Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis
2026, Vol. 4, No. 2, pp. 88-99
E-ISSN: 3031-7150

Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Sarung Tenun Desa Parengan, Kabupaten Lamongan

Muhammad Aufal Marom[1]✉, Moh. Azus Shony Azar[2], Saifuddin Zuhri[3]
(1, 2, 3) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Darul Ulum Lamongan, Indonesia

Abstract: *This study analyzes the effects of work skills, motivation, work environment, and training on employee productivity in the woven sarong industry of Parengan Village, Lamongan Regency. The study is relevant because micro and small-scale craft-based industries continue to rely heavily on skilled labor, manual production processes, and human resource management practices closely associated with family-run businesses. This research employed a quantitative explanatory approach involving 30 employees as respondents. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire based on indicators of work skills, motivation, work environment, training, and employee productivity. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that the research instruments were valid and reliable, and the regression model satisfied the assumptions of normality, showed no severe multicollinearity, and exhibited no symptoms of heteroscedasticity. Work skills, motivation, work environment, and training were found to have positive and significant effects on employee productivity, both partially and simultaneously. The work environment emerged as the most influential variable, followed by training, work skills, and motivation. The R-square value of 0.744 indicates that 74.4 percent of the variation in employee productivity can be explained by the four independent variables, while the remaining 25.6 percent is influenced by other factors outside the model. These findings highlight that the productivity of weaving workers should be enhanced through improvements in technical competencies, stronger employee motivation, better production environments, and training programs aligned with job requirements.*

Article history:
Received: 05 May 2026
Revised: 10 May 2026
Accepted: 02 June 2026
Published: 06 June 2026

Keyword:
work skills, motivation, work environment, training, employee productivity, woven sarong

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada industri sarung tenun Desa Parengan Kabupaten Lamongan. Kajian ini relevan karena industri mikro dan kecil berbasis kerajinan masih bergantung pada tenaga kerja terampil, proses manual, dan pengelolaan sumber daya manusia yang dekat dengan praktik usaha keluarga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan melibatkan 30 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat berdasarkan indikator keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan produktivitas karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen valid dan reliabel, serta model memenuhi asumsi normalitas, tidak mengalami multikolinearitas berat, dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat, diikuti pelatihan, keterampilan kerja, dan motivasi. Nilai R Square sebesar 0,744 menunjukkan bahwa 74,4 persen variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen, sedangkan 25,6 persen sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas pekerja tenun perlu dikelola melalui peningkatan kemampuan teknis, penguatan motivasi, pembenahan lingkungan produksi, dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja.

Kata Kunci:
keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, produktivitas karyawan, industri sarung tenun.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.

How to cite: Marom, M. A., Azar, M. A. S., & Zuhri, S. (2026). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Sarung Tenun Desa Parengan, Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, *4*(2), 88–99. https://doi.org/10.70716/emis.v4i2.507

✉ *Corresponding author:* ***muhammadauformal@gmail.com***

Copyright © 2026, the author(s)

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan menjadi isu penting dalam pengelolaan usaha mikro, kecil, dan menengah berbasis kerajinan karena keberlanjutan usaha sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar kualitas. Pada industri tradisional, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga dengan ketelitian kerja, kualitas hasil, efisiensi penggunaan bahan, dan kemampuan pekerja menjaga stabilitas proses produksi. Kondisi ini terlihat pada industri sarung tenun Desa Parengan Kabupaten Lamongan yang masih bertumpu pada keterampilan manual, proses kerja padat karya, dan pola pengelolaan sumber daya manusia yang dekat dengan praktik usaha keluarga.

Industri sarung tenun memiliki karakter kerja yang berbeda dari usaha modern berbasis mesin. Proses produksi menuntut ketelitian, kesabaran, pengalaman, dan penguasaan teknik menenun. Kesalahan kecil pada motif, kerapian, warna, atau kepadatan tenunan dapat menurunkan kualitas produk. Oleh karena itu, produktivitas pekerja tenun tidak dapat dipahami hanya sebagai hasil pengalaman kerja. Produktivitas perlu dilihat sebagai hasil dari kemampuan teknis, dorongan kerja, kondisi lingkungan, dan proses pembelajaran yang diterima pekerja selama bekerja (Lestari & Widiastini, 2021).

