

## PENGARUH PRODUKTIVITAS PENGRAJIN BATIK TERHADAP KINERJA INDUSTRI SENTRA BATIK DESA KLAMPAR PADA MASA PANDEMI

Ika Oktaviana Dewi<sup>1</sup>, Dewi Pusparini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Madura, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan, Universitas Islam Madura, Indonesia

Email: ikaoktavianadewi18@gmail.com

### ABSTRACT

*Productivity as a determining factor in achieving organizational goals, such as the batik industry to achieve goals must spur work productivity so that the performance of the batik industry increases indirectly. This study aims to determine the effect of work productivity on the industrial performance of the Klampar batik center. This research includes quantitative research. The sample selection used purposive sampling technique with sampling criteria, namely respondents who became owners and batik craftsmen, aged over 35 years with the number of batik produced in 1 month above 100 pieces of batik. The questionnaire was measured using a Likert scale. The results showed that there was a significant effect of the ability variable on industrial performance and the morale variable on industrial performance also had a significant effect, while the self-development variable had no effect on industrial performance. The existence of the Covid-19 pandemic does not reduce the ability and work spirit of batik craftsmen.*

**Keywords:** Work Productivity, Industrial Performance, Pandemic Period

### ABSTRAK

Produktivitas sebagai faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, seperti industri batik untuk mencapai tujuan harus memacu produktivitas kerja agar kinerja industri batik meningkat secara tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja industri sentra batik Klampar. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampling yaitu responden yang menjadi pemilik dan pengrajin batik, berusia diatas 35 tahun dengan jumlah batik yang diproduksi dalam 1 bulan diatas 100 lembar batik. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja industri dan variabel semangat kerja terhadap kinerja industri juga berpengaruh signifikan, sedangkan variabel pengembangan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja industri. Adanya pandemi Covid-19 tidak mengurangi kemampuan dan semangat kerja para perajin batik

**Kata kunci:** Produktivitas Kerja, Kinerja Industri, Masa Pandemi

### PENDAHULUAN

Sentra batik Klampar merupakan salah satu industri batik yang terletak di Desa Klampar Kabupaten Pamekasan. Keberadaan industri batik ini mampu menyerap tenaga kerja di sekitar, meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar, dan melestarikan budaya Madura yang terkenal dengan batik tulis Madura. Tahun 2016 melalui data Disperindag tercatat sebanyak 24 industri batik dan mampu memproduksi batik 10 hingga 3000 lembar batik setiap minggunya. Tingginya produksi batik disebabkan oleh tingginya permintaan pasar sehingga pengrajin batik terus berusaha agar kebutuhan pasar tetap dapat terpenuhi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

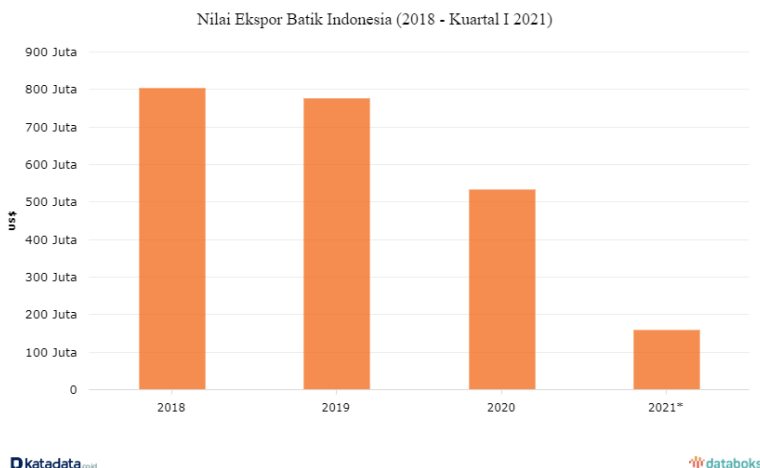
perkembangan sentra batik Desa Klampar memiliki perkembangan yang cukup signifikan, dengan melihat potret produktivitas pengrajin batik dalam kuantitas memproduksi batik. Peningkatan produktivitas pengrajin batik memacu kinerja industri dalam menciptakan kualitas, perluasan industri, dan peningkatan laba yang tujuannya untuk keberlangsung industri batik tersebut (Suharwati, 2019).

