	38.1	38.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 38,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa alat dan prasarana sangatlah mendukung dalam pekerjaan mereka, 55,6% responden mengatakan setuju dan 6,3% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa alat

dan prasarana yang digunakan oleh perajin batik khas Gumelem sangat mendukung pekerjaannya karena sebagian besar responden mengatakan setuju.

Tabel 20
Kompetensi yang saya miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan saya

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	9.5	9.5	9.5
S	36	57.1	57.1	66.7
SS	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 33,3% responden mengatakan sangat setuju bahwa kompetensi yang mereka miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan mereka, 57,1% responden mengatakan setuju dan 9,5% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas kompetensi yang dimiliki perajin batik khas Gumelem sangat mendukung dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 21
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	19	30.2	30.2	30.2
S	20	31.7	31.7	61.9
SS	24	38.1	38.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 38,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain, 31,7% responden mengatakan setuju dan 30,2% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perajin batik khas Gumelem bekerja dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain.

Tabel 22
Saya selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara saya sendiri
Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	11	17.5	17.5	17.5
S	36	57.1	57.1	74.6
SS	16	25.4	25.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 25,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan cara mereka sendiri, 57,1% responden mengatakan setuju, dan 17,5% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas perajin batik khas Gumelem selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan cara mereka sendiri, artinya dapat berkreasi sesuai kreatifitas mereka.

Tabel 23
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik
Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	18	28.6	28.6	28.6
S	19	30.2	30.2	58.7
SS	26	41.3	41.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 41,3% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik, 30,2% responden mengatakan setuju dan 28,6% responden mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas perajin batik khas Gumelem selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Tabel 24
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target
Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6.3	6.3	6.3
S	40	63.5	63.5	69.8
SS	19	30.2	30.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan 30,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, terdapat 63,5% responden mengatakan setuju, dan 6,3% mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perajin batik khas Gumelem selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, ditunjukkan dengan jawaban responden yang banyak mengatakan setuju.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud, semakin tinggi tingkat validitas instrument maka makin kecil pula penimpangannya.

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas

terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas terhadap suatu angket atau kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS 16.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan critical value pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan *korelasi product moment* lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

a. Motivasi (X_1)

Tabel 25
Uji Validitas Motivasi

Item	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N= 63, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X1.1	0.705	0.244	Valid
X1.2	0.824	0.244	Valid
X1.3	0.866	0.244	Valid
X1.4	0.838	0.244	Valid
X1.5	0.756	0.244	Valid

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, sehingga item pernyataan pada variabel motivasi ini adalah valid.

b. Keterampilan (X_2)

Tabel 26
Uji Validitas Keterampilan

Item	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N= 63, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X2.1	0.804	0.244	Valid
X2.2	0.738	0.244	Valid
X2.3	0.729	0.244	Valid
X2.4	0.892	0.244	Valid
X2.5	0.731	0.244	Valid
X2.6	0.831	0.244	Valid

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel keterampilan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, sehingga item pernyataan pada variabel keterampilan ini adalah valid.

c. Kinerja (Y)

Tabel 27
Uji Validitas Kinerja

Item	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N= 63, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Y1	0.656	0.244	Valid
Y2	0.751	0.244	Valid
Y3	0.810	0.244	Valid
Y4	0.860	0.244	Valid
Y5	0.836	0.244	Valid
Y6	0.641	0.244	Valid

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang digunakan dalam

penelitian ini mempunyai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, sehingga item pernyataan pada variabel kinerja ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (andal) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap konsistensi dan ketelitian informasi yang sebenarnya dilapangan. Dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, *construct* dianggap reliabel bila koefisien *alpha*-nya $> 0,70$ (Sugiyono, 2015, hal. 209). Sedangkan menurut Arikunto (2010) terdapat beberapa tingkatan hasil interpretasi reliabelitas sebagai berikut:

Tabel 28
Tingkatan Hasil Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Interpretasi
Antara 0.800 sampai 1.00	Sangat Tinggi
Antara 0.600 sampai 0.799	Tinggi
Antara 0.400 sampai 0.599	Cukup
Antara 0.200 sampai 0.399	Rendah
Antara 0.000 sampai 0.199	Sangat Rendah

IAIN PURWOKERTO

Tabel 29
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0.848	Reliabel
X2	0.877	Reliabel
Y	0.853	Reliabel

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha*. Berdasarkan tabel diatas terlihat hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* > 0,70 dan mempunyai hasil interpretasi yang sangat tinggi. Maka dapat dikatakan variabel motivasi, keterampilan dan kinerja adalah reliabel..