Penelitian ini menggunakan teori Ability, Motivation, and Opportunity atau AMO sebagai dasar konseptual. Teori AMO menjelaskan bahwa kinerja atau produktivitas pekerja dipengaruhi oleh tiga unsur utama, yaitu kemampuan untuk bekerja, motivasi untuk bekerja, dan kesempatan atau kondisi yang memungkinkan pekerja menggunakan kemampuannya secara optimal (Bos- Nehles et al., 2023; Harrell-Cook et al., 2001). Dalam penelitian ini, keterampilan kerja dan pelatihan ditempatkan sebagai dimensi ability karena keduanya berhubungan dengan kapasitas teknis karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi ditempatkan sebagai dimensi motivation karena berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal untuk mencapai target kerja. Lingkungan kerja ditempatkan sebagai dimensi opportunity karena mencerminkan kondisi fisik dan sosial yang memungkinkan pekerja bekerja secara nyaman, aman, dan produktif.

Keterampilan kerja menjadi unsur penting karena pekerjaan menenun membutuhkan kecakapan teknis, kecepatan, ketelitian, dan penguasaan alat. Pekerja yang memiliki keterampilan lebih baik cenderung mampu mengurangi kesalahan produksi dan menjaga kualitas hasil kerja. Motivasi juga berperan penting karena pekerjaan menenun bersifat repetitif dan membutuhkan ketekunan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih berorientasi pada target (Maulida & Tholibin, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang baik membantu pekerja mempertahankan konsentrasi dan stamina. Pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan hubungan antarpekerja dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Pelatihan juga diperlukan agar pekerja tidak hanya bergantung pada pengalaman turun-temurun, tetapi mampu meningkatkan cara kerja, memahami standar kualitas, dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar (Fau & Buulolo, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan produktivitas karyawan. Namun, sebagian besar studi masih dilakukan pada sektor usaha umum, jasa, manufaktur kecil, atau organisasi formal. Penelitian (Faadhilah et al., 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan UMKM. Penelitian lain pada UMKM kerajinan lebih banyak membahas inovasi, keberlanjutan usaha, pemberdayaan komunitas, atau pelestarian budaya, bukan produktivitas pekerja sebagai keluaran individual (Raya et al., 2021). Sementara itu, kajian tentang pelatihan pada pengrajin tekstil tradisional menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas, tetapi belum mengintegrasikan motivasi dan lingkungan kerja dalam satu model analisis yang utuh (Setiorini et al., 2025).

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

Namun, hasil penelitian tidak selalu seragam. Penelitian (Parashakti & Noviyanti, 2021) menemukan bahwa pelatihan signifikan, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tidak selalu signifikan. Penelitian (Friyana & Badrianto, 2023) juga melaporkan bahwa motivasi dapat menunjukkan arah hasil yang berbeda ketika diuji bersama pelatihan dan lingkungan kerja. Di samping itu, Penelitian (Pawitri & Febriana, 2025) menemukan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan pengalaman dan lingkungan kerja fisik tidak selalu signifikan dalam konteks penelitian tertentu. Perbedaan ini menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh karakter pekerjaan, pengukuran variabel, kualitas instrumen, serta konteks organisasi. Oleh sebab itu, studi pada industri sarung tenun Parengan tetap relevan meskipun variabelnya sudah sering diuji di sektor lain.

Berdasarkan kondisi tersebut, research gap penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, studi tentang produktivitas karyawan UMKM tradisional berbasis tenun masih terbatas, terutama yang menempatkan pekerja sebagai unit analisis utama. Kedua, penelitian terdahulu belum banyak menguji keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan dalam konteks industri kerajinan tradisional. Ketiga, penggunaan teori AMO dalam studi produktivitas UMKM tradisional masih belum banyak dikembangkan, padahal teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja saling berhubungan dalam membentuk produktivitas karyawan (Asmi Nusantari et al., 2025; Jannah & Sunaryo, 2021).

Novelty penelitian ini terletak pada integrasi empat variabel utama, yaitu keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan, ke dalam kerangka teori AMO pada konteks industri sarung tenun tradisional. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas, tetapi juga memetakan variabel tersebut ke dalam tiga dimensi utama AMO. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa perluasan penerapan teori AMO pada konteks UMKM tradisional berbasis kerajinan. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pemilik usaha, pemerintah desa, dan dinas terkait dalam menentukan prioritas peningkatan produktivitas, baik melalui penguatan keterampilan teknis, peningkatan motivasi kerja, pembenahan lingkungan produksi, maupun pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada industri sarung tenun Desa Parengan Kabupaten Lamongan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada UMKM tradisional dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan tenaga kerja pada industri sarung tenun lokal.