Namun pada bulan Maret 2020 pemerintah melalui presiden Republik Indonesia menyatakan bahwa negara saat ini sedang mengalami bencana nasional yaitu wabah virus covid-19. Langkah awal pemerintah dalam pencegahan penularan wabah tersebut dengan memberlakukan *lockdown* (Dzulfaroh, 2020). Penerapan regulasi ini memaksa semua pekerjaan harus dilakukan dari rumah atau *Work Form Home* (WFH). Implementasi dari regulasi ini tentunya memiliki dampak terhadap semua sektor termasuk sektor industri seperti penurunan penjualan, pemutusan tenaga kerja (Basri, 2020). Sehingga regulasi tersebut berpengaruh terhadap keberlangsungan industri seperti penurunan produktivitas, pendapatan, dan kinerja industri (Widyastuti & Nugroho, 2020).

Secara teoritis produktivitas kerja memiliki *impact* terhadap suatu organisasi, seperti yang disampaikan oleh (Robert & Jhon, 2001) bahwa produktivitas parameter dari *quality and quantity* atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan mempertimbangkan sumber daya dan biaya dari pekerjaan tersebut. Enam faktor utama menurut (Sedarmayanti, 2009) dapat menentukan produktivitas tenaga kerja diantaranya work attitude, skill level, relationship between workforce and organizational leadership, productivity management, workforce efficiency, entrepreneurship. Sedangkan (Kaplan, 2009) menyebutkan indikator dari kinerja terdiri dari perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal, pertumbuhan dan pelajaran. Secara empiris produktivitas dipandang mampu meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh (Bahri, 2016) (Rini, 2017) menyatakan bahwa untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara singkat dipengaruhi oleh peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan (Sulistiyawati & Indrayani, 2012) dalam risetnya menyatakan bahwa produktivitas memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja organisasi. Hipotesis sementara dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yang berdampak keberlangsungan usaha.

Dunia industry pada tahun 2020 harus mengikuti aturan pemerintah dalam penanganan wabah bencana nasional yang melanda seluruh penjuru wilayah Indonesia. Aturan tersebut di diberlakukan sejak Maret 2020 dengan memberlakukan *lockdown* sebagai upaya pencegahan virus covid-19 yang tentunya berimbas pada sektor perekonomian termasuk dunia industri. Regulasi tersebut berpengaruh terhadap keberlangsungan seluruh sector industry termasuk

industry batik, hal ini dapat dilihat pada nilai ekspor batik yang terus mengalami penurunan setiap tahunnya seperti data berikut:



Sumber: (Dihni, 2021)

Gambar 1. Statistik Nilai Ekspor Batik

Kemerosotan tersebut juga dirasakan oleh industry batik yang ada di kabupaten pamekasan. Industry tersebut mengaku semenjak adanya wabah covid-19 mengakibatkan lesunya penjualan batik yang berdampak pada produktivitas dan kinerja dari industry tersebut (Syafii, 2021). Fenomena lainnya berdasarkan riset yang telah dilakukan (Sari & Alwiyah, 2020) pengaruh dari pandemic ini menurunkan penjualan, persediaan bahan baku, penundaan gaji karyawan, modal dan meningkatkan utang akibat ketidak lancaran perputaran kas. sentra batik Klampar seperti penurunan produktivitas, pendapatan, dan kinerja UMKM.

Melalui FGD (*forum group discussion*) dengan sentra batik klampar, para pengrajin mengaku lesu dalam membatik dikarenakan penjualan menurun akibat dilarang ke pasar atas adanya regulasi *lockdown*. Berdasarkan pemaparan masalah diatas dan perbedaan hasil riset, maka riset ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh produktivitas pengrajin batik pada kinerja industri batik Desa Klampar pada masa pandemi

## TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Produktivitas

Teori produktivitas disampaikan oleh (Robert & Jhon, 2001) sebagai parameter dari *quality and quantity* terhadap suatu pekerjaan yang telah selesai dikerjakan dengan memperhatikan penggunaan sumberdaya dan biaya atas pekerjaan tersebut. Produktivitas didefinisikan sebagai

pembandingan antara input dan output, ketika terjadi peningkatan produktivitas dalam suatu organisasi secara tidak langsung akan menciptakan efisiensi, kerangka kerja, strategi produksi, dan keahlian karyawan (Dinantara & Oktaviani, 2019). Produktivitas disebut sebagai faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Pendapat lain mengenai produktivitas disampaikan oleh (Sinungan, 2018) yang menyatakan bahwa individu atau sekelompok orang yang dapat menciptakan produk dalam waktu tertentu melalui skill dan rencana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan individu/kelompok yang memiliki skill dalam menciptakan produk dari berbagai sumberdaya.

