



PENGARUH MOTIVASI DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA TENUN TINIZHOP DI PROVINSI BALI

Oleh

Made Ermawan Yoga Antara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

e-mail: madeermawan@undiknas.ac.id

Abstrak

Salah satu produk kerajinan di kabupaten Klungkung provinsi Bali adalah kain tenun ikat endek. Tenun Tinizhop di Bali saat ini menghadapi kendala dalam produktivitas pekerja yang belum optimal. Penelitian ini menguji tentang pentingnya manajemen waktu terhadap kinerja Tenun Tinizhop di provinsi Bali dan peran motivasi dalam memediasi hubungan tersebut. Seluruh pekerja yang berjumlah 30 orang dipilih sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui survey dan penyebaran kuesioner. Data penelitian selanjutnya diolah dengan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEMPLS) dengan program SmartPLS. Hasil penelitian ini mengidentifikasi manajemen waktu, komunikasi, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi memediasi parsial pengaruh manajemen waktu dan komunikasi terhadap kinerja Tenun Tinizhop Bali.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Kinerja Tenun

PENDAHULUAN

Klungkung termasuk kabupaten di Bali yang mempunyai banyak kerajinan rumah tangga. Salah satu produk kerajinan yang terkenal di kabupaten Klungkung Bali adalah kain tenun ikat endek. Tenun ikat endek sudah menjadi warisan budaya masyarakat Bali sejak jaman kerajaan dahulu. Kain tenun ikat endek pada masa lampau berfungsi sebagai busana upacara keagamaan, namun di masa kini telah berkembang sebagai fashion untuk berbagai kegiatan formal, kantor, serta kasual. Pengembangan bisnis Tenun Tinizhop di Bali saat ini menghadapi kendala yang sama dengan yang dialami oleh UMKM (usaha mikro, kecil, menengah) lainnya dimana permasalahan utamanya adalah dari aspek kinerja pekerja yang masih rendah dan waktu yang digunakan untuk bekerja juga sedikit sehingga ini berdampak pada produktivitas [1]. Data dari *Global Entrepreneurship Monitor/GEM* menyebutkan bahwa rasio Kewirausahaan Indonesia cukup tinggi sebesar 21,6% namun belum diikuti dengan produktivitas tinggi [39].

Produktivitas adalah tolak ukur kinerja yang didefinisikan sebagai hasil yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan yang dilakukan [2]. Kinerja merupakan bentuk perilaku orang atau organisasi yang berorientasi pada prestasi [3]. [4] menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Komponen penting dalam memberikan ruang bagi terwujudnya kreativitas pribadi pekerja untuk bergerak dengan penuh keyakinan, membangun kreativitas, dalam menghasilkan kinerja yang bermakna adalah manajemen waktu [5]. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi adalah manajemen waktu. Hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja yang ditunjukkan oleh [6] dalam penelitian manajemen waktu dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mengakibatkan peningkatan kinerja secara lebih efisien dan efektif. Kemajuan teknologi di era globalisasi saat ini



yang dibarengi dengan tingginya persaingan bisnis global, manajemen waktu dianggap sebagai salah satu prinsip manajemen yang paling efektif untuk mencapai puncak keberhasilan suatu organisasi. [7] menjelaskan bahwa setiap kegiatan yang dialokasikan akan tercapai dalam organisasi apabila waktu digunakan secara efektif.

Manajemen waktu diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengendalian produktivitas waktu. Manajemen waktu berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi [8]. Teknik manajemen waktu meningkatkan kinerja dan memberikan lebih banyak waktu untuk melaksanakan tugas dengan prioritas yang lebih tinggi [9].

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja selain manajemen waktu adalah komunikasi. Komunikasi merupakan kunci untuk membuka hubungan kerja sama antara pekerja dengan organisasi. Menurut [10] komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau orang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung maupun melalui media. Wawancara pada Tenun Tinizhop dilakukan untuk mengetahui lebih detail mengenai fenomena yang terjadi di lapangan. Dari wawancara tersebut ditemukan fenomena terkait kinerja yang belum optimal. Kondisi tersebut disebabkan oleh berbagai macam masalah dalam produktivitas kerja dimana pekerja Tenun Tinizhop sebagian besar adalah ibu rumah tangga sehingga waktu untuk menenun terbagi dengan urusan rumah tangga dan kewajiban dalam komunitas adat di desa mereka. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target output dari segi kuantitas maupun kualitas produk sehingga kemudian berdampak pada kinerja pekerja Tenun Tinizhop.