METODE PENELITIAN

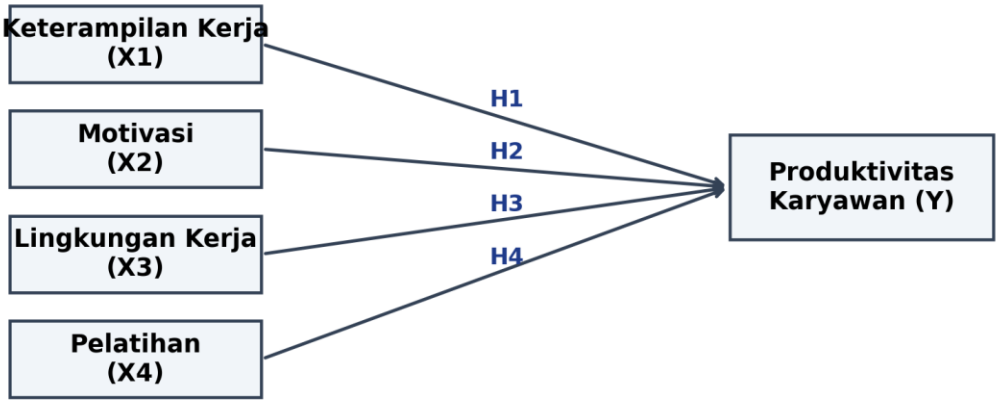
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (Creswell & Creswell, 2023). Desain ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui prosedur statistik. Variabel independen terdiri atas keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja. Variabel dependen adalah produktivitas karyawan. Model penelitian mengikuti pola hubungan kausal sederhana dengan regresi linear berganda. Pendekatan ini sesuai digunakan ketika peneliti ingin mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi pengaruh beberapa prediktor terhadap satu variabel akibat (Dessler, 2020).

Unit analisis penelitian adalah karyawan pada industri sarung tenun Desa Parengan Kabupaten Lamongan. Populasi penelitian mencakup pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi tenun. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan yang dipilih karena memenuhi kriteria sebagai pekerja aktif, memahami proses produksi, dan memiliki pengalaman kerja pada unit usaha sarung tenun. Jumlah responden tersebut digunakan sebagai dasar pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

Data penelitian dikumpulkan secara terstruktur melalui kuesioner tertutup. Setiap responden memberikan jawaban berdasarkan pengalaman kerja yang mereka rasakan dalam aktivitas produksi sarung tenun. Penggunaan 30 responden memungkinkan penelitian memperoleh gambaran empiris awal mengenai hubungan antara keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan produktivitas karyawan pada konteks industri rumah tangga berbasis kerajinan.

Hipotesis penelitian dirumuskan pada gambar 1 sebagai berikut. H1: keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. H2: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. H3: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. H4: pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. H5: keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 1. Model konseptual penelitian

Tabel 1 menyajikan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi ini disusun agar setiap variabel dapat diukur secara empiris melalui indikator yang sesuai dengan konteks pekerjaan tenun.

Kode	Variabel	Definisi operasional	Indikator utama	Skala
X1	Keterampilan kerja	Kecakapan teknis dan operasional karyawan dalam menjalankan pekerjaan menenun secara efektif dan efisien.	Keahlian teknis, kecepatan, ketelitian, penguasaan alat, adaptasi teknik.	Likert 1-5
X2	Motivasi kerja	Dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada target kerja.	Keinginan maju, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, semangat target.	Likert 1-5
X3	Lingkungan kerja	Kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan	Pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, hubungan kerja, keamanan.	Likert 1-5

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

		konsentrasi pekerja.		
X4	Pelatihan kerja	Proses pembelajaran dan pendampingan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.	Kesesuaian materi, metode, instruktur, frekuensi, manfaat.	Likert 1-5
Y	Produktivitas karyawan	Kemampuan karyawan menghasilkan output yang memenuhi standar kuantitas, kualitas, waktu, efisiensi, dan konsistensi.	Kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, efisiensi bahan, konsistensi.	Likert 1-5