### Indikator Penentu Produktivitas Kerja

(Dinantara & Oktaviani, 2019) menyebutkan terdapat beberapa Indikator-indikator mengenai produktivitas kerja diantaranya:

1. Kemampuan, sebagai indikator pertama memiliki fungsi yang cukup signifikan seperti untuk melakukan tugas/pekerjaan yang tidak biasa dilakukan oleh orang biasa maka diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas/pekerjaan yang dimaksud. Dengan adanya kemampuan, seseorang akan memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja dan memberikan pengaruh kuat terhadap organisasi untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan. (Winardi, 2019), menyampaikan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengukur kemampuan individu/kelompok diantaranya: *skill*, *knowledge*, *work experience*
2. Semangat kerja, merupakan indikator kedua dari produktivitas kerja. Nitisemito dalam (Sofian & Julkarnain, 2019), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan berkaitan dengan:
  - Peningkatan produksi
  - Rendahnya tingkat ketidakhadiran
  - Minimnya migrasi karyawan
  - Berkurangnya kegelisahan
3. Pengembangan diri, sebagai indikator terakhir dari produktivitas kerja memiliki fungsi untuk meningkatkan *skill*. Perubahan dan perkembangan zaman sebagai tantangan untuk beradaptasi dan bertahan. Sehingga peningkatan pengembangan diri membawa pengaruh positif terhadap organisasi/industri.

## Kinerja

(Robbins, 2006) menyampaikan mengenai teori kinerja sebagai barometer atas hasil suatu pekerjaan dengan suatu harapan yang optimal. Kinerja diartikan sebagai kunci keberhasilan organisasi, dengan adanya kinerja organisasi dapat mengetahui pencapaian yang sudah direncanakan dan dilaksanakan organisasi. (Russel & Bernardin, 2015), mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian keberhasilan suatu kegiatan yang direncanakan organisasi dalam periode akuntansi. Sedangkan menurut (Wibowo, 2012) kinerja sebagai hasil dari sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pada riset ini untuk mengukur kinerja telah tercapai atau tidak pada penelitian ini menggunakan aspek dari *Balance Scorecard*. *Balance Scorecard* mengartikan tujuan dan strategi organisasi melalui beberapa perspektif. (Kaplan, 2009) terdapat empat perspektif *Balance Scorecard* penilaian kinerja sebagai indikator diantaranya:

1. Perspektif *financial*. *Balance scorecard* harus menjelaskan strategi perusahaan, dimulai dengan tujuan finansial jangka panjang, dan kemudian mengkaitkannya dengan berbagai ukuran tindakan yang harus diambil berkenaan dengan proses finansial, pelanggan, proses internal, dan para pekerja serta sistem untuk menghasilkan kinerja ekonomi jangka panjang yang diinginkan perusahaan.
2. Perspektif *customer*. Pasar sebagai sumber komponen penghasilan utama dan menjadi tujuan finansial perusahaan. Perspektif pelanggan memungkinkan perusahaan menyelaraskan berbagai ukuran pelanggan penting-kepuasan, loyalitas, retensi, akuisisi, dan profitabilitas pelanggan dan segmen pasar sasaran.
3. Perspektif *internal business*. Perspektif ini sebagai indikator untuk mengukur kegiatan perusahaan yang dilaksanakan oleh manajer ataupun karyawan untuk memproduksi barang dan jasa perusahaan melakukan pengukuran terhadap semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang dapat memberikan *effort* terhadap pelanggan serta stakeholder.
4. Persepektif *learning and pertumbuhan*. Organisasi harus melakukan control terhadap karyawan melalui manejer untuk mengetahui perkembangan karyawan sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pengetahuan kepada karyawan untuk menerapkan cara yang lebih efektif dan tercapainya tujuan perusahaan.