F. Uji Normalitas

Uji normalitas data adakah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorof-Smirnov*. Jika *Asymp sig.* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Apabila *Asymp sig* lebih dari 0,05 maka distribusi data normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS 16 pada penelitian ini

Tabel 30
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Keterampilan	Kinerja
N		63	63	63
Normal Parameters ^a	Mean	20.94	25.11	25.08
	Std. Deviation	2.620	3.303	3.138
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.145	.171
	Positive	.092	.128	.090
	Negative	-.166	-.145	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.314	1.150	1.357
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.142	.050

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan distribusi data tersebut normal.

G. Uji Analisis Data

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametrik. Korelasi *Rank Spearman* juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, dimana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal (Isna & Wardo, 2013, hal. 262).

Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) dan negatif (-). Jika angka korelasi positif berarti hubungan bersifat searah. Searah artinya jika variabel bebas besar, variabel tergantung semamkin besar. Jika menghasilkan angka negatif berarti hubungan bersifat tidak searah. Tidak searah artinya jika nilai variabel bebas besar, variabel tergantung semakin kecil (Bimo, 2010). Kriteria penerimaan hipotesis adalah H_0 diterima jika nilai signifikan $p > 0,05$, sebaliknya H_0 ditolak jika nilai signifikan $p < 0,05$.

Tabel 31
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2015: 184)

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 32
Hasil Korelasi *Rank Spearman* Hipotesis Pertama

			Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.456**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	63	63
	Kinerja	Correlation Coefficient	.456**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Dari tabel 32 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,456**, 0,000; dan 63. Nilai 63 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 63 responden. Nilai 0,456** menunjukkan koefisien korelasi *spearman rho* antara motivasi (X_1) dengan kinerja (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,456** tersebut menunjukkan adanya korelasi dengan tingkat hubungan sedang antara motivasi (X_1) dengan kinerja (Y), dengan arah positif. Artinya semakin tinggi motivasi (X_1) semakin tinggi pula kinerja (Y).

Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka keputusan uji adalah H_0 ditolak, sehingga disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perajin batik pada UKM Batik Gumelem.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 33
Hasil Korelasi *Rank Spearman* Hipotesis Kedua

Correlations			Keterampilan	Kinerja
Spearman's rho	Keterampilan	Correlation Coefficient	1.000	.911**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	63	63
	Kinerja	Correlation Coefficient	.911**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil olahan komputer SPSS 16, tahun 2020

Dari tabel 33 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan keterampilan (X_2) dengan kinerja (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,911**; 0,000; dan 63. Nilai 63 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 63 responden. Nilai 0,911** menunjukkan koefisien korelasi *spearman rho* antara keterampilan (X_2) dengan kinerja (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,911** tersebut menunjukkan adanya korelasi dengan tingkat hubungan sangat kuat antara keterampilan (X_2) dengan kinerja (Y), dengan arah positif. Artinya semakin tinggi keterampilan (X_2) semakin tinggi pula kinerja (Y).

Untuk menguji hipotesis hubungan keterampilan (X_2) dengan kinerja (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka keputusan uji adalah H_0 ditolak, sehingga disimpulkan

terdapat hubungan antara keterampilan dengan kinerja perajin batik pada UKM Batik Gumelem.

H. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja perajin batik (studi kasus UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara).

1. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perajin batik.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pada perajin batik, hasil pengujian korelasi *rank spearman* dengan menggunakan SPSS 16 menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0.456, menggunakan α sebesar 0.05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Penelitian ini membuktikan bahwa nilai signifikansi $0.000 \leq \alpha$ (0.05). Maka keputusan uji adalah H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perajin batik, dengan tingkat korelasi hubungan yang sedang, dengan arah yang positif. Makna positif menunjukkan semakin baik motivasi (X_1) yang diberikan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja (Y). Sebaliknya, semakin buruk motivasi (X_1), maka akan semakin rendah tingkat kinerja(Y).

Hasil sesuai dengan penelitian dari Hasni Diana, dkk (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "*Hubungan Antara Motivasi dan Keterampilan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana Lampung Timur*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja baik sebesar 53,1 %, motivasi baik 57,8%, serta ada hubungan antara motivasi dengan kinerja (p value=0,003). Selain itu, penelitian dari Rido Sanjaya (2018), dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan sesuai dari penelitian dari Mila Andriani Fistia dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi*

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini diperkuat dengan teori (Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, 2005, hal. 76) menerangkan bahwa hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah. Menurut McGregor (2007:28), berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dalam harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am ayat 162-163. Menurut tafsir Ibnu Katsir maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya (Sanjaya,

2018). Berdasarkan jawaban dari responden bahwa perajin batik memiliki motivasi yang baik, selaras dengan kinerja perajin batik yang baik pula.