Teknik pengumpulan data dirancang menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat (Koo & Yang, 2025). Skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skala 2 menunjukkan tidak setuju, skala 3 menunjukkan ragu-ragu, skala 4 menunjukkan setuju, dan skala 5 menunjukkan sangat setuju. Item kuesioner disusun dari indikator teoritis yang relevan dengan pekerjaan tenun. Keterampilan kerja diukur melalui keahlian teknis, kecepatan, ketelitian, penguasaan alat, dan kemampuan menyesuaikan teknik. Motivasi diukur melalui keinginan maju, tanggung jawab, inisiatif, semangat kerja, dan orientasi target. Lingkungan kerja diukur melalui pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, hubungan kerja, dan keamanan. Pelatihan diukur melalui kesesuaian materi, metode, instruktur, frekuensi, dan manfaat pelatihan. Produktivitas diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi bahan, dan konsistensi hasil.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi item-total dengan kriteria item valid apabila nilai korelasi melebihi r tabel atau memiliki signifikansi di bawah 0,05. Uji reliabilitas dapat menggunakan Cronbach alpha dengan batas umum minimal 0,70. Setelah instrumen dinyatakan layak, analisis berlanjut pada uji asumsi klasik. Normalitas residual diperiksa untuk memastikan sebaran residual tidak menyimpang secara ekstrem.

Multikolinearitas diperiksa melalui tolerance dan Variance Inflation Factor. Heteroskedastisitas diperiksa untuk melihat apakah varians residual relatif konstan. Prosedur ini penting karena regresi linear berganda membutuhkan model yang stabil agar interpretasi koefisien tidak menyesatkan.

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e \quad (1)$$

Y menunjukkan produktivitas karyawan. X1 menunjukkan keterampilan kerja. X2 menunjukkan motivasi kerja. X3 menunjukkan lingkungan kerja. X4 menunjukkan pelatihan kerja. a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan uji F. Koefisien determinasi digunakan untuk menilai persentase variasi produktivitas yang dapat dijelaskan oleh empat variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data berdasarkan 30 responden. Tabel 2 adalah komposisi responden menggambarkan karakteristik pekerja pada industri rumah tangga sarung tenun Parengan. Responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Struktur usia didominasi kelompok usia produktif muda. Masa kerja bervariasi dari satu hingga sepuluh tahun. Pendidikan responden juga beragam, dengan proporsi terbesar berada pada tingkat SMA.

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

Tabel 2. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	25	83,33
	Laki-laki	5	16,67
Usia	20-23 tahun	4	13,33
	24-27 tahun	19	63,33
	28-31 tahun	5	16,67
	32-35 tahun	2	6,67
Masa kerja	1-2 tahun	8	26,67
	3-4 tahun	5	16,67
	5-6 tahun	12	40,00
	7-10 tahun	5	16,67
Pendidikan	SMA	14	46,67
	SMP	9	30,00
	SD	5	16,67
	Diploma	2	6,67

Tabel 3 adalah uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi item-total di atas batas r tabel 0,361 pada n = 30. Nilai korelasi item-total terendah berada di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa Cronbach alpha seluruh variabel berada di atas 0,90. Secara teknis, hasil ini memperlihatkan konsistensi internal yang sangat tinggi dan mendukung kelayakan instrumen untuk analisis lanjutan.

Tabel 3. Ringkasan uji instrumen

Variabel	Rentang r hitung	Cronbach alpha	Std. Dev.	Keputusan
Keterampilan kerja	0,738-0,832	0,911	6,18	Valid dan reliabel
Motivasi kerja	0,717-0,907	0,927	6,33	Valid dan reliabel
Lingkungan kerja	0,855-0,905	0,958	6,65	Valid dan reliabel
Pelatihan kerja	0,774-0,871	0,935	6,41	Valid dan reliabel
Produktivitas karyawan	0,819-0,869	0,944	6,50	Valid dan reliabel

Tabel 4 adalah uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal berdasarkan nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar 0,853. Nilai ini lebih besar daripada 0,05 sehingga residual dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor berada di bawah 10 dan tolerance berada di atas 0,10. Dengan demikian, tidak terdapat multikolinearitas berat. Nilai VIF pada beberapa variabel berada di atas 5 sehingga hubungan antarvariabel bebas tetap perlu dibaca secara hati-hati. Uji Breusch-Pagan menghasilkan signifikansi 0,769, sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Ringkasan uji asumsi klasik

Uji	Indikator	Hasil	Keputusan
Normalitas residual	Shapiro-Wilk	Sig. 0,853	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance/VIF	0,161/6,226	Tidak berat
Multikolinearitas X2	Tolerance/VIF	0,160/6,252	Tidak berat
Multikolinearitas X3	Tolerance/VIF	0,246/4,060	Tidak berat
Multikolinearitas X4	Tolerance/VIF	0,147/6,801	Tidak berat
Heteroskedastisitas	Breusch-Pagan	Sig. 0,769	Tidak terjadi

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

Table 5 adalah hasil regresi linear berganda yang menghasilkan persamaan

Y = -9,196 + 0,351X1 + 0,341X2 + 0,500X3 + 0,421X4 + e.