Penelitian [11] menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen waktu guru dengan kinerjanya di jenjang sekolah menengah. Artinya, guru yang

memiliki teknik manajemen waktu yang lebih baik, menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, guru dengan manajemen waktu yang buruk menunjukkan kinerja yang buruk di kelas. Penelitian [12] juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat. Namun penelitian [13] menghasilkan temuan yang berbeda, dimana manajemen waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian [14] mengenai hubungan antara praktik SDM, komunikasi di tempat kerja, dan kinerja membuktikan bahwa komunikasi di tempat kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dan positif terhadap kinerja. [15] dalam penelitiannya mengenai peran komunikasi efektif terhadap kinerja juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi efektif dengan kinerja. Penelitian [16] juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian [17] dimana menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Penelitian lain dari [18] juga menghasilkan temuan tidak signifikan hubungan antara komunikasi dengan kinerja. Hasil penelitian tentang pengaruh manajemen waktu dan komunikasi terhadap kinerja tidak menunjukkan hasil yang konsisten. Perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan celah yang diangkat dalam penelitian ini dengan menambahkan mediasi yaitu motivasi.

[2] mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi terhadap tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi merupakan suatu proses dimana berbagai kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu [4].



Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang hubungan motivasi terhadap kinerja. [19] menyatakan motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. [20], [21], [22], dan [23] menemukan bukti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan pendekatan model terpadu untuk menganalisis kinerja melalui manajemen waktu, komunikasi, dan motivasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja

[24] mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya masing-masing dalam perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh pekerja [25]. Indikator kinerja dalam penelitian ini menggunakan acuan studi [26] yang terdiri dari: 1) kuantitas pekerjaan, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan, 4) efektivitas penggunaan sumber daya organisasi, 5) metode pelaksanaan pekerjaan.

Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan proses pribadi dengan memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam menggunakan waktu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi [27]. [28] mengatakan bahwa manajemen waktu adalah cara membuat waktu terkendali sehingga memastikan terciptanya efektivitas dan efisiensi produktivitas. [29] mendefinisikannya sebagai kekuatan individu untuk menetapkan target tertentu di antara berbagai prioritas yang sebagian besar sangat

penting, dan mencapai target yang ditentukan, keterampilan menggunakan periode waktu tertentu yang paling efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Indikator pengukuran manajemen waktu dalam penelitian ini mengacu pada beberapa indikator yang paling tepat berdasarkan definisi dan teori manajemen waktu. Hal ini berdasarkan pada kesesuaian antara faktor-faktor untuk mengukur manajemen waktu [30]; [31]; [7]. Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis:

H1: Manajemen waktu berpengaruh pada motivasi.

H2: Manajemen waktu berpengaruh pada kinerja.

Komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berperan sebagai rantai koordinasi antara pekerja dengan fungsi organisasi [32]. Menurut [33] komunikasi merupakan suatu upaya untuk mengajak orang lain mengartikan pendapat sebagaimana yang dikehendaki oleh yang berpendapat tersebut, sehingga diharapkan akan diperoleh suatu titik saling pengertian. Pengukuran komunikasi efektif diadaptasi dari studi [34]. Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis:

H3: Komunikasi berpengaruh pada motivasi.

H4: Komunikasi berpengaruh pada kinerja.

Motivasi

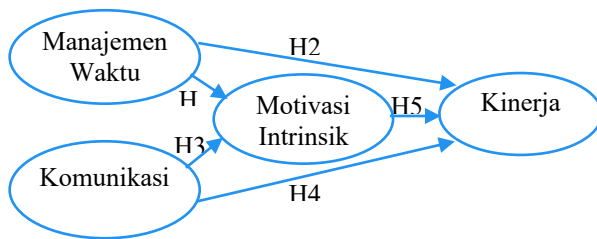
[35] mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk mencapai tujuan. Indikator pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan hasil studi dari McClelland [35]. Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis:

H5: Motivasi berpengaruh pada kinerja.

