



Pengaruh Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Penyandang Disabilitas Batik Ciprat KSM Sambung Roso Simbatan, Nguntoronadi, Magetan

Hening Nada¹, Nurhadi², Saifuddin Zuhri³

^{1,2,3}Universitas Sebelas Maret, Indonesia

E-mail: heningnada44@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-04-09 Revised: 2024-05-27 Published: 2024-06-01 Keywords: <i>The Influence of Motivation; Increasing Productivity; Disability; Batik Ciprat.</i>	<p>This research aims to describe the condition of the batik business in the Sambung Roso Self-Help Group (KSM), to identify the influence of motivation on the productivity of workers with disabilities. The Sambung Roso Self-Help Group (KSM), to identify the factors that determine the motivation of people with disabilities in increasing business independence batik. The design of this research is correlational research. The researcher wants to know what the efforts and motivation of workers are regarding "The Relationship between Motivation of Persons with Disabilities and Efforts to Increase the Productivity of Ciprat Batik, Simbatan Nguntoronadi Village, Magetan". Based on the results of the analysis carried out on the research sample, the results on the worker motivation variable show that 20% of disabled workers have high motivation, 73% have high motivation, and only 7% of workers have low motivation. Based on the results of the analysis of the work productivity variable, the results showed that 40% of workers had high productivity, 53% of workers had medium productivity, and 7% of workers had low work productivity. Then, based on simple linear regression analysis, the coefficient value for the Motivation variable has a regression coefficient of 0.791, which shows that if there is an increase of 1 unit in the Motivation variable for Persons with Disabilities, then the work productivity variable will experience an increase of 0.791. So based on the table above, a simple linear regression equation is obtained, namely, Work Productivity = 1.244 + 0.791 Motivation of Persons with Disabilities+ e. From the results of the analysis, the results obtained are that motivation has a significant effect on the productivity of disabled workers. It is proven from the results of the t test that the significance value of the motivation variable is 0.000 < 0.05. With t count 7.141 > 1.661. So it can be concluded based on motivation indicators consisting of internal motivation and external motivation.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-04-09 Direvisi: 2024-05-27 Dipublikasi: 2024-06-01 Kata kunci: <i>Pengaruh Motivasi; Meningkatkan Produktivitas; Disabilitas; Batik Ciprat.</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi usaha batik di kelompok swadaya masyarakat (ksm) sambung roso, untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas pekerja penyandang disabilitas kelompok swadaya masyarakat (ksm) sambung roso, untuk mengidentifikasi factor-faktor yang menentukan motivasi penyandang disabilitas dalam meningkatkan kemandirian usaha batik. Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional peneliti ingin mengetahui apa saja upaya dan motivasi pekerja mengenai "hubungan motivasi penyandang disabilitas dan upaya meningkatkan produktivitas batik ciprat desa simbatan nguntoronadi magetan". Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian, menunjukkan hasil terhadap variabel motivasi pekerja sebanyak 20% pekerja disabilitas memiliki motivasi yang tinggi, sebanyak 73% memiliki motivasi tinggi, dan hanya 7% pekerja yang memiliki motivasi yang rendah. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel produktivitas kerja, diperoleh hasil sebanyak 40% pekerja memiliki produktivitas tinggi, sebanyak 53% pekerja memiliki produktivitas sedang, dan sebanyak 7% pekerja yang memiliki produktivitas kerja yang rendah. Kemudian berdasarkan analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,791 yang menunjukkan apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi penyandang disabilitas, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,791. Sehingga berdasarkan tabel maka di peroleh persamaan regresi linier sederhana yaitu, produktivitas kerja = 1,244 + 0,791 motivasi penyandang disabilitas+ e. Dari hasil analisis memperoleh hasil yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja disabilitas. Dibuktikan dari hasil uji t diperoleh hasil nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan t hitung 7,141 > 1,661. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal mampu.</p>

I. PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki kedudukan dan hak yang sama sebagai warga negara. Begitu juga dengan para penyandang disabilitas yang menginginkan penghidupan yang lebih layak bagi memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan yang dimaksud dapat berupa fisik, psikis, ataupun sosial. Dalam pemenuhan kebutuhan ini para penyandang disabilitas membutuhkan motivasi dan dukungan yang berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan luar. Hal ini dibutuhkan untuk lebih membantu mengatasi permasalahan yang menjadi hambatan bagi para disabilitas. Adanya pengaturan khusus tentang hak warga negara disabilitas ditujukan supaya adanya jaminan perlindungan dari diskriminasi, dikarenakan banyaknya konteks dan latar belakang warga negara dalam suatu negara.

Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 8 Tahun 2016 yang menjelaskan tentang Penyandang Disabilitas, yaitu setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan persamaan hak (Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas). Meski dalam pasal tersebut dikatakan bahwa para penyandang disabilitas tidak dapat berinteraksi secara penuh dalam masyarakat, namun para penyandang disabilitas tetap dapat mendapatkan hak terutama untuk bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan. Hal ini telah diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang tenaga kerja penyandang disabilitas yang tertera pada Pasal 53 ayat 1 yang berbunyi "Pemerintah, Pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja" dan pasal 53 ayat 2 yaitu "Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pada tahun 2012 bersumber dari penjelasan Kementerian Sosial Republik Indonesia, data jumlah penyandang disabilitas mencapai 6.008.661 orang. Perolehan data ini cukup meningkat banyak dari data sebelumnya yaitu pada tahun 2009 sebanyak 2.126.998 orang. Dari jumlah tersebut dapat diperinci sebagai berikut, jumlah penyandang disabilitas tunanetra sebanyak 1.780.200 orang, penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara sebanyak 472.855 orang, penyandang disabilitas grahita atau

intelektual sebanyak 402.120 orang, penyandang disabilitas 616.387 orang, penyandang disabilitas yang sulut mengurus dirinya sendiri sebanyak 170.120 orang, dan penyandang disabilitas tuna ganda sebanyak 2.401.592. Sesuai survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan pada tahun 2020 hingga tahun 2021 ada sebanyak 1.252 orang yang termasuk dalam penderita disabilitas yang terbagi dalam 18 kecamatan.

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada penelitian bulan Agustus 2017 menyatakan bahwa jumlah penduduk disabilitas Indonesia memasuki usia kerja sebanyak 21.930.529 orang, dimana sebanyak 11.224.673 orang (51,18%) termasuk Angkatan kerja. Namun terdapat 414.222 orang (3,69%) merupakan pengangguran terbuka. Menurut Firdaus (dalam Dwinda, 2015) hasil survei ICF, pada 14 provinsi di Indonesia hanya 25% penyandang disabilitas yang bekerja dan sisanya 74,7% tidak bekerja. Dimana dari 25,6% penyandang disabilitas, mereka sebagian besar hanya bekerja sebagai petani dan buruh. (Ismawati et al., 2019)

Salah satu pemenuhan hak warga negara bagi para penyandang disabilitas yaitu tercapainya akses pekerjaan bagi tenaga kerja disabilitas. Banyak faktor-faktor yang menjadi penyebab tingginya tingkat pengangguran bagi para penyandang disabilitas. Menurut (Shaleh, 2018) Salah satu hambatan yang menjadi persoalan bagi tenaga kerja disabilitas kesulitan mendapatkan peluang pekerjaan yaitu dikarenakan sulitnya aksesibilitas. Alasan lain yaitu pihak perusahaan yang cenderung abai juga menolak para tenaga kerja disabilitas dengan dalih tidak adanya akses pendukung layanan bagi para tenaga kerja disabilitas. Hambatan lain adalah adanya pandangan *stereotype* sebagai individu yang kurang mampu bahkan tidak berdaya bahkan perlunya belaskasihani dari orang lain.