Seluruh koefisien bernilai positif. Artinya, peningkatan pada keterampilan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan cenderung diikuti kenaikan produktivitas karyawan. Uji t memperlihatkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan dengan p = 0,005. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan p = 0,004. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan p < 0,001. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dengan p = 0,001. Nilai koefisien terbesar dimiliki oleh lingkungan kerja, yaitu 0,500, sehingga pada data penelitian lingkungan kerja menjadi prediktor paling kuat.

Tabel 5. Hasil regresi linear berganda dan uji t

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	-9,196	2,954	-3,113	0,005	-
Keterampilan kerja	0,351	0,113	3,119	0,005	H1 diterima
Motivasi kerja	0,341	0,108	3,154	0,004	H2 diterima
Lingkungan kerja	0,500	0,100	4,976	0,000	H3 diterima
Pelatihan kerja	0,421	0,109	3,879	0,001	H4 diterima

Table 6 adalah uji F yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan dengan F hitung 18,159 dan p < 0,001. Hal ini berarti keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Nilai R Square sebesar 0,744 menunjukkan bahwa 74,4 persen variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh empat variabel independen. Sisanya 25,6 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti upah, pengalaman kerja, kepemimpinan pemilik usaha, beban kerja, kesehatan kerja, teknologi produksi, ketersediaan bahan baku, dan stabilitas permintaan pasar.

Tabel 6. Uji F dan koefisien determinasi

Komponen	Nilai
F hitung	18,159
Sig. F	0,000
R	0,863
R Square	0,744
Adjusted R Square	0,703
Std. Error of the Estimate	3,544

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui karakter pekerjaan tenun yang menuntut kecakapan teknis dan ketelitian tinggi. Pekerja yang menguasai teknik dasar, memahami alur kerja, dan dapat mengoperasikan alat dengan lancar akan lebih mampu mempertahankan ritme produksi. Mereka juga cenderung dapat mengurangi kesalahan pada motif atau struktur kain. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menempatkan keterampilan sebagai prasyarat penting bagi produktivitas kerja pada usaha padat karya.

Namun, pengaruh keterampilan kerja tidak boleh dimaknai secara sempit sebagai urusan individu semata. Keterampilan dapat berkembang jika unit usaha menyediakan kesempatan belajar. Banyak pekerja industri rumah tangga belajar melalui trial and error. Cara ini dapat menghasilkan kemampuan praktis, tetapi prosesnya lambat dan tidak selalu menghasilkan standar kerja yang sama. Oleh karena itu, pemilik usaha perlu

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

menyusun standar kerja sederhana, misalnya tahapan persiapan benang, batas toleransi cacat, pola pengecekan hasil, dan teknik perawatan alat. Pendekatan tersebut dapat mengubah keterampilan individual menjadi pengetahuan kerja bersama. Jika tidak dilakukan, ketergantungan pada pekerja tertentu dapat menjadi risiko produktivitas ketika pekerja tersebut sakit, pindah kerja, atau berhenti.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini mendukung pandangan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan, tetapi juga oleh kemauan untuk bekerja secara konsisten. Pekerja tenun menghadapi pekerjaan yang repetitif, membutuhkan ketekunan, dan sering menuntut konsentrasi dalam durasi panjang. Motivasi membantu pekerja bertahan dalam rutinitas tersebut. Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan performa dan produktivitas melalui peningkatan intensitas usaha, komitmen, dan orientasi target (Fiorini & Sammut, 2024; Sarwani et al., 2020). Dalam usaha kecil, motivasi dapat diperkuat melalui cara sederhana seperti pengakuan atas hasil kerja, target produksi yang jelas, keadilan upah, komunikasi yang baik, dan kesempatan belajar.

Meski demikian, motivasi tidak selalu memberi hasil yang sama di semua penelitian. Beberapa studi menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan ketika variabel lain seperti pelatihan atau lingkungan kerja lebih dominan (Parashakti & Noviyanti, 2021). Hal ini memberi pelajaran bahwa motivasi perlu dilihat sebagai faktor yang bekerja bersama kondisi lain. Pekerja yang memiliki semangat kerja tinggi tetap akan mengalami penurunan produktivitas jika alat sering bermasalah, ruang kerja tidak nyaman, atau standar kerja tidak jelas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik belum tentu optimal jika pekerja tidak memiliki dorongan untuk mencapai target. Karena itu, motivasi perlu dikelola bersama faktor struktural yang memungkinkan motivasi berubah menjadi hasil kerja nyata.