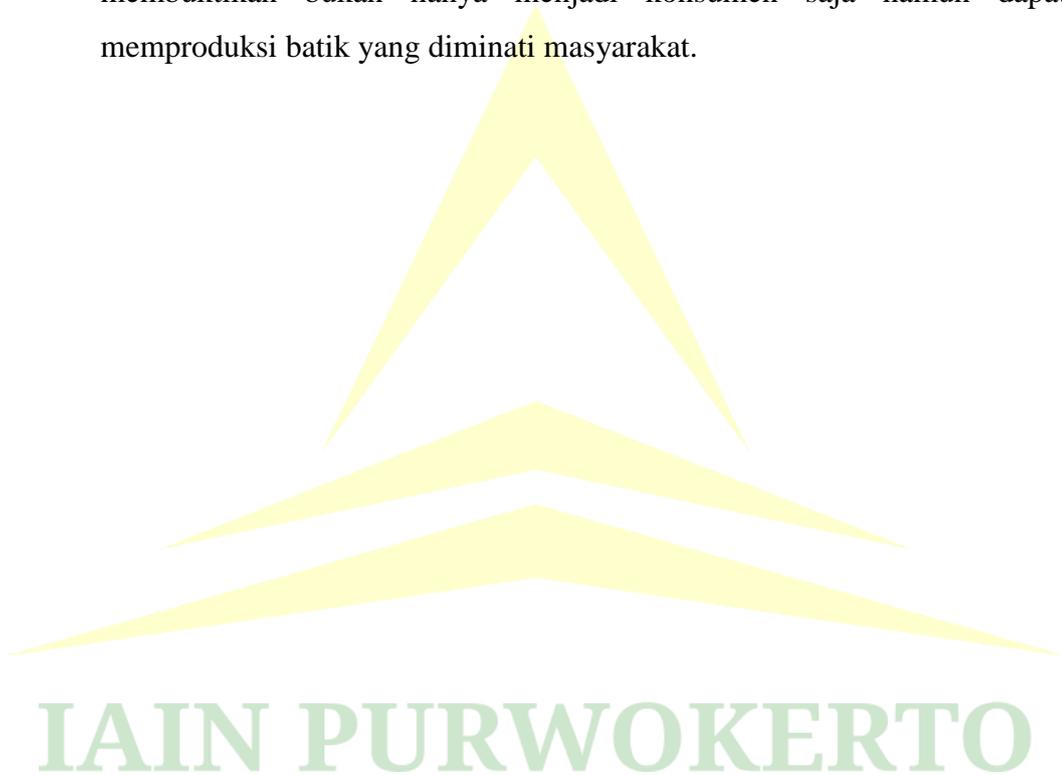
2. Ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja perajin batik.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pada perajin batik, hasil pengujian korelasi *rank spearman* dengan menggunakan SPSS 16 menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0.911, menggunakan α sebesar 0.05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Penelitian ini membuktikan bahwa nilai signifikansi $0.000 \leq \alpha (0.05)$. Maka keputusan uji adalah H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara keterampilan dengan kinerja perajin batik, dengan tingkat korelasi hubungan yang sangat kuat, dengan arah yang positif. Makna positif menunjukkan semakin baik keterampilan (X_2) yang diberikan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja (Y). Sebaliknya, semakin buruk keterampilan (X_2), maka akan semakin rendah tingkat kinerja (Y).

Hasil sesuai dengan penelitian dari Hasni Diana, dkk (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "*Hubungan Antara Motivasi dan Keterampilan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana Lampung Timur*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja baik sebesar 53,1%, keterampilan baik 51,6 %, serta ada hubungan antara hubungan keterampilan dengan kinerja (p value=0,013).