Stereotip atau pandangan masyarakat terhadap suatu hal yang disini merupakan para disabilitas mampu menjadi asumsi yang sama bagi masyarakat lain untuk menganggap bahwa disabilitas kurang layak dalam mendapatkan haknya terutama dalam hal pekerjaan. Menurut (Wicaksono et al., 2021) pandangan masyarakat yang menimbulkan stereotip pada difabel sebagai golongan yang dianggap lemah membuat para difabel menjadi termajinalkan dalam kehidupan bermasyarakat, hal tersebut memberikan hambatan dalam berinteraksi ditengah masyarakat sehingga para difabel tidak dapat secara leluasa yang pada akhirnya malah mengakibatkan rendahnya tingkat partisipasi

kaum difabel dalam kegiatan bermasyarakat. Karena hal inilah yang mengakibatkan sulitnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Keinginan yang kuat dari dalam diri para disabilitas menumbuhkan semangat dan memberikan dorongan supaya mereka tidak terus menerus dalam kondisi kekurangan. Banyak dari pada disabilitas yang melakukan survive dan munculah motivasi dari diri mereka sehingga berpemikiran supaya dapat hidup mandiri tanpa harus bergantung kepada orang lain. Dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki, para disabilitas melakukan pekerjaan yang mampu dilakukan sendiri untuk mengubah diri mereka menjadi lebih baik. Menurut (Saleh & Utomo, 2018) munculnya motivasi pada diri seseorang dapat menjadi energi, mengaktifkan, dan menggerakkan pada tindakan yang sesuai tujuan serta harapan yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan suatu gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang dapat timbul di diri seseorang untuk melakukan sebuah tindakan dengan maksud tertentu secara sadar. Motivasi dapat berupa usaha-usaha yang bisa menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan suatu hal karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau merasakan kepuasan atas apa yang dilakukannya. Menurut (Rozzaqiyah et al., 2021) motivasi terbagi menjadi 2 jenis yaitu: motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasi internal, indikator yang tergolong antara lain: *Achievement*, *Recognition*, *Work it self*, *Responsibility* dan *Advancement*. Sedangkan motivasi ekstrinsik dari luar diri untuk menetapkan perilaku dalam hidup. Hal ini disebut teori higienis, indikator yang tergolong antara lain: *Policy and administration*, *Quality supervisor*, *interpersonal relation*, *Working Condition* dan *Wage*.

Batik Ciprat yang merupakan karya para disabilitas merupakan salah satu upaya pengembangan ekonomi kreatif dari pemerintah setempat untuk para warganya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mulyati et al., 2019) KSM Sambungroso yang berada di Magetan telah merintis dan mengembangkan kegiatan ekonomi produktif bagi penyandang disabilitas dengan berbagai upaya yang salah satunya adalah melalui pembuatan batik ciprat. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan penyandang disabilitas agar lebih produktif dalam hidup bermasyarakat. Produktivitas mengemukakan cara pemanfaatan dengan baik pada sumber-sumber dalam

menghasilkan suatu barang. KSM Sambungroso yang bertujuan utama untuk memberdayakan disabilitas sebagai suatu kegiatan usaha seperti produksi batik ciprat. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, hal yang perlu diperhatikan selain dari bantuan pihak luar untuk menunjang infrastruktur, hal penting lainnya adalah motivasi yang diperlukan bagi para pekerja untuk menunjang tercapainya target produksi.