Lingkungan kerja menjadi variabel dengan koefisien terbesar. Hal ini sangat logis dalam pekerjaan tenun. Pencahayaan yang kurang dapat mengganggu pembacaan motif dan menyebabkan kesalahan pada detail kain. Sirkulasi udara yang buruk dapat meningkatkan kelelahan. Tata letak alat yang tidak rapi dapat memperlambat gerak kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan kecil. Hubungan sosial yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kenyamanan. Penelitian tentang lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dan relasi sosial yang sehat dapat meningkatkan konsentrasi, ketahanan kerja, dan konsistensi output.

Implikasi dari temuan ini jelas. Pemilik usaha tidak harus memulai perbaikan lingkungan kerja dari investasi besar. Perbaikan awal dapat dilakukan melalui penambahan pencahayaan, pengaturan ventilasi, pembersihan area kerja, pengelompokan alat, penyediaan kursi atau posisi kerja yang lebih ergonomis, serta jadwal istirahat yang lebih manusiawi. Kajian pada pekerja tenun Parengan menunjukkan bahwa keluhan muskuloskeletal dapat muncul karena posisi dan durasi kerja (Jannah & Sunaryo, 2021). Oleh karena itu, produktivitas perlu dikaitkan dengan kesehatan kerja. Jika pekerja sering mengalami nyeri, kelelahan, atau gangguan konsentrasi, maka peningkatan produksi jangka pendek dapat berubah menjadi penurunan produktivitas jangka panjang.

Pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas. Temuan ini penting karena industri tradisional sering menganggap pengalaman sebagai satu-satunya sumber kemampuan. Pengalaman memang penting, tetapi pengalaman tanpa pembaruan dapat membuat proses kerja sulit berkembang. Pelatihan dapat membantu pekerja memahami cara kerja yang lebih efisien, mengurangi cacat produk, menjaga konsistensi kualitas, dan menyesuaikan diri dengan motif baru. Temuan ini sejalan dengan kajian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja karyawan (Kang & Na, 2020; Tohari et al., 2025; Ulyantiputeri et al., 2025). Dalam usaha kecil, pelatihan yang efektif harus praktis, singkat, dan langsung terhubung dengan masalah produksi harian.

Pelatihan pada industri sarung tenun sebaiknya tidak hanya berisi teknik menenun. Materi pelatihan perlu mencakup standar kualitas, keselamatan kerja, perawatan alat, efisiensi bahan, pencatatan output, dan

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

dasar layanan pesanan. OECD menekankan bahwa UKM memerlukan dukungan untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, membangun budaya belajar, serta menurunkan biaya pelatihan (OECD, 2021a, 2021c; Syaifuddin et al., 2026). Dengan demikian, pelatihan perlu dirancang sebagai proses berulang, bukan kegiatan seremonial. Pemerintah desa, dinas koperasi, dinas perindustrian, perguruan tinggi, dan komunitas desain dapat berperan sebagai mitra pelatihan.

Secara simultan, keempat variabel menjelaskan produktivitas dengan cukup kuat. Ini menunjukkan bahwa produktivitas pada industri sarung tenun tidak muncul dari satu penyebab tunggal. Pekerja yang terampil membutuhkan motivasi, lingkungan yang mendukung, dan pelatihan berkelanjutan. Pekerja yang termotivasi membutuhkan kemampuan dan alat kerja yang memadai (Wijaya, 2023). Lingkungan kerja yang baik akan lebih efektif jika pekerja mampu memanfaatkannya (Zhenjing et al., 2022). Pelatihan akan lebih berdampak jika materi sesuai kebutuhan dan pekerja memiliki dorongan untuk menerapkan hasil pelatihan. Pola ini sesuai dengan kerangka AMO yang menempatkan kemampuan, motivasi, dan peluang sebagai unsur saling melengkapi (Bos- Nehles et al., 2023). Dengan kata lain, produktivitas harus dikelola sebagai sistem.

