

Persepsi Pembatik Terhadap Manfaat Sertifikasi Kompetensi Pembatik

Yuharsita

Magister Manajemen Universitas Gajayana, Indonesia

Email: sita77@gmail.com

Alamat: Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang

Abstract. *This study aims to determine the perception of batik on the benefits of batik competency certification in Malang Raya, East Java. Competency certification is considered an effort to improve the quality of human resources (HR) in the batik industry, especially in the face of global competition and economic challenges after the Covid-19 pandemic. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews with three batik makers who have taken the competency test. The data was analyzed using triangulation techniques to ensure the validity and reliability of the research results. The results of the study show that batik has a diverse perception of competency certification. Most batik makers see certification as a tool to increase credibility and competitiveness, although some consider it only a formality. Batik also realizes the importance of certification in improving the quality of batik production and marketing. However, there is still ignorance about the differences in certifications issued by various institutions and the long-term benefits of such certifications. Competency certification has the potential to improve the quality and competitiveness of batik, but more intensive socialization is needed regarding the benefits and certification procedures so that batik can utilize it optimally.*

Keywords: *Batik, Competency Certification, Human Resource Quality, Perception.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pembatik terhadap manfaat sertifikasi kompetensi pembatik di Malang Raya, Jawa Timur. Sertifikasi kompetensi dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam industri batik, terutama dalam menghadapi persaingan global dan tantangan ekonomi pasca pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap tiga pembatik yang telah mengikuti uji kompetensi. Data dianalisis menggunakan teknik triangulasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatik memiliki persepsi yang beragam terhadap sertifikasi kompetensi. Sebagian besar pembatik melihat sertifikasi sebagai alat untuk meningkatkan kredibilitas dan daya saing, meskipun ada juga yang menganggapnya hanya sebagai formalitas. Pembatik juga menyadari pentingnya sertifikasi dalam meningkatkan kualitas produksi dan pemasaran batik. Namun, masih terdapat ketidaktahuan mengenai perbedaan sertifikasi yang dikeluarkan oleh berbagai lembaga dan manfaat jangka panjang dari sertifikasi tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa sertifikasi kompetensi memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas dan daya saing pembatik, namun diperlukan sosialisasi yang lebih intensif mengenai manfaat dan prosedur sertifikasi agar pembatik dapat memanfaatkannya secara optimal.

Kata kunci: Kualitas SDM, Persepsi, Pembatik, Sertifikasi Kompetensi.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pencapaian tujuan sangat bergantung pada perilaku dan kinerja pegawai sebagai sumber daya utama yang mengoperasikan berbagai unit kerja. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh pimpinan, tetapi juga oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi pegawai. Budaya organisasi

merupakan seperangkat nilai, norma, dan asumsi dasar yang diyakini oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Scain dalam Lako (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal, sehingga menjadi pedoman dalam berpikir dan bertindak bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mendorong produktivitas dan inovasi dalam bekerja.

Menurut Moeldjono (2003), budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai yang memahami nilai dan norma organisasi cenderung bekerja lebih efektif karena memiliki rasa memiliki dan keterikatan terhadap tujuan organisasi. Namun, dalam konteks pandemi COVID-19, budaya organisasi mengalami perubahan signifikan akibat berbagai kebijakan adaptasi yang diterapkan oleh pemerintah, seperti Work From Home (WFH) dan sistem kerja bergilir. Perubahan ini menyebabkan pola kerja yang berbeda dari sebelumnya, menuntut pegawai untuk menyesuaikan diri dengan metode kerja baru yang lebih fleksibel tetapi tetap produktif.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan, norma, serta tata tertib yang berlaku di dalam organisasi (Fathoni, 2006). Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, baik dalam hal kepatuhan terhadap aturan kerja maupun dalam manajemen waktu. Di era pandemi, tantangan dalam menjaga disiplin kerja semakin kompleks karena adanya sistem kerja yang lebih fleksibel, yang berpotensi menurunkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai yang memengaruhi perilaku dan usahanya dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik, seperti kepuasan dalam menjalankan tugas, atau ekstrinsik, seperti insentif finansial, penghargaan, dan promosi jabatan. Rahmadita (2013) menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses di mana kebutuhan individu mendorongnya untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Dalam situasi pandemi, motivasi kerja pegawai