### Hipotesis

Atas pemaparan telaah literatur diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu:

- H1 : kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja industri
- H2 : semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja industri
- H3 : pengembangan diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja industri

### METODE PENELITIAN

Riset ini termasuk dalam jenis kuantitatif. Objek penelitian adalah sentra batik Desa Klampar. Pemilihan sentra batik Desa Klampar sebagai objek penelitian dikarenakan perkembangan sentra batik Desa Klampar pada tahun sebelumnya mengalami perkembangan yang cukup signifikan dilihat dari produksi batik per minggunya sekaligus sentra batik Desa Klampar merupakan industri pengrajin batik terbanyak sekabupaten Pamekasan (Prasetyaningrum & Trilaksana, 2020).

Penelitian ini menggunakan populasi dari semua pemilik usaha dan tenaga kerja bagian produksi pada industri batik Desa Klampar. Pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2016), pemilihan teknik *purposive sampling* dalam riset ini sesuai dengan jenis penelitian dan pendekatan yang dilakukan peneliti. Kriteria pengambilan sampel yaitu responden yang menjadi pemilik dan pengrajin batik, berusia diatas 35 tahun dan jumlah batik yang diproduksi dalam 1 bulan lebih 100 potong.

Parameter variabel dalam riset ini menggunakan alat bantu kuesioner, yang terisi pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan parameter *skala likert* dengan menggunakan skor dari 1 sampai 5 yang disediakan dalam pernyataan pada kuesioner/angket. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independent dan variabel dependent. Berdasarkan judul pada riset ini, maka terdapat empat variabel yaitu tiga variabel independent (X1, X2, X3) dan satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel independent

Variabel ini disebut sebagai variabel awal atau variabel bebas, variabel ini mampu mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2016). Variabel penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah:

- a. Kemampuan (X1)  
(Winardi, 2019) menyampaikan bahwa kemampuan merupakan suatu kelebihan atau skill yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Kemampuan berkaitan dengan *skill, knowledge and work experience*
- b. Semangat kerja (X2)  
(Sofian & Julkarnain, 2019) menyampaikan semangat kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk meningkatkan keinginan atau niat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- c. Pengembangan diri (X3)  
(Damanik, 2018) menyampaikan bahwa pengembangan diri merupakan sebuah usaha seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berlandaskan kreativitas, teknis baru, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan menciptakan pola pikir yang lebih efisien.

## 2. Variabel dependen

Variabel ini disebut sebagai variabel terikat atau endogen, dimana variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas (Ghozali, 2016). Pada riset ini peneliti menetapkan kinerja sebagai variabel terikat (Y). (Russel & Bernardin, 2015) menyampaikan bahwa kinerja sebagai evaluasi atas pencapaian yang telah dilakukan organisasi dalam periode akuntansi berdasarkan penggunaan sumber daya dan biaya.

Analisis data yang digunakan pada riset ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini memiliki fungsi untuk mengetahui pengaruh kemampuan ( $X_1$ ) pada kinerja industri (Y), pengaruh semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja industry (Y), dan pengaruh pengembangan diri ( $X_3$ ) terhadap kinerja industry (Y). Persamaan regresi pada penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Responden yang mengisi kuesioner penelitian sebanyak 82 responden, namun yang termasuk dalam kriteria pengambilan sampel yang sudah ditentukan oleh peneliti sebanyak 64 responden/sampel, sedangkan 18 responden tidak termasuk dalam sampel karena tidak memenuhi kriteria pengambilan sampel.

Berikut deskripsi profil dari responden Sentra Batik Klampar Pamekasan yang menjadi sampel:

Tabel 1. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	43,75%
	Perempuan	36	56,25%
Usia	36-45 tahun	30	46,87%
	46-55 tahun	28	43,75%
	56-65 tahun	5	7,82%
	66-70 tahun	1	1,56%
Masa Kerja	1 – 5 tahun	7	10,93%
	6 – 10 tahun	11	17,18%
	11 – 15 tahun	27	42,18%
	16 – 20 tahun	19	29,68%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 28 responden (43,75%) dari total keseluruhan responden, sedangkan sisanya yaitu 36 responden (56,25%) berjenis kelamin perempuan. Responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dikarenakan dalam membatik atau yang menggambar batik ialah perempuan dinilai lebih kreatif dan terbiasa. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki bertugas untuk melakukan proses pewarnaan hingga pengeringan batik. Proses ini membutuhkan tenaga ekstra dan kekuatan yang cukup untuk mendapatkan pewarnaan yang maksimal dan kualitas yang bagus. Melihat dari perspektif usia responden yang paling banyak ialah usia 36 - 45 tahun hal ini, berkaitan dengan proses regenerasi yang diturunkan oleh senior kepada junior untuk mendalami, mempertahankan dan menumbuhkan kreativitas hingga inovasi baru dalam membatik. Kemudian dari segi lamanya bekerja lebih dominan pada 11-15 tahun, hal ini berkaitan dengan umur responden.