Temuan ini juga sejalan dengan arah kebijakan penguatan UKM. OECD menyatakan bahwa UKM membutuhkan penguatan keterampilan, digitalisasi, dan kapasitas manajemen agar dapat bertahan dalam tekanan pasar (OECD, 2021b, 2025). World Bank menunjukkan bahwa usaha kecil memerlukan dukungan manajemen, pembiayaan, dan adaptasi agar mampu menghadapi guncangan ekonomi (Adian et al., 2020; Jiang et al., 2012). Pada level lokal, penguatan industri sarung tenun Parengan tidak cukup melalui promosi produk. Promosi akan lebih efektif jika kapasitas produksi dan produktivitas pekerja stabil. Jika permintaan meningkat tetapi produktivitas tidak siap, usaha dapat mengalami keterlambatan, penurunan kualitas, dan kehilangan kepercayaan pembeli.

Kontribusi praktis penelitian ini adalah memberikan dasar intervensi yang realistis bagi pemilik usaha sarung tenun. Pertama, pemilik usaha perlu memetakan keterampilan pekerja berdasarkan jenis pekerjaan. Kedua, target produksi perlu dijelaskan secara terbuka agar pekerja memahami standar kuantitas dan kualitas. Ketiga, lingkungan kerja perlu diperbaiki secara bertahap dengan prioritas pada pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan ergonomi. Keempat, pelatihan perlu dilakukan berbasis masalah nyata, misalnya mengurangi cacat motif, mempercepat proses tertentu, atau memperbaiki perawatan alat. Kelima, pemerintah lokal perlu memadukan bantuan alat dengan pendampingan keterampilan dan manajemen produksi.

Secara akademik, artikel ini memperluas penggunaan kerangka AMO pada industri tradisional berbasis rumah tangga. Banyak penelitian AMO dilakukan pada organisasi formal, sementara usaha kecil sering diperlakukan sebagai konteks yang terlalu informal (Hemakumara, 2020; Saputra et al., 2020). Justru pada konteks informal, AMO menjadi penting karena kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja sering belum dikelola secara sistematis. Penelitian lanjutan dapat menguji model ini dengan sampel yang lebih luas, perbandingan antarsentra tenun, serta variabel tambahan seperti upah, pengalaman kerja, kepemimpinan pemilik usaha, dan akses pasar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas karyawan pada industri sarung tenun Desa Parengan Kabupaten Lamongan. Berdasarkan hasil analisis terhadap 30 responden, seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Secara simultan, keempat variabel juga berpengaruh signifikan dengan R Square sebesar 0,744. Lingkungan kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat, diikuti pelatihan, keterampilan kerja, dan

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas pekerja tenun membutuhkan strategi yang menyentuh aspek kemampuan, kemauan, kesempatan kerja, dan pembelajaran berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini mendukung kerangka AMO karena produktivitas muncul ketika pekerja memiliki kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja yang memadai. Keterampilan dan pelatihan memperkuat kemampuan. Motivasi memperkuat kemauan. Lingkungan kerja memberi kesempatan bagi pekerja untuk menerapkan kemampuan dan motivasi dalam proses produksi. Secara praktis, pemilik usaha sarung tenun disarankan menyusun standar kerja sederhana, memetakan keterampilan pekerja, memperbaiki lingkungan kerja fisik, memperkuat komunikasi, memberikan apresiasi atas kinerja, dan menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan produksi. Pemerintah daerah dan pendamping UMKM disarankan tidak hanya memberi bantuan alat, tetapi juga mendukung pelatihan teknis, kesehatan kerja, desain produk, pencatatan produksi, dan pemasaran.

Keterbatasan utama penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif kecil, yaitu 30 karyawan pada satu sentra industri sarung tenun. Karena itu, hasil penelitian perlu dibaca sebagai temuan kontekstual yang berlaku pada ruang sosial dan ekonomi Desa Parengan. Penelitian lanjutan dapat melibatkan sampel yang lebih besar, membandingkan beberapa sentra tenun, dan menambahkan variabel upah, pengalaman kerja, kepemimpinan pemilik usaha, beban kerja, kesehatan kerja, teknologi produksi, dan akses pasar. Model yang lebih lengkap akan membantu menjelaskan produktivitas karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adian, I., Doumbia, D., Gregory, N., Ragoussis, A., Reddy, A., & Timmis, J. D. (2020). *Small and Medium Enterprises in the Pandemic: Impact, Responses and the Role of Development Finance* (COVID-19 (Coronavirus) Policy Research Working Paper) [WPS 9414]. World Bank Group. http://documents.worldbank.org/curated/en/729451600968236270