Simbatan merupakan sebuah desa yang berada di Kecamatan Nguntoronadi yang berjarak 20 KM sebelah timur pusat Kota Magetan, Jawa Timur. Kampung Disabilitas merupakan julukan lain bagi Desa Simbatan yang warganya cukup banyak menyandang disabilitas. Menurut hasil pendataan Pemerintah Desa Simbatan tahun 2019, sejumlah 42 orang termasuk dalam penyandang disabilitas, dan hanya 29 orang yang memiliki potensial produktif. Dimana didominasi penyandang intelektual yang memiliki latar belakang kondisi ekonomi miskin. Pandemi covid-19 yang pernah melanda selama dua tahun belakangan membuat para pekerja yang merupakan para penyandang disabilitas dan menggantungkan hidup dari produksi dan pemasaran produk batik yang dihasilkan merasa kesulitan dalam mengembangkan lebih pesat. Menurunnya permintaan dari konsumen membuat para pekerja tidak memiliki pemasukan yang seperti hari-hari biasanya dimana para disabilitas ini menggantungkan ekonominya dari hasil penjualan batik ciprat ini. Sehingga dari masalah ini peneliti ingin mengetahui motivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja supaya produksi batik tetap berjalan dan terus berkembang.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Tempat Produksi Batik Ciprat Simbatan yang beralamat di Desa Simbatan Kecamatan Nguntoronadi, berjarak 20 km dari sebelah timur pusat kota Magetan, Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur. Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional peneliti ingin mengetahui apa saja upaya dan motivasi pekerja mengenai "Hubungan Motivasi Penyandang Disabilitas dan Upaya Meningkatkan Produktivitas Batik Ciprat Desa Simbatan Nguntoronadi Magetan". Populasi penelitian ini terdiri dari penyandang disabilitas, pengurus dan anggota KSM Sambung Roso, tokoh masyarakat desa di lokasi produksi Batik Ciprat Simbatan. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian ini dipilih secara purposive dengan menggunakan seluruh anggota yang berjumlah 15 orang.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* Dimana sampel yang diambil secara acak dari anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden. Sampling ini digunakan dengan penyeleksian secara acak dalam setiap elemen tanpa memperhatikan strata. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan 2 pendekatan yaitu angket atau kuisioner. Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik validasi instrumen penelitian ini terdiri dari validitas alat ukur dan uji realibilitas. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan uji T/ Uji Parsial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

- a) Berdasarkan hasil penelitian melalui kuisioner dengan jumlah 16 butir pertanyaan kepada 15 responden, variabel motivasi penyandang disabilitas dikategorikan menjadi: Tinggi, Sedang dan Rendah. Melalui analisis menggunakan Excel diperoleh nilai tertinggi berjumlah 16 dan nilai terendah berjumlah 6. Dari nilai tersebut diperoleh nilai rata-rata data sebesar 14. Dari 15 responden diperoleh hasil bahwa 3 responden memiliki Tingkat motivasi tinggi, 11 responden memiliki motivasi sedang, dan 1 responden memiliki motivasi yang rendah.

Tabel 1. Kecenderungan Skor Variabel Motivasi X

Kategori	Rumus	Frekuensi	Persen
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$	3	20%
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+SD)$	11	73%
Rendah	$X < (M-1SD)$	1	7%



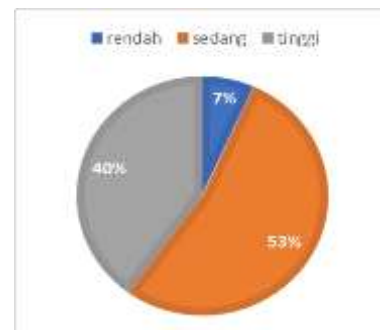
Gambar 1. Presentase Variabel Motivasi X

Dari tabel di atas, diperoleh hasil bahwa motivasi responden paling banyak pada kategori sedang yaitu sebanyak 73%. Responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 20%. Sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah hanya sebanyak 7%. Meski ada responden yang memiliki motivasi rendah namun jumlah ini lebih sedikit dari responden yang memiliki motivasi tinggi.

- b) Data Produktivitas Pekerja dikategorikan menjadi: Tinggi, Sedang, dan Rendah. Hasil yang didapat melalui analisis Excel, variabel produktivitas dengan jumlah 14 butir pertanyaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 12,86. Dimana nilai tertinggi yang didapat sebesar 14, sedangkan nilai terendah hanya setengah dari nilai tertinggi yaitu 7. Dari 15 responden diperoleh hasil 6 responden termasuk dalam kategori Tingkat produktivitas yang tinggi, 8 responden kategori sedang dan 1 responden masuk dalam kategori rendah.