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dan uji asumsi klasik merupakan pengujian pertama sebelum melakukan pengujian lainnya, Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas.

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian variabel untuk mengetahui apakah variabel tersebut memang harus dilakukan penelitian atau tidak (Janti, 2014). Setiap instrumen pernyataan



dinyatakan valid jika nilai korelasi  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Diketahui nilai  $r$ -tabel = 0,2423. Nilai validitas dari setiap instrument pernyataan dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Klasifikasi Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	1. X1.1	0,724	Valid
	2. X1.2	0,854	Valid
	3. X1.3	0,825	Valid
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	1. X2.1	0,706	Valid
	2. X2.2	0,851	Valid
	3. X2.3	0,831	Valid
Pengembangan Diri (X <sub>3</sub> )	1. X3.1	0,549	Valid
	2. X3.2	0,838	Valid
	3. X3.3	0,845	Valid
	4. X3.4	0,672	Valid
Kinerja Industri (Y)	1. Y1	0,644	Valid
	2. Y2	0,720	Valid
	3. Y3	0,808	Valid
	4. Y4	0,732	Valid

Sumber: Pengujian SPSS

Pengujian validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan valid berdasarkan nilai korelasinya yang lebih besar dari 0,2423.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang memiliki fungsi keandalan sebagai pengukuran variabel melalui proses konsistensi pengukuran dari waktu yang ditentukan dan fenomena yang sedang dilakukan pengujian tidak berubah (Janti, 2014). (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0,715	Reliabel
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	0,707	Reliabel
Pengembangan Diri (X <sub>3</sub> )	0,706	Reliabel

Kinerja Industri (Y)	0,703	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber: Pengujian SPSS

Hasil pengujian realibilitas menunjukkan bahwa semua variable dinyatakan reliabel berdasarkan nilai konsistensi koefisien *Cronbach's Alpha* yang berada pada angka diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji lainnya seperti normalitas, multikolinearitas dan heteroskedasitas. Uji ini merupakan model dari regresi linear berganda.

### Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas adalah bagaimana nilai residual dapat dikatakan normal ketika nilai signifikannya lebih dari 0,05 (Ghozali, 2016). Pengujian uji normalitas melibatkan pengujian statistic (*Kolmogorov-Smirnov*).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residul
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80526502
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.086
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is normal

Sumber: Pengujian SPSS

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 sehingga data yang digunakan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineriatis, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Hipotesisi

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized coeficients Beta	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.409	2.984		2.146	.036		
Kemampuan	.445	.149	.344	2.981	.004	.968	1.033
Semangat Kerja	.392	.146	.306	2.687	.009	.994	1.006
Pengembangan Diri	-.039	.083	-.054	-.470	.640	.966	1.035

a. Dependent variable: Kinerja

Sumber: Pengujian SPSS

### Uji Multikolinieritas

Fungsi dari uji multikolinieritas ialah untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi dengan *independent variable*, ketika terdapat korelasi maka ada masalah yang terjadi dan harus diatasi. Model regresi yang baik pada pengujian ini ketika model yang diuji tidak menunjukkan tanda-tanda terjadinya korelasi dengan variabel bebas. Kriteria pengukuran dalam uji multikolinieritas ialah ketika nilai *tolerance* > 10% (0,10) dan nilai VIF < 10 (Umar, 2004).

Hasil pengujian dari multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi yang dirancang tidak terjadi korelasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai dari variabel bebas yaitu variabel kemampuan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,968 > 10% (0,10) dan nilai VIF sebesar 1,033 < 10, variabel semangat kerja memiliki nilai *tolerance* 0,964 > 10% (0,10) dan nilai VIF sebesar 1,006 < 10, dan variabel pengembangan diri memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,966 > 10% (0,10) dan nilai VIF sebesar 1,035 < 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh informasi pada sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Kriteria penilaian untuk uji ini ketika nilai signifikansi dari uji beda kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2004).