H6: Motivasi memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja.



H7: Motivasi memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pekerja Tenun Tinizhop yang berjumlah 30 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner. Penentuan skor menggunakan skala Likert. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disusun tentang variabel penelitian. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam menganalisis pengaruh antar variabel penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS). Karena metode ini diketahui sangat praktis dan tidak memerlukan banyak asumsi termasuk asumsi distribusi normal. Menurut [36], PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat menguji model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediktif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas konvergen merupakan kriteria untuk menentukan validitas indikator pada setiap variabel laten. Evaluasi validitas dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid apabila

koefisien *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan signifikan ($t\text{-statistik} > 1,96$). Semakin besar koefisien *outer loading* menunjukkan semakin besar pula kontribusi indikator terhadap variabel latennya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan semua indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,50$ sehingga semua indikator dinyatakan valid. Selanjutnya dilihat dari nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, maka berdasarkan itu semua indikator dikatakan reliabel. Validitas diskriminan merupakan kriteria validitas yang dilakukan dengan melihat koefisien akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk lain (Tabel 2); dan nilai AVE $> 0,5$ [37]. Kedua syarat validitas diskriminan terpenuhi, dimana nilai AVE $> 0,5$. Hasil evaluasi *outer model* yang didasarkan pada kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan *Cronbach's Alpha*, seluruhnya menunjukkan telah memenuhi kriteria, maka indikator dan variabel dinyatakan valid dan reliabel (Tabel 1).

Tabel 1. Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	AVE
Kinerja	0,866	0,882	0,902	0,649
Komunikasi	0,770	0,804	0,859	0,613
Man. Waktu	0,789	0,793	0,857	0,548
Motivasi	0,893	0,898	0,935	0,827

Sumber: data diproses (2025)

Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Kinerja	Komunikasi	Man. Waktu	Motivasi
Kinerja	0,805			
Komunikasi	0,585	0,783		
Manajemen Waktu	0,587	0,597	0,740	
Motivasi_Intrinsik	0,583	0,727	0,601	0,909

Sumber: data diproses (2025)

Uji Model Struktural (*Inner Model*)



Kriteria pengujian model pengukuran dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan sejumlah kriteria, yaitu: R-Square (R^2), Predictive Relevance (Q^2), dan Goodness of Fit (GoF). Nilai R-Square untuk motivasi dan kinerja masing-masing 0,571 dan 0,451 (Tabel 3). Nilai R^2 0,571 untuk motivasi memiliki arti bahwa motivasi 57,1% dipengaruhi oleh manajemen waktu dan komunikasi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 0,451 pada kinerja memiliki arti bahwa 45,1% kinerja dipengaruhi oleh manajemen waktu, komunikasi, dan motivasi, sisanya adalah faktor lain. Berdasarkan kriteria, maka nilai R^2 termasuk tinggi [38].

Tabel 3. Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,451	0,441
Motivasi	0,571	0,566

Sumber: data diproses (2025)

Predictive relevance (Q^2) merupakan ukuran seberapa baik observasi dapat dihasilkan oleh model penelitian dimana nilainya dihitung dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R^2_1)(1-R^2_2)\}$$

$$Q^2 = 0,764$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai 0,764 yang berarti bahwa skor semakin mendekati satu membuktikan model penelitian ini memiliki tingkat prediktif yang tinggi.

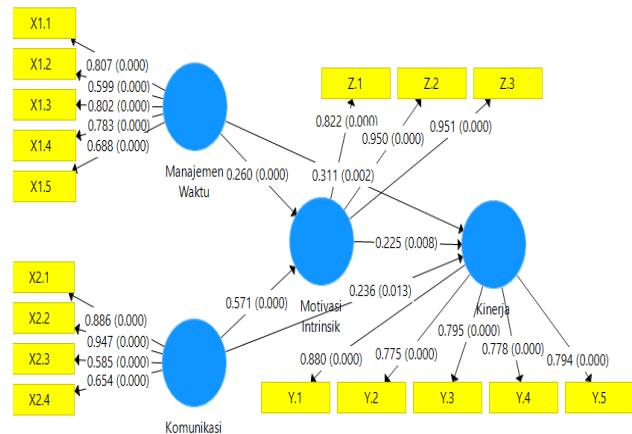
Goodness of Fit (GoF) merupakan kriteria untuk menentukan tingkat ketepatan model. Rumus perhitungan GoF adalah sebagai berikut [38]:

$$\text{GoF} = \sqrt{(\text{AVE} \times \overline{R^2})}$$

$$\text{GoF} = 0,580$$

Hasil perhitungan GoF menunjukkan nilai sebesar 0,580 berdasarkan kriteria menurut [38] nilai tersebut termasuk GoF yang tinggi. Artinya model penelitian ini tergolong kokoh/*robust*.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Output SEM-PLS

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Analisis Jalur	Koefisien	t-statistik	p-value	Informasi
X1→Z	0,260	3,845	0,000	Terima H1
X1→Y	0,311	3,154	0,002	Terima H2
X2→Z	0,571	7,744	0,000	Terima H3
X2→Y	0,236	2,494	0,013	Terima H4
Z→Y	0,225	2,663	0,008	Terima H5

Sumber: data diproses (2025)

Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan melalui Gambar 2 dan Tabel 4, maka terlihat manajemen waktu menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dimana koefisien jalur sebesar 0,260 dengan t-statistik sebesar 3,845 > 1,96 (p-value 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi manajemen waktu maka motivasi juga akan meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik seseorang dalam mengelola waktu, maka semakin tinggi pula tingkat motivasinya. Temuan ini mendukung teori manajemen yang



menyatakan bahwa kemampuan dalam mengatur waktu dapat meningkatkan perasaan kontrol diri, yang pada akhirnya mendorong semangat dan keinginan untuk mencapai tujuan. Organisasi perlu memperhatikan dan membina keterampilan manajemen waktu individu sebagai upaya strategis dalam meningkatkan motivasi kerja.

Manajemen waktu menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana koefisien jalur sebesar 0,311 dengan t-statistik sebesar 3,154 > 1,96 (p-value 0,002). Hasil ini menunjukkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin baik manajemen waktu maka kinerja juga akan meningkat. Individu yang mampu merencanakan dan memanfaatkan waktunya secara efisien cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu pengembangan pelatihan manajemen waktu dalam lingkungan kerja sangat krusial untuk mendorong pencapaian kinerja optimal.

Komunikasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dimana nilai jalur sebesar 0,571 dengan t-statistik sebesar 7,744 > 1,96 (p-value 0,000). Hasil ini membuktikan bahwa H3 yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka motivasi juga akan meningkat. Komunikasi yang baik dapat mendorong meningkatnya motivasi individu dalam bekerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan terciptanya kejelasan dalam penyampaian tujuan, peran, dan harapan organisasi, sehingga individu merasa dihargai dan terlibat. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi terbuka dan dua arah dalam organisasi dalam

membangun semangat dan komitmen kerja yang tinggi.

Komunikasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana koefisien jalur sebesar 0,236 dengan t-statistik sebesar 2,494 > 1,96 (p-value 0,013). Hasil ini membuktikan bahwa H4 yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja juga meningkat. Komunikasi yang baik mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur memfasilitasi koordinasi tugas, pemahaman instruksi, serta penyelesaian masalah secara efektif. Organisasi perlu memperkuat sistem komunikasi internal sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dimana koefisien jalur sebesar 0,225 dengan t-statistik sebesar 2,663 > 1,96 (p-value 0,008). Hasil ini membuktikan bahwa H5 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja juga meningkat. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa individu yang termotivasi akan lebih giat dalam bekerja dan sanggup mencapai target yang ditetapkan. Motivasi bertindak sebagai pendorong internal yang mendorong perilaku kerja produktif. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri.

Pengujian pengaruh tidak langsung dari manajemen waktu serta komunikasi terhadap kinerja melalui mediasi motivasi intrinsik dapat dilihat pada Tabel 5.



Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi

Analisis Jalur	Koefisien	t-statistik	p-value	Informasi
X1→Z→Y	0,058	2,568	0,011	Terima H6
X2→Z→Y	0,128	2,230	0,026	Terima

Sumber: data diproses (2025)

Motivasi mampu memediasi hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja, dimana nilai jalur sebesar 0,058 dengan t-statistik 2,568 > 1,96 (p-value 0,011). Hasil ini membuktikan bahwa H6 yang menyatakan bahwa motivasi berperan memediasi pengaruh antara manajemen waktu terhadap kinerja dapat diterima. Ini berarti bahwa motivasi berperan sebagai mediasi sebagian/parsial dalam hubungan manajemen waktu terhadap kinerja, oleh sebab pengaruh langsung dari manajemen waktu ke kinerja juga signifikan. Ini berarti bahwa selain manajemen waktu secara langsung memengaruhi kinerja, pengaruh tersebut juga terjadi melalui peningkatan motivasi. Artinya, manajemen waktu yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap pencapaian kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Terdapat peran strategis motivasi dalam menjembatani pengaruh aspek manajerial terhadap hasil kerja individu.

Motivasi memediasi hubungan komunikasi terhadap kinerja, dimana nilai jalur sebesar 0,128 dengan t-statistik 2,230 > 1,96 (p-value 0,026). Hasil ini membuktikan bahwa H7 yang menyatakan bahwa motivasi berperan memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja dapat diterima. Ini berarti bahwa motivasi berperan sebagai mediasi sebagian/parsial dalam hubungan komunikasi terhadap kinerja oleh sebab pengaruh langsung dari komunikasi ke kinerja juga signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga

meningkatkan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat efek positif komunikasi terhadap kinerja kerja. Pendekatan komunikasi yang membangun dan memotivasi menjadi penting dalam strategi peningkatan kinerja UMKM Tenun Tinizhop.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen waktu berpengaruh signifikan pada motivasi, yang berarti bahwa semakin baik manajemen waktu maka semakin tinggi pula motivasi pekerja Tenun Tinizhop. Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin baik manajemen waktu maka semakin tinggi pula kinerja Tenun Tinizhop. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, yang memberikan makna bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi pula motivasi pekerja Tenun Tinizhop. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja Tenun Tinizhop. Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja, yang memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja Tenun Tinizhop. Motivasi berperan memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja. Hal ini memberi indikasi bahwa manajemen waktu yang baik yang dibarengi dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Tenun Tinizhop. Motivasi berperan memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hal ini memberikan makna bahwa komunikasi baik yang dibarengi dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Tenun Tinizhop.

Saran

Saran bagi manajemen Tenun Tinizhop adalah memperbaiki indikator penelitian yang hasil skornya di bawah rata-rata. Untuk mengatasi penurunan kinerja, perusahaan



disarankan untuk lebih memperhatikan motivasi pekerja terutama memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi. Disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan pekerja seperti kehadiran datang dan pulang kerja tepat waktu, dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan konsep model terintegrasi, namun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya dilakukan pada industri kriya sehingga persepsi pekerja masih sangat rendah. Keterbatasan penelitian ini dalam hal ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan yang bergerak di bidang seni kriya, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya pada perusahaan manufaktur, tetapi juga pada perusahaan jasa atau gabungan antara perusahaan jasa dan perusahaan manufaktur. Disarankan pula bagi penelitian selanjutnya untuk mengikutsertakan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi, dan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Parinduri RA. Family hardship and the growth of micro and small firms in Indonesia. *Bull Indones Econ Stud* 2014;50:53–73.
- [2] Robbins SP. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks 2006.
- [3] Lestari A, Rusman T, Maydiantoro A. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Economic Education and Entrepreneurship Journal* 2020;3:69–80.
- [4] Mangkunegara AAAP. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* 2011.
- [5] Zampetakis LA, Bouranta N, Moustakis VS. On the relationship between individual creativity and time management. *Think Skills Creat* 2010;5:23–32.
- [6] Mukwevho MH. Time management challenges on students' academic performance: A case study of a rural university in Limpopo province, South Africa. *African Journal of Development Studies* 2018;8:81–99.
- [7] Adu-Oppong AA, Agyin-Birikorang E, Darko GM, Aikins ED. Time management and administrative effectiveness: Lessons for educational administrators. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences* 2014;3:76–82.
- [8] Ziekye J. Impact of Time Management on Organizational Performance. *The Women-Annual* 2016;2:1–9.
- [9] Thomack B. Time management for today's workplace demands. *Workplace Health Saf* 2012;60:201–3.
- [10] Fahmi I, Djalil MA. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus* 2016.
- [11] Khan HMA, Farooqi MTK, Khalil A, Faisal I. Exploring Relationship of Time Management with Teachers' Performance. *Bulletin of Education and Research* 2016;38:249–63.
- [12] Qteat M, Sayej S. Factors affecting time management and nurses' performance in Hebron hospitals. *J Educ Pract* 2014;5:41–58.
- [13] Abbasnejad E, Farahani A, Nakhaei A. The relationship between time management and job stress in teachers of physical education and non physical education. *Adv Environ Biol* 2013:1340–8.
- [14] Raza S, Kanwal R, Rafique MA, Sarfraz U, Zahra M. The relationship between HRM practice, workplace communication and job performance of service industries employees in Vehari, Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management* 2017;9:122.
- [15] Olugbo MA, Obieniu AC, Amadin FI. Impact of Effective Communication on