Penelitian ini diperkuat teori dalam (Wahyudi, 2008, hal. 33) bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Agar dapat bermanfaat bagi manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat, seseorang perlu memiliki keterampilan tertentu, baik keterampilan fisik maupun non fisik. Makna kehidupan seseorang ditentukan oleh seberapa besar partisipasinya dalam membina kehidupan masyarakat tempat ia hidup. Seiring dengan hal tersebut, dalam Al-Quran

Surat Al-A'raf ayat 10. Ayat ini menegaskan bahwa banyak sumber kehidupan yang dapat dimanfaatkan oleh manusia dalam melaksanakan tugasnya di bumi. Itu berarti bahwa banyak pula keterampilan yang dibutuhkan untuk mengaktualisasikannya. Manusia perlu menggali dan mengembangkannya secara profesional. Seperti halnya responden yang memiliki keterampilan membatik sehingga mengaktualisasikan diri bekerja menjadi perajin batik . Keterampilan para perajin baik sehingga kinerja pun baik. Para perajin batik memanfaatkan sumber daya sekitar , dan membuktikan bukan hanya menjadi konsumen saja namun dapat memproduksi batik yang diminati masyarakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja perajin batik pada UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perajin batik pada UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0.456, menggunakan α sebesar 0.05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000.
2. Ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja perajin batik pada UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan, Banjarnegara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi variabel keterampilan dengan kinerja sebesar 0.911 menggunakan α sebesar (0.05) dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Perajin batik pada UKM Batik Khas Gumelem di Kecamatan Susukan memiliki motivasi dan keterampilan serta kinerja yang baik. Diharapkan para perajin mampu mempertahankan bahkan ditingkatkan lebih baik lagi.
2. Berdasarkan pengamatan peneliti mayoritas perajin batik sudah berumur, diharapkan kaum muda memiliki minat menjadi perajin batik sehingga Batik Gumelem ini akan terus lestari dan digemari masyarakat dari waktu ke waktu.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis hubungan motivasi dan keterampilan dengan kinerja lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal. Dapat juga dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alifah, N. 2017. "Kerajinan Batik Gumelem Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara". *Skripsi*. Yogyakarta: ISI Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Saepul Hamdi & E. Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Asril. 2011. "Materi Pendidikan Dalam Perspektif Islam", dalam <https://didactica-islamica.blogspot.com/2011/04/materi-pendidikan-dalam-perspektif.html#:~:text=Pengertian%20Keterampilan%201%20Pengertian%20Keterampilan%20Kata%20keterampilan%20berasal,3%20Keterampilan%20Yang%20Menjadi%20Materi%20Pendidikan%20dalam%20Isl,> 25 April.
- Astamoen, M. P. 2008. *Entrepreneurship dalam Perspektif Kondisi Bangsa Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Aziz, F. A. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El Bayan.
- Batikgumelem. 2013. "Mengenal Batik Gumelem Banjarnegara", dalam http://www.batikgumelem.com/2013/03/mengenal-batik-gumelem-banjarnegara_21.html. Maret.
- Diana, H., Abidin, Z., & Hermawan, D. 2014. "Hubungan Antara Motivasi dan Keterampilan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana Lampung Timur". *Jurnal Dunia Kesmas* Vol. 3, No. 4, hlm 242-250.
- Fistia, M. A., & Sunuharyo, B. S. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 73, No. 1, hlm 225-232.
- Halawa, W. 2019. "Pengaruh Keterampilan dan Efektifitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pada PT. Jefrindo Consultant Medan". *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area
- Hartono, J. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasan, I. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isna, Alizar, dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi dengan Analisis Regresi Nominal dan Ordinal*. Purwokerto : STAIN Press.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- KAMERABUDAYA.com, T. 2018. "Batik Banjarnegara (Gumelem)-Sejarah, Motif, Ciri Khas, dan Perkembangannya".
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. 2019. "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)". *Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1*, hlm 281-290.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama..
- Mar'ati, Q. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Fariz Craft Batik Pekalongan)". *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwookerto
- Martono, J. 2015, Juni 25. "*Mengenal Corak Batik Gumelem Banjarnegara*", dalam *Kompas*, 25 Juni.
- McGregor. 2007. *Running Alone Edisi Pertama Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Misbahuddin, & Hasan, I. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis Edisi Pertama*., Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni. Edisi ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pramadhika, A. 2011. "Motivasi Kerja Dalam Islam". *Jurnal Motivasi Kerja*, hlm 33.

- Priyono, & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. . Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanjaya, R. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Silalahi, U. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyang, Pananrangi, A. R., & Gunawan. 2017. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng". *Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1*, hlm 83.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunuharyo, M. A. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)". *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, hlm 225.
- Suseno Bimo. 2010. "Korelasi Pearson", dalam www.stastikaolahdata.com, November.
- Tampubolon, C. 2016. "Faktor-Faktor Motivasi". *Jurnal Motivasi Kerja*, hlm 23.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, B. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 7*. Bandung: Sulita.
- Widayatun. 2005. *Ilmu Perilaku, Edisi Lanjutan. Cetakan pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.