mengalami perubahan yang cukup signifikan. Selain bertujuan untuk mencapai target kerja dan meningkatkan kinerja, pegawai juga terdorong untuk menjaga kesehatan diri dan keluarganya dari paparan virus COVID-19. Hal ini menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, di mana pimpinan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai sekaligus tetap mendorong produktivitas dan kinerja yang optimal.

Salah satu permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bumiaji Kota Batu selama pandemi COVID-19. Pegawai di instansi ini memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, yang menuntut mereka untuk tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi berbagai tantangan akibat pandemi. Selain itu, kebijakan WFH dan kerja bergilir yang diterapkan pemerintah telah mengubah cara kerja pegawai, sehingga diperlukan analisis mendalam mengenai dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini mengkaji sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, serta bagaimana hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Ruang lingkup penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bumiaji Kota Batu yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai selama periode penelitian, yakni dari 22 Februari 2021 hingga 8 Maret 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek utama. Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tentang budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya

dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi instansi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan disiplin kerja, serta pemberian motivasi yang efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, instansi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas layanan publik.

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan pengalaman berharga dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi studi lebih lanjut yang mengkaji hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi lainnya. Dengan memahami dinamika budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi pegawai di tengah pandemi, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja. Hal ini penting agar instansi pemerintahan tetap dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi merupakan aspek fundamental dalam suatu organisasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini terbentuk melalui berbagai interaksi sosial dan kebijakan internal organisasi, sehingga membentuk identitas kolektif bagi pegawai. Budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, keterlibatan pegawai, serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Moeldjono (2003), budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Pegawai yang memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki keterikatan dengan budaya organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya keselarasan antara tujuan

individu dengan tujuan organisasi, yang menciptakan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam kondisi pandemi COVID-19, perubahan budaya organisasi menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Sistem kerja yang semula berbasis kehadiran fisik berubah menjadi lebih fleksibel dengan penerapan kebijakan Work From Home (WFH) dan kerja bergilir. Perubahan ini memerlukan adaptasi terhadap budaya kerja baru yang lebih dinamis, di mana pegawai harus tetap produktif meskipun bekerja dari jarak jauh.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan organisasi. Fathoni (2006) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, serta memiliki kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai tetap termotivasi dan memiliki etos kerja yang tinggi. Disiplin positif berfungsi sebagai pembinaan bagi pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan, agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Sementara itu, disiplin progresif diterapkan dalam bentuk tindakan korektif bagi pegawai yang melanggar aturan organisasi sebelum dikenakan sanksi lebih lanjut. Dalam konteks pandemi, penerapan disiplin kerja mengalami tantangan tersendiri, terutama dalam hal kontrol terhadap pegawai yang bekerja dari rumah. Organisasi harus menyesuaikan sistem pemantauan kinerja pegawai agar tetap produktif dan memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan aspek psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2015), motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan kerja, rasa pencapaian, dan kebutuhan untuk mengembangkan diri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti gaji, insentif, promosi, dan penghargaan. Rahmadita (2013) menambahkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan tingkat produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi

kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam situasi pandemi, motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kebijakan kerja yang lebih fleksibel menuntut pegawai untuk memiliki inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Selain itu, kondisi kesehatan dan kesejahteraan pegawai juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan perhatian dari organisasi dalam aspek kesejahteraan dan kesehatan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memberikan dukungan yang memadai kepada pegawai agar tetap termotivasi dalam bekerja .