Tabel 2. Kecenderungan Skor Variabel Produktivitas Y

Kategori	Rumus	Frekuensi	Persen
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$	6	40%
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+SD)$	8	53%
Rendah	$X < (M-1SD)$	1	7%



Gambar 2. Presentase Variabel Produktivitas Y

Dari tabel di atas, dapat kita lihat hasil yang diperoleh dari variabel produktivitas hanya terdapat 7% responden yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal ini berbanding jauh dengan responden yang memiliki kategori tinggi sejumlah 40%. Namun nilai tertinggi berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 53%.

2. Uji Validitas

Validitas alat ukur merupakan akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali. Alat ukur digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diteliti apabila probabilitas hasil koreksi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dapat dinyatakan valid dan sebaliknya. Apabila variabel memiliki r hitung $> r$ tabel maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Hasil
Motivasi (X)	X1_1	0,711	0,165	0,003	Valid
	X1_2	0,839	0,165	0,000	Valid
	X1_3	0,839	0,165	0,000	Valid
	X1_4	0,690	0,165	0,004	Valid
	X1_5	0,690	0,165	0,004	Valid
	X1_6	0,945	0,165	0,000	Valid
	X1_7	0,945	0,165	0,000	Valid
	X1_8	0,640	0,165	0,010	Valid
	X1_9	0,690	0,165	0,004	Valid
	X1_10	0,839	0,165	0,000	Valid
	X1_11	0,640	0,165	0,010	Valid
	X1_12	0,945	0,165	0,000	Valid
	X1_13	0,945	0,165	0,000	Valid
	X1_14	0,640	0,165	0,010	Valid
	X1_15	0,584	0,165	0,022	Valid
	X1_16	0,688	0,165	0,006	Valid

Melalui uji validitas yang telah dilakukan untuk melihat kuisioner variabel motivasi, diperoleh hasil bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden menunjukkan hasil yang valid. Sebanyak 16 butir pertanyaan yang telah dihitung memperoleh hasil koreksi nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel dan hasil koreksi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Hasil
Produktivitas Kerja (Y)	X2_1	0,704	0,165	0,003	Valid
	X2_2	0,816	0,165	0,000	Valid
	X2_3	0,939	0,165	0,000	Valid
	X2_4	0,816	0,165	0,004	Valid
	X2_5	0,939	0,165	0,004	Valid
	X2_6	0,704	0,165	0,003	Valid
	X2_7	0,704	0,165	0,003	Valid
	X2_8	0,939	0,165	0,000	Valid
	X2_9	0,816	0,165	0,000	Valid
	X2_10	0,704	0,165	0,003	Valid
	X2_11	0,611	0,165	0,016	Valid
	X2_12	0,939	0,165	0,000	Valid
	X2_13	0,706	0,165	0,003	Valid
	X2_14	0,704	0,165	0,003	Valid

Dari tabel uji validitas di atas, menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan yang terdiri dari 14 pertanyaan menunjukkan hasil yang valid. Pertanyaan-pertanyaan untuk menguji variabel produktivitas kerja diatas memperoleh hasil koreksi nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel dan hasil koreksi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan semua pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja disabilitas. Hal ini sesuai dengan penelitian (Liana, 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, dimana motivasi baik internal maupun eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang mengalami peningkatan hingga 52,2% yang dialami oleh karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Motivasi internal yang berada dari dalam diri seseorang, memiliki efek terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan sebuah prestasi. Sedangkan motivasi eksternal yang merupakan dorongan dari luar individu dapat menciptakan tanggapan positif terhadap karyawan demi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini juga membenarkan penelitian dari (Istiqomah et al., 2021) dengan judul Analisis Faktor Kepuasan dan Produktivitas kerja pada Pekerja rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Intelektual, yang juga melakukan penelitian kepada para pekerja disabilitas intelektual, dimana memperoleh hasil para pekerja memiliki produktivitas kerja yang tinggi mencapai 95% atas kepuasan kerja yang mencapai 67,5%. Hal ini menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja oleh pekerja rehabilitasi penyandang disabilitas intelektual di BBRSPDI Kartini, Temanggung.

3. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan kata lain apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dari hasil

pengukuran yang diperoleh konsisten maka alat ukur tersebut reliabel.

Tabel 5. Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	16

Dari tabel di atas memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,945. Nilai ini lebih besar ($>$) dari 0,60, yang menandakan bahwa setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian pada variabel motivasi (X_1) bersifat reliabel dan dapat dipercaya. Selain itu juga memiliki konsistensi pengukuran yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	15

Hasil pengukuran dari tabel diatas memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel Produktivitas Kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,43. Berbeda dengan variabel motivasi, pada variabel produktivitas kerja memperoleh nilai lebih besar ($>$) dari 0,60, yang menandakan bahwa pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (X_1) bersifat reliabel dan dapat dipercaya sehingga terdapat konsistensi pengukuran yang juga sama baiknya untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, Maludin, 2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dari hasil pengukuran uji realibilitas dapat menunjukkan pengukuran tentang data yang sudah reliabel dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α). Hasil yang diperoleh dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,882 dan variabel produktivitas sebesar 0,888.

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel. Pada penelitian ini dapat diketahui variabel dependen yaitu motivasi dan variabel independent adalah produktivitas pekerja. Pengukuran ini dilakukan untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk

membuat prediksi dikarenakan semua predisksi tidak selalu sama dengan nilai aktual yang akan di dapat. Maka semakin kecil perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai aktual maka semakin tepat persamaan regresinya.

Tabel 7. Analisis Regresi sederhana

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1.244	1.604		.776 .452
Motivasi Penyandang Disabilitas	.791	.111	.893	7.141 .000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Hasil yang diperoleh dari uji regresi pada tabel diatas yaitu, Variabel Motivasi Penyandang Disabilitas memiliki koefisien regresi sebesar 0,791 yang menunjukkan apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi Penyandang Disabilitas, maka variabel produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,791. Sedangkan konstanta yang diperoleh memiliki nilai sebesar 1,244, nilai ini dipengaruhi oleh variabel Motivasi Penyandang Disabilitas dianggap stabil. Sehingga berdasarkan tabel diatas maka di peroleh persamaan regresi linier berganda yaitu, Produktivitas Kerja = 1,244 + 0,791 Motivasi Penyandang Disabilitas+ e. Persamaan ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Penyandang Disabilitas memberikan kontribusi tinggi terhadap variabel Produktivitas Kerja.

5. Uji T Parsial

Uji ini digunakan sebagai cara untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikansi mempunyai arti bahwa pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_1 diterima dan H_0 ditolak begitu juga kebalikannya. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 8. Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1.244	1.604		.776 .452
Motivasi Penyandang Disabilitas	.791	.111	.893	7.141 .000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Adanya pengaruh signifikan Variabel Motivasi Penyandang Disabilitas terhadap Variabel Produktivitas Kerja. Dari hasil pengujian diperoleh hasil nilai signifikansi $0,000 < (\text{lebih kecil}) 0,05$ dan $t \text{ hitung } 7,141 > (\text{lebih besar}) 1,661$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Penyandang Disabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal, dapat disimpulkan mampu meningkatkan produktivitas kerja disabilitas.

Penelitian lain yang dapat mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, menyatakan apabila indikator motivasi berupa motivasi internal maupun motivasi eksternal mampu memberikan motivasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan yang terlibat didalamnya. Begitupun sebaliknya, ketika motivasi pada diri karyawan berkurang maka akan menyebabkan kurangnya semangat dan keseriusan pada saat bekerja, sehingga dapat menimbulkan pengaruh negatif.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian, menunjukkan hasil terhadap variabel motivasi pekerja sebanyak 20% pekerja disabilitas memiliki motivasi yang tinggi, sebanyak 73% memiliki motivasi tinggi, dan hanya 7% pekerja yang memiliki motivasi yang rendah.
2. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel produktivitas kerja, diperoleh hasil sebanyak 40% pekerja memiliki produktivitas tinggi, sebanyak 53% pekerja memiliki produktivitas sedang, dan juga sebanyak 7% pekerja yang memiliki produktivitas kerja yang rendah.
3. Kemudian berdasarkan analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien

variabel Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,791 yang menunjukkan apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi Penyandang Disabilitas, maka variabel produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,791. Sehingga berdasarkan tabel diatas maka di peroleh persamaan regresi linier sederhana yaitu, Produktivitas Kerja = $1,244 + 0,791 \text{ Motivasi Penyandang Disabilitas} + e$.