Asmi Nusantari, O. V., Fitriasari, Rr. P. D., & Gustami, Sp. (2025). Cultural Materialism and Aesthetic Analysis of Ikat-Woven Sarong Production in Parengan Village, Lamongan, East Java. *Mudra Jurnal Seni Budaya*, *40*(4), 330–345. https://doi.org/10.31091/mudra.v40i4.2998

Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, *25*(4), 725–739. https://doi.org/10.1111/ijmr.12332

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/160545/human-resource-management.html

Faadhilah, N. R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2025). The Influence of Work Environment, Job Skills, and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(1), 271–281. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3028

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, *7*(1), 533–536. https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104

Fiorini, L. A., & Sammut, D. (2024). The relationship between employee motivation and work performance in a manufacturing and retail foodservice organisation. *Journal of Foodservice Business Research*, *27*(6), 930–950. https://doi.org/10.1080/15378020.2023.2214069

Friyana, N., & Badrianto, Y. (2023). Implementasi Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 13827–13840.

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

Harrell-Cook, G., Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2001). Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay off. *The Academy of Management Review*, *26*(3), 459. https://doi.org/10.2307/259189

Hemakumara, H. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, *8*(2). https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3

Jannah, F. R., & Sunaryo, M. (2021). Analisis Kejadian Musculoskeletal Disorders Menggunakan Nordic Body Map Pada Industri Sarung Tenun Ikat Desa Parengan Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, *6*(4), 475–482.

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, *55*(6), 1264–1294. https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088

Kang, Y.-H., & Na, K. (2020). The Effectiveness of Employee Training on Firm Performance: Evidence from Vietnam. *International Journal of Business and Social Science*, *11*(2). https://doi.org/10.30845/ijbss.v11n2a2

Koo, M., & Yang, S.-W. (2025). Likert-Type Scale. *Encyclopedia*, *5*(1), 18. https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010018

Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 156. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095

Maulida, I. S., & Tholibin, K. (2021). Pengaruh Kualitas Alat Produksi Terhadap Volume Produksi Industri Tenun Sarung Di Lamongan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, *5*(1), 1–13. https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i1.3192

OECD. (2021a). *Incentives for SMEs to Invest in Skills: Lessons from European Good Practices*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1eb16dc7-en

OECD. (2021b). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/97a5bbfe-en

OECD. (2021c). *The Digital Transformation of SMEs*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/bdb9256a-en

OECD. (2025). *OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/26163cd3-en

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, *1*(2), 127–136. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994

Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*, *5*(2), 401–413. https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1659

Raya, A. B., Andiani, R., Siregar, A. P., Prasada, I. Y., Indana, F., Simbolon, T. G. Y., Kinasih, A. T., & Nugroho, A. D. (2021). Challenges, Open Innovation, and Engagement Theory at Craft SMEs: Evidence from Indonesian Batik. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(2), 121. https://doi.org/10.3390/joitmc7020121

Saputra, E. F., Fintharisari, M., & Bustami, T. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *1*(2), 99–105. https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.912

Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.

Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, *11*(2a), 91–100. https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24

Setiorini, A., Krestiawan, A. D., & Annas, M. (2025). Optimizing the Productivity of Traditional Textile Artisans through Education and Training for a Sustainable Cultural Industry. *Advance Sustainable Science Engineering and Technology*, *7*(3), 02503010. https://doi.org/10.26877/asset.v7i3.1896

Syaifuddin, Sandy, T. A., Soelistya, D., Razak, M., Ariyanti, R., Marasabessy, Z. A., & Send mail to Ariyanti R. (2026). The Impact of Electronic Word of Mouth, Product Quality, and Price on Trust and Repurchase Decisions in Live Streaming E-Commerce: A SEM-Based Study from Indonesia. *Quality-Access to Success*, *27*(211). https://doi.org/10.47750/QAS/27.211.20

Tohari, A., Sugiono, S., Irmayanti, E., Solikah, M., Meilina, R., & Sandy, T. A. (2025). The Impact of Word of Mouth, Product Quality, and Price on Trust and Repurchase Intentions: A SEM-Based Case Study of Indonesian Live Streaming E-Commerce. *International Journal of Analysis and Applications*, *23*, 113. https://doi.org/10.28924/2291-8639-23-2025-113

Ulyantiputeri, K., Masruri, M., & Sani, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. *E-BISNIS: JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, *18*(2), 405–419. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v18i2.3089

Wijaya, S. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *ANALISIS*, *13*(1), 106–118. https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, *10*, 890400. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400

Copyright © 2026, the author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA License.