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bumiaji selama pandemi COVID-19. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini mengacu pada berbagai studi terdahulu yang relevan untuk mendukung analisis dan pembahasan. Penelitian Ade Setiawan, Dyah Sawitri, dan Endang Suswanti (2019) menemukan bahwa minat belajar dan lingkungan belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan belajar melalui mediasi motivasi belajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal dan eksternal dapat berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

Penelitian Dyah Sawitri, Wisma Miftahur Rozi, Gendut Budi Wahyono, dan Eko Budi Siswandoyo (2018) meneliti pengaruh kualitas pelayanan jasa dan harga terhadap kepuasan konsumen dengan kepercayaan sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

pelanggan melalui kepercayaan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui mekanisme mediasi.

Sutoro (2020) dalam penelitiannya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Jambi menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi instansi pemerintahan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Explanatory research memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Singarimbun dan Efendi (2006) menjelaskan bahwa explanatory research digunakan untuk menguji hipotesis dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel melalui analisis empiris.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bumiaji Kota Batu. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kecamatan Bumiaji merupakan salah satu wilayah strategis yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik di Kota Batu. Selain itu, perubahan sistem kerja selama pandemi COVID-19, seperti penerapan kebijakan Work From Home (WFH) dan kerja bergilir, menjadi faktor yang menarik untuk dianalisis dalam kaitannya dengan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu Februari hingga Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Bumiaji Kota Batu yang berjumlah 46 orang. Populasi merupakan keseluruhan individu dalam suatu kelompok yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2014). Karena populasi dalam penelitian ini relatif kecil, metode sensus atau sampel jenuh digunakan, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan metode ini

bertujuan untuk menghilangkan bias pemilihan sampel dan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat. Namun, dari 46 pegawai yang menjadi sampel, hanya 45 orang yang mengembalikan kuesioner, sehingga data yang digunakan dalam analisis berjumlah 45 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data primer sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena memberikan informasi yang spesifik dan relevan mengenai variabel yang diteliti. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment menggunakan program SPSS 22.0. Jika nilai signifikansi hasil uji validitas kurang dari 0,05, maka item dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dan dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2011), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat kepercayaan terhadap instrumen penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji normalitas data, yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Uji normalitas diperlukan untuk menentukan apakah metode statistik parametrik dapat digunakan dalam analisis data.

Setelah uji normalitas dilakukan, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Interpretasi koefisien korelasi dalam penelitian ini mengacu pada kategori yang dikembangkan oleh Riduan dan Sunarto (2011), di mana hubungan dikategorikan sangat kuat jika koefisien korelasi berkisar antara 0,80 hingga 1,00, kuat jika berada dalam rentang 0,60 hingga 0,79, cukup kuat jika berkisar antara 0,40 hingga 0,59, rendah jika berada di kisaran 0,20 hingga 0,39, dan sangat rendah jika kurang dari 0,20.

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sementara itu, uji R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Analisis ini membantu dalam memahami bagaimana motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Path analysis memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk menguji apakah terdapat variansi residual yang tidak konstan dalam model regresi, yang dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot. Jika pola titik-titik dalam scatterplot menyebar secara acak, maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam lingkungan organisasi pemerintahan.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Dengan pendekatan kuantitatif yang ketat dan analisis statistik yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber

daya manusia serta menjadi dasar bagi kebijakan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Kecamatan Bumiaji Kota Batu selama pandemi COVID-19. Hasil analisis data yang diperoleh melalui metode statistik menggunakan SPSS 22.0 mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis korelasi, analisis jalur, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, di mana seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi, sehingga metode statistik parametrik dapat digunakan.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Koefisien korelasi budaya organisasi terhadap motivasi kerja berada dalam kategori kuat, sedangkan korelasi disiplin kerja terhadap motivasi kerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan. Hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga berada dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki pengaruh besar dalam menentukan kinerja pegawai.