Hasil pengujian uji di atas menunjukkan variabel kemampuan, semangat kerja dan pengembangan diri mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05 yang berarti model regresi tersebut mengalami homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Uji Hipotesis

Penelitian yang dilakukan terhadap 64 responden dan diolah menggunakan *software* SPSS versi 26 diharapkan mampu menunjukkan pengaruh dan kekuatan dari variabel independen pada variabel dependen. Uji hipotesis yang akan dilakukan adalah uji hipotesis secara persial (uji-t) antara variabel dependen dengan variabel independen.

$H_1$  = yaitu pengaruh kemampuan terhadap kinerja industri dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,981 > t-tabel 2,00030, sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel  $X_1$  memiliki pengaruh terhadap Y.

$H_2$  = yaitu pengaruh semangat kerja terhadap kinerja industri memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,687 > t-tabel 2,00030, sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ .

$H_3$  = yaitu pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja industri memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,640 > 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung sebesar  $0,470 < t$ -tabel  $2,00030$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$ .

## Pembahasan

### Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Industri

Kemampuan mampu mempengaruhi variabel kinerja industri, berdasarkan pengujian tersebut digambarkan mengenai kemampuan pengrajin batik desa Klampar dalam bekerja semakin baik dan meningkatkan kinerja industri. Dalam hal ini pengrajin batik desa Klampar diharuskan memiliki kemampuan bekerja yang baik dengan keterampilan dan kreativitas yang dimiliki, karena kemampuan tersebut akan berpengaruh terhadap hasil produksi batik yang dihasilkan. Hasil di atas juga menunjukkan bahwa adanya pandemi covid-19 tidak mengurangi kemampuan bekerja pengrajin batik. Peningkatan kinerja industri berupa hasil produksi yang baik juga akan berpengaruh terhadap pendapatan industri dan minat pelanggan atas produk batik desa Klampar, hal tersebut sesuai dengan perspektif keuangan dan pelanggan pada *balance scorecard*. Riset ini merujuk pada riset (Suharwati, 2019) yang menyebutkan peningkatan produktivitas pengrajin batik memacu kinerja industri dalam menciptakan kualitas, perluasan industri, dan peningkatan laba yang tujuannya untuk keberlangsung industri batik tersebut.

### Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Industri

Hasil pengujian hipotesis kedua memperlihatkan nilai signifikansi sebesar  $0,009$  yang berarti terdapat pengaruh positif pada variabel semangat kerja terhadap kinerja industri, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$ . Hal tersebut memaparkan mengenai peningkatan semangat kerja semangat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja industri, para pekerja tetap mempertahankan semangat kerjanya seperti menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan dalam kondisi apapun termasuk pandemic covid-19. (Syahropi, 2016) dalam penelitiannya menyampaikan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja berdasarkan nilai  $t$  hitung (Hardilawati, 2020) menambahkan industri harus mampu menyesuaikan pada semua kondisi terutama pandemic covid 19. (Nasution, 2020) menerangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. (Obeng et al., 2021) menyatakan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai sehingga kinerja industri meningkat.

### **Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Industri**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak dengan nilai signifikansi 0,640 yang artinya variabel pengembangan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja industri. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengembangan diri pengrajin batik mengalami peningkatan maka kinerja industri tidak terpengaruh. Adanya pandemi covid-19 menyebabkan para pengrajin batik tidak dapat mengembangkan diri mereka dengan mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan baik di desa Klampar itu sendiri atau diluar desa Klampar, hal tersebut dikarenakan adanya perintah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) oleh pemerintah selama adanya pandemi covid-19. Penelitian ini tidak sehalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2020) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pemerintah daerah.

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan dan variabel semangat kerja terhadap kinerja industri. Selama adanya pandemi covid-19 tidak mengurangi kemampuan dan semangat kerja dari para pengrajin batik desa Klampar. Sedangkan, variabel pengembangan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja industri, hal ini disebabkan karena selama pandemi covid-19 para pengrajin batik tidak dapat mengikuti seminar atau pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan potensi mereka.