- Institutional Performance: Case Study in Higher Learning Institutions. *Journal of Education Society and Behavioural Science* 2023;36:28–44.
- [16] Anto KA, Setiawati DT, Si M. The mediating role of organizational commitment in influence relationships between interpersonal communication and emotional intelligence toward employee performance. *International Journal of Business, Economics and Law* 2015;7:47–56.
- [17] Elvie M. The influence of organizational culture, compensation and interpersonal communication in employee performance through work motivation as mediation. *International Review of Management and Marketing* 2019;9:133.
- [18] Valaei N, Jiroudi S. Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics* 2016;28:984–1014.
- [19] Ganta VC. Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences* 2014;2:221–30.
- [20] Manzoor Q-A. Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy* 2012;3:1–12.
- [21] Beltrán-Martín I, Bou-Llusar JC. Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly* 2018;21:99–110.
- [22] Rita M, Randa Payangan O, Rante Y, Tuhumena R, Erari A. Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management* 2018;60:953–64.
- [23] Rukmana HD, MM SMP, SE EN. The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia. *KnE Social Sciences* 2018:211–27.
- [24] Rivai V. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* 2016.
- [25] Mathis RL, Jackson JH. *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia Jakarta: Salemba Empat 2006;72.
- [26] Wirawan D. *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta PT Rajagrafindo Persada 2013.
- [27] Akcoltekin A. High School Students' Time Management Skills in Relation to Research Anxiety. *Educational Research and Reviews* 2015;10:2241–9.
- [28] Channar ZA, Shaikh S, Pathan PA, Mughal S. Impact of time management on organizational performance. *The Women-Annual Research Journal of Gender Studies* 2014;6:47–58.
- [29] Kouali G, Pashiardis P. Time management profiles of Cypriot school principals: a mixed-methods approach. *International Journal of Educational Management* 2015;29:492–518.
- [30] Ahmad NL, Yusuf ANM, Shobri NDM, Wahab S. The relationship between time management and job performance in event management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012;65:937–41.
- [31] Azar S, Zafar S. Confirmatory factor analysis of time management behavior scale: evidence from Pakistan 2012.
- [32] Manullang M, Manullang M. *Manajemen Personalia Edisi 3*. Yogyakarta: BPEE 2001.



-
- [33] Supardi A, Anwar S. Dasar-dasar perilaku organisasi. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta 2002.
- [34] Tubbs SL. Improving Strategies for Organizational Change. 1973.
- [35] Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior 15th edition. Prentice Hall; 2012.
- [36] Jogiyanto HM, Abdillah W. Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris. BPFE Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UGM Yogyakarta 2009.
- [37] Ghozali I, Latan H. Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2012:115–26.
- [38] Hair JF, Astrachan CB, Moisescu OI, Radomir L, Sarstedt M, Vaithilingam S, et al. Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. Journal of Family Business Strategy 2021;12:100392.
- [39] Dialeksis. Coaching CBI 2025: Dorong Wirausaha Industri Kreatif Fesyen dan Kriya Naik Kelas, diakses dari <https://dialeksis.com/ekonomi/coaching-cbi-2025-dorong-wirausaha-industri-kreatif-fesyen-dan-kriya-naik-kelas/>