4. Dari hasil analisis memperoleh hasil yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja disabilitas. Dibuktikan dari hasil uji t diperoleh hasil nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan $t \text{ hitung } 7,141 > 1,661$. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja disabilitas.

B. Saran

Untuk mencapai tujuan yang lebih optimal sesuai target dan keinginan beberapa pihak, maka penulis menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan yang lebih lanjut. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja Disabilitas

Diharapkan para pekerja yang seluruhnya merupakan penyandang disabilitas lebih fokus dalam bekerja dan menyampingkan hal-hal yang diluar pekerjaan agar mampu meningkatkan semangat dan tercapainya semua target produksi dan penjualan.

2. Bagi Pemerintah

Diharapkan pemerintah terlebihnya pemerintah setempat yaitu Pemkab Magetan untuk lebih peduli dan ikut andil dalam proses perkembangan KSM agar dalam menghadapi kendala yang berasal dari luar tidak mempengaruhi pekerja dan proses produksi batik sehingga dapat terus berjalan dan berkembang.

3. Bagi Pengurus KSM

Bagi para pengurus diharapkan tidak lelah dalam terus mendampingi dan memberikan motivasi bagi para pekerja penyandang disabilitas supaya tidak merasa bosan dan berhenti bekerja.

4. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian terkait motivasi penyandang disabilitas diharapkan temuan ini dapat

digunakan sebagai panduan dan mampu dikembangkan lebih luas dan dalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Afriany, J., & Hakim, A. (2018). Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Difabel. *SENSASI*, 57-62.
- Allo, E. A. (2022). Penyandang Disabilitas. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9, 807-812.
- Aziz, M. A. (2019). Artikel Skripsi Motivasi Penyandang Disabilitas Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian di Perkumpulan Bina Akses Cabang Kabupaten Banyumas.
- Dewi, I. A., & Mustika, M. S. (2015). Produktivitas Pekerja wanita Tenun Ikat di Kabupaten Klungkung. *Jurnal EP Unud*, IV, 1304-1327.
- Drajat, W., Suryandari, N., & Camelia, A. (2021). Stereotip Tentang Difabel : Sebuah Perspektif Komunikasi Lintasbudaya. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, X, 33-43.
- Hamdani, Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal EKOBIS*, 9, 1-103.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziyah. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, XI, 44-53.
- Ismawati, Hartono, R. V., & Rejekiingsih, T. (2019). Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan dan Penghidupan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas Daksa Melalui Program Rehabilitas Sosial. *Journal PPKn*, VII, 27-40.
- Istiqomah, A. F., Ekawati, & Wahyuni, I. (2021). Analisis Faktor Kepuasan dan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Intelektual. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, IX, 125-132.
- Kurniawan, I. S., & Prabawa, B. A. (2022). Meningkatkan Produktivitas Perajin Batik di Pandak Yogyakarta Melalui Ketrampilan, Motivasi dan Pendidikan. *JlUBJ*, 5-9.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3, 1-5.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, I, 1-11.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UMKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6, 85-92.
- Sari, I. P., & Yendi, F. M. (2018). Peran Konselor dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa Disabilitas Fisik. *Indonesian Journal Of School Counseling*, 80-88.
- Shaleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan Bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11, 28-50.
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Jurnal Ilmu Hukum*, 20, 63-82.
- Syalzabilah, H. Q., Hidayati, N., & Wahono, B. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Menejemen*.
- Wendy, L. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, I, 65-72.
- Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi. *Jurnal ilmu Kesejahteraan Sosial*, 127-142.