Penelitian ini berimplikasi pada industri batik Klampar untuk mempertahankan produktivitas yang dimiliki karyawan seperti semangat kerja dan skill sehingga, kinerja industri batik dalam hal ini memproduksi batik akan terus meningkat dan mencukupi kebutuhan pasar. Merujuk pada teori produktivitas karyawan atau pekerja industri batik harus mampu mengikuti perkembangan zaman atau mengembangkan keahlian sehingga akan terciptanya proses pembuatan batik yang lebih efisien.

Saran dari penelitian ini yaitu, diharapkan untuk penelitian lanjutan peneliti menyarankan untuk menambah variabel moderasi seperti budaya organisasi untuk mengetahui sejauhmana budaya organisasi industri batik desa Klampar dalam mempengaruhi variable produktivitas dan kinerja karyawan industri batik desa Klampar. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu jumlah sampel yang dilakukan pada penelitian ini terbilang sedikit. Industry batik yang ada dipamekasan tidak hanya di desa Klampar melainkan ada di beberapa desa lainnya yang terdapat pada data disperindag kabupaten pamekasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Ecoment Global*, 1(1), 51–62. Pengembangan karier, Kompetensi Kerja, produktivitas, Kinerja pegawai
- Basri, A. (2020). Covid-19 Turunkan Omzet Pengusaha Batik. *Radarmadura*. <https://radarmadura.jawapos.com/read/2020/06/07/197837/covid-19-turunkan-omzet-pengusaha-batik>
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal EK& BI*, 1(1), 20–28.
- Dihni, V. A. (2021). Nilai Ekspor Batik Turun 31,3% pada 2020. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/14/nilai-ekspor-batik-turun-313-pada-2020>
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 99–107.
- Dzulfaroh, A. N. (2020). Daftar Wilayah di Indonesia yang Terapkan “Local Lockdown.” *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/29/083900665/daftar-wilayah-di-indonesia-yang-terapkan-local-lockdown-?page=all>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardilawati, W. laura. (2020). Strategi Bertahan UMKM di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 89–98. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1934>
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi*.
- Kaplan, R. S. (2009). Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard. *Handbooks of Management Accounting Research*, 3, 1253–1269. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(07\)03003-9](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(07)03003-9)
- Nasution, I. B. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AGROTECH PESTICIDE INDUSTRY MEDAN. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 102–114.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H., & Cobbinah, E. (2021). High-Performance Work Practices and Turnover Intention: Investigating the Mediating Role of Employee Morale and the Moderating Role of Psychological Capital. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020988557>
- Prasetyaningrum, M. E., & Trilaksana, A. (2020). Perkembangan Batik Tulis Di Desa Klampar Kabupaten Pamekasan Tahun 2009-2017. *Avatara*, 9(1), 1–9.
- Ramadhan, A., Rahim, A. R., & Rum, M. (2020). Pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri terhadap kinerja asn pada badan pengelola keuangan dan asset daerah kabupaten mamuju. *Competitiveness*, 9(2), 119–135.
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2), 127–135.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robert, L. M., & Jhon, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Russel, & Bernardin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Armico.
- Sari, R. N., & Alwiyah. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Umkm Batik Di Kabupaten Sumenep. *Ristansi: Riset Akuntansi*, 1(1), 45–53.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (10th ed.). Bumi Aksara.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Suharwati, S. I. (2019). Pengembangan Industri Batik Tulis Sebagai Potensi Daerah ( Studi Kasus Di Desa Klampar Kabupaten Pamekasan). *J-PIPS (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial)*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.18860/jpips.v6i1.7822>
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 83–93. <https://doi.org/10.15294/jda.v4i2.2166>
- Syafii, A. (2021). *Di Tengah Pandemi, Perajin Batik Pamekasan Tetap Mambatik*. Timesindonesia. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/354231/di-tengah-pendemi-perajin-batik-pamekasan-tetap-mambatik>
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Umar, H. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Kedua)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Widarjono, A. (2017). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai. Panduan Eviews*. UPP STIM YKPN.
- Widyastuti, N. L., & Nugroho, H. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Industri Minyak dan Gas Bumi: Rekomendasi Kebijakan untuk Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 166–176. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.116>
- Winardi, M. A. (2019). Mengukur Produktivitas Karyawan Melalui Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja ( Studi Pada Pt Harapan Sukses Jaya Bekasi ). *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 9(1), 81–96.