Analisis jalur dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Hasil analisis jalur sub-struktur pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang baik serta tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Pada analisis jalur sub-struktur kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, budaya organisasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti semakin kuat budaya organisasi dalam suatu instansi, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pengujian lebih lanjut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang memiliki nilai, norma, dan budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga mempengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung teori yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2008), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh instansi pemerintahan dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperkuat budaya organisasi, meningkatkan disiplin kerja, dan memberikan dukungan terhadap motivasi pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih

produktif dan kondusif. Oleh karena itu, rekomendasi dari penelitian ini adalah agar pimpinan organisasi lebih memperhatikan aspek budaya kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan, khususnya dalam menghadapi tantangan kerja selama pandemi COVID-19.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bumiaji Kota Batu selama pandemi COVID-19. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena nilai, norma, dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi memberikan rasa keterikatan dan tujuan yang jelas. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menerapkan nilai dan norma organisasi dengan baik mampu meningkatkan produktivitas pegawai dan efektivitas pelayanan publik.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, menaati peraturan organisasi, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih produktif dan memberikan hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi akan lebih berorientasi pada pencapaian target organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Ini berarti bahwa meskipun budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, dampaknya terhadap kinerja pegawai tidak sebesar yang diperkirakan. Dengan demikian, faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi hubungan antara budaya

organisasi dan kinerja pegawai, seperti kebijakan organisasi, dukungan dari pimpinan, serta tingkat kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Pemerintah Kecamatan Bumiaji terus meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat perlu dipertahankan melalui penerapan nilai-nilai organisasi yang lebih jelas serta peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Disiplin kerja perlu diperkuat melalui kebijakan yang lebih tegas dalam penerapan aturan kerja serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Motivasi kerja juga perlu ditingkatkan melalui insentif yang lebih menarik serta kebijakan kesejahteraan yang lebih baik untuk memastikan pegawai tetap bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, serta kepemimpinan dalam organisasi. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih kompleks seperti AMOS atau Smart PLS dapat memberikan hasil yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah cakupan sampel yang terbatas pada satu instansi pemerintahan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk organisasi lain. Selain itu, penelitian ini dilakukan selama pandemi COVID-19, yang mungkin mempengaruhi pola kerja pegawai dan hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan faktor-faktor eksternal lainnya yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

DAFTAR REFERENSI

- Agistia Sari. (2018). Persepsi siswi muslimah tentang peraturan kewajiban berjilbab di sekolah dan pengaruhnya terhadap akhlak (Studi di SMA Negeri 3 Kota Serang). Published online (Abstrak).
- Alizamar, & Nasbahry Couto. (2018). Pengaruh persepsi label peringatan bergambar pada kemasan rokok terhadap minat merokok mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *International Journal of Physiology*, 6(1).
- Alvionita, V., Kusumah, A. H. G., & Marhanah, S. (2018). Persepsi karyawan hotel terhadap manfaat sertifikasi kompetensi pariwisata bidang perhotelan di Kota Bandung. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 41–54. <https://doi.org/10.17509/jithor.v1i2.13766>

- Aminy, & Fithriasari. (2018). Analisis dampak COVID-19 bagi UMKM di Jawa Timur. *Seminar Nasional Official Statistics*, 15–22. <https://ejournal.stikstellamarismks.ac.id/index.php/JKFN/article/view/16>
- Amirotun Sholikhah. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 342–342. <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>
- Andarwati, M., Subiyantoro, E., & Subadyo, T. (2018). Pengaruh pelatihan dan penerapan teknologi tepat guna (TTG) terhadap keberdayaan pengrajin batik tulis ramah lingkungan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 3(3), 280. <https://doi.org/10.28926/briliant.v3i3.189>
- Anies Chamilatul F. (2016). Pengaruh pelatihan keterampilan kerja terhadap sikap kemandirian remaja putus sekolah di UPT Pelayanan Sosial Remaja Terlantar Jombang. *J+PLUS UNESA*, 4, 2337–9286.
- Ardy Afriansyah. (2014). Pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PT Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang). (Abstrak). <http://eprints.undip.ac.id/44608/>
- Asrijal Bakri. (2018). Persepsi lulusan DIII keperawatan tentang uji kompetensi perawat di STIK STELLA MARIS Makassar. *SKFN: Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 1(1), 10–06.
- Badan Standardisasi Nasional (BSN). (2014). SNI 0239:2014 Batik - Pengertian dan istilah. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Badan Standardisasi Nasional (BSN). (2015). SNI 8184:2015 Tiruan Batik dan Paduan Tiruan Batik dengan Batik - Pengertian dan Istilah. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Bimo Walgito. (2004). Pengantar psikologi umum. Yogyakarta: Andi Offset.
- Burhan Bungin. (2003). Analisis data penelitian kualitatif. Jakarta: Grafindo Persada.
- Burhan Bungin. (2006). Sosiologi komunikasi (Cet. Ke-7). Jakarta: PT Kencana Prenadamedia Group.
- Chairul Saleh. (2016). Kajian kebijakan dan strategi pemerintah dalam upaya perlindungan tenaga kerja lokal dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 216–239.
- Darman. (2015). Kompetensi (online). Diambil dari <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kompetensi.html>
- Deccasari, D. D., Arifin, Z., Rahmawati, R., & Malang, S. M. (2020). UKM batik di Kabupaten Malang. (Abstrak), 1, 464–470.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1996). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

- Desca Cahya, & Mecca Arfa. (2017). Analisis minat pustakawan perguruan tinggi terhadap sertifikasi profesi (Studi kasus di Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(4), 321–330. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23238>
- Dewanti, R., Melati, I., & Simbolon, F. (2013). Pengembangan model daya saing UMKM batik melalui ECS. *Binus Business Review*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1034>
- Fadli, M. (2014). Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 3(2), 281. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v3i2.44>
- Fauzun N. Sholihah. (2006). Batik Indonesia karya K. P. A. Hardjonagoro: Kajian tentang makna filosofis dan simbolis batik motif kembang bangah sebagai bentuk protes kebudayaan. *UNS-FSSR Jur. Kriya Seni/Tekstil*. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/6496>
- Febiharsa, D., Sudana, I. M., & Hudallah, N. (2018). Uji fungsionalitas (black box testing) sistem informasi Lembaga Sertifikasi Profesi (SILSP) batik dengan AppPerfect Web Test dan uji pengguna. *JOINED Journal*, 1(2), 117–126. <http://e-journal.ivet.ac.id/index.php/jiptika/article/view/752>
- Gabriella Rles, & S. (2018). Analisis faktor penyebab perubahan luas lahan kritis di Tateli, Kecamatan Mandolang. *J Spasial*, 5(3), 319–328.
- Hardjonagoro. (1997). *Batik dan nilai agraris*. Surakarta.
- Hasan Shadily. (1990). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hastono, Anastasia E. Putri. (2020). Analisis gaya kepemimpinan prosedur eksekutif di komunitas teater musikal D'Art Beat Jakarta. Bachelor Thesis, True Knowledge Faith in Christ Godly Character UPH. <http://repository.uph.edu/20660/>
- Hermawati, A., Anam, C., Aditya, C., Anggarani, D., & Bahri, S. (2020). Maksimalisasi kapasitas produksi dan kualitas batik melalui implementasi canting elektrik pada industri rumah tangga batik di Kelurahan Merjosari Malang. *RESONA: Jurnal Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 40–57. <https://doi.org/10.35906/resona.v4i1.481>
- Herzuwandha, W. (2013). Upaya wanita dalam meningkatkan ekonomi keluarga melalui home industry batik tulis di Desa Giriloyo, Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul. (Abstrak), 8–18.
- Hidajanto Djamal. (2011). *Dasar-dasar penyiaran*. Jakarta: Kencana.
- Hidayat, M. H. (2015). Pengaruh upah terhadap kinerja buruh pengrajin batik tulis di Kelurahan Kowel Kabupaten Pamekasan. (Abstrak), 1(1), 61.