

Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Kearifan Lokal dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin

Diana Hayati^{1*}, Bustani², Annisa Adlina³

¹¹*,²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Banjarmasin

³Akademi Pariwisata Nasional Banjarmasin

*Email: dianahayati@gmail.com

Abstract

This study aims to analyse the influence of local wisdom and work behaviour on the performance of Sasirangan craftsmen in Banjarmasin City, with competence as a mediating variable. The research uses a quantitative approach through a survey of 212 respondents of Sasirangan craftsmen. Data were analysed using Structural Equation Modelling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the evaluation of the measurement model showed that all constructs met the criteria of reliability, convergent validity, and discriminant validity. The results of the structural model test showed that local wisdom had a positive and significant effect on competence ($\beta = 0.394$; $p < 0.001$) and performance ($\beta = 0.140$; $p = 0.025$). Work behaviour also had a positive and significant effect on competence ($\beta = 0.409$; $p < 0.001$) and performance ($\beta = 0.244$; $p = 0.001$). Competence had a positive and significant effect on performance ($\beta = 0.447$; $p < 0.001$). Indirect influence testing showed that competence mediated the influence of local wisdom on performance ($\beta = 0.176$; $p < 0.001$) and the influence of work behaviour on performance ($\beta = 0.183$; $p < 0.001$). These findings show complementary partial mediation, namely that local wisdom and work behavior related to performance through direct influence or through competence. The novelty of the research lies in the integration of local wisdom, work behaviour, and competence to explain the performance of Sasirangan craftsmen. The results of the study indicate the importance of strengthening local wisdom, productive work behaviour, and competence as part of efforts to improve the performance of craftsmen.

Keywords: local wisdom, work behaviour, competence, performance, Sasirangan craft workers.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kearifan lokal dan perilaku kerja terhadap kinerja pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin, dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 212 responden pengrajin Sasirangan. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,394$; $p < 0,001$) dan kinerja ($\beta = 0,140$; $p = 0,025$). Perilaku kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,409$; $p < 0,001$) dan kinerja ($\beta = 0,244$; $p = 0,001$). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,447$; $p < 0,001$). Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh kearifan lokal terhadap kinerja ($\beta = 0,176$; $p < 0,001$) serta pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja ($\beta = 0,183$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan mediasi parsial komplementer, yaitu kearifan lokal dan perilaku kerja berkaitan dengan kinerja melalui pengaruh langsung maupun melalui kompetensi. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi kearifan lokal, perilaku kerja, dan kompetensi untuk menjelaskan kinerja pengrajin Sasirangan. Hasil penelitian mengindikasikan pentingnya penguatan kearifan lokal, perilaku kerja produktif, dan kompetensi sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja pengrajin.

Kata kunci: kearifan lokal, perilaku kerja, kompetensi, kinerja, pengrajin Sasirangan.

©2026 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Industri kerajinan berbasis budaya memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan ekonomi lokal sekaligus mempertahankan identitas budaya masyarakat. Di Kota Banjarmasin, kain Sasirangan merupakan salah satu produk kerajinan yang merepresentasikan kekayaan budaya masyarakat Banjar. Keberlanjutan usaha Sasirangan tidak hanya bergantung pada kemampuan menghasilkan produk yang memiliki

nilai budaya dan daya tarik pasar, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam menjaga kualitas, menyelesaikan pekerjaan secara konsisten, menyesuaikan diri terhadap kebutuhan konsumen, serta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan (Hayati et al., 2024). Oleh karena itu, kinerja pengrajin menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengembangan industri kerajinan Sasirangan.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kinerja tidak dapat dipahami hanya sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan faktor-faktor yang membentuk kemampuan dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Dwi Handini et al., 2023). Kinerja individu dapat berkaitan dengan berbagai faktor, termasuk kompetensi dan perilaku kerja. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi memungkinkan pengrajin menggunakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan praktis untuk menghasilkan produk sesuai standar yang diharapkan.

Berkaitan dengan cara pengrajin menjalankan tugas, menjaga ketelitian, menunjukkan tanggung jawab, dan menyesuaikan tindakan dengan tuntutan pekerjaan maka diperlukan perilaku kerja (Fatmawati & Pd, 2022). Sementara itu, kearifan lokal juga relevan untuk dikaji karena nilai budaya dapat menjadi pedoman dalam membentuk sikap dan perilaku individu ketika bekerja. Nilai budaya Banjar, seperti gawi manuntung yang menekankan penyelesaian pekerjaan, berpotensi menjadi landasan bagi pembentukan etos kerja dan tanggung jawab pengrajin. Kearifan lokal berpotensi menjadi sumber nilai yang membentuk orientasi, etos dan cara individu berinteraksi dalam lingkungan kerja (Wartomo et al., 2017). Ketiga aspek tersebut perlu dipahami secara terpadu untuk menjelaskan bagaimana kinerja pengrajin dapat dikembangkan secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu mengenai usaha Sasirangan telah menempatkan kompetensi SDM dan kompetensi kewirausahaan sebagai faktor yang relevan bagi kinerja usaha. Claudia dan Sangen, misalnya, meneliti pengaruh kompetensi SDM, kompetensi kewirausahaan, motivasi berwirausaha dan niat berwirausaha terhadap kinerja usaha kain Sasirangan di Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha, sedangkan variabel lainnya dalam model tersebut tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini memperlihatkan pentingnya kompetensi dalam keberlanjutan usaha Sasirangan sekaligus menunjukkan bahwa hubungan antara faktor SDM dan kinerja perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor lain serta mekanisme yang menghubungkannya (Claudia et al., 2020).

Penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan untuk memperluas pemahaman tentang kinerja pengrajin Sasirangan dari perspektif perilaku organisasi dan MSDM. Fokus penelitian tidak hanya pada kompetensi sebagai faktor yang berhubungan dengan kinerja, tetapi juga pada kemungkinan peran kearifan lokal dan perilaku kerja dalam membentuk kompetensi pengrajin. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana nilai budaya dan perilaku individu dalam bekerja dapat berkontribusi terhadap kinerja pada industri kerajinan yang berakar pada budaya lokal.

Karakteristik pekerjaan pengrajin Sasirangan menghadirkan konteks yang menarik untuk dikaji melalui perspektif perilaku kerja. Proses produksi kerajinan memerlukan keterampilan, ketelitian, konsistensi dan perhatian terhadap kualitas produk. Di samping itu keberlanjutan usaha juga menuntut kemampuan untuk mengikuti perubahan selera konsumen dan kebutuhan pasar tanpa kehilangan ciri khas produk. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pengrajin berkaitan dengan perpaduan antara kemampuan individual, perilaku ketika bekerja serta nilai yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Sahetapy, 2026).

Kearifan lokal dalam konteks masyarakat Banjar dapat menjadi salah satu landasan untuk memahami perilaku tersebut. Nilai seperti gawi manuntung, yang menekankan penyelesaian pekerjaan, dapat dikaji relevansinya dengan ketekunan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Demikian pula, nilai kebersamaan dan saling membantu dapat menjadi landasan untuk memahami perilaku kerja sama dalam proses produksi (Wahyu, 2020). Namun, nilai budaya tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang tinggi. Penerapannya dalam aktivitas kerja dapat berkaitan dengan bagaimana pengrajin memahami nilai tersebut, menerjemahkannya menjadi perilaku kerja serta mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Persoalan yang menarik secara teoretis adalah bahwa kepemilikan nilai budaya dan kebiasaan kerja yang positif belum tentu dengan sendirinya menjamin tercapainya kinerja yang optimal apabila tidak disertai kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, kompetensi teknis yang baik perlu didukung oleh perilaku kerja yang memungkinkan keterampilan tersebut diterapkan secara konsisten. Oleh sebab itu, kearifan lokal dan perilaku kerja perlu ditempatkan sebagai faktor yang berpotensi berkaitan dengan kinerja, baik secara langsung maupun melalui kompeten (Buchari & Wulanyani, 2021).

Fenomena tersebut menjadi dasar untuk menguji apakah kearifan lokal dan perilaku kerja berhubungan dengan kompetensi pengrajin serta apakah kompetensi berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja. Pengujian empiris diperlukan agar hubungan yang dibangun secara teoretis tidak hanya didasarkan pada asumsi bahwa nilai budaya dan perilaku positif selalu menghasilkan

kinerja yang lebih baik, tetapi juga memperoleh dukungan dari data penelitian pada pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin.

Penelitian mengenai kinerja usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) telah mengkaji beragam faktor yang berhubungan dengan kinerja, termasuk kompetensi, etos kerja dan kearifan lokal. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut menggunakan kombinasi variabel unit analisis, dan pendekatan yang berbeda. Perbedaan tersebut memberikan ruang untuk mengembangkan penjelasan teoretis yang lebih terintegrasi mengenai kinerja pengrajin Sasirangan.

Pertama, dari perspektif variabel, penelitian (Claudia et al., 2020) secara khusus mengkaji kinerja usaha Sasirangan dengan menempatkan kompetensi sumber daya manusia, kompetensi kewirausahaan, motivasi berwirausaha dan niat berwirausaha sebagai variabel penjelas. Fokus tersebut berbeda dari penelitian ini yang menempatkan kearifan lokal dan perilaku kerja sebagai variabel independen, kompetensi sebagai mediator, serta kinerja pengrajin sebagai variabel dependen. Perbedaan ini penting karena penelitian ini tidak hanya menguji faktor yang berhubungan dengan kinerja, tetapi juga menguji kemungkinan proses yang menghubungkan nilai budaya dan perilaku kerja dengan kinerja melalui kompetensi.

Kedua, dari perspektif kearifan lokal (Kearifan, 2025) mengkaji integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Budaya Organisasi: Kajian Literatur Strategi Pengembangan SDM pada UMKM. Sementara itu, penelitian ini menguji hubungan antar variabel melalui pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Ketiga, penelitian (Pelaku et al., 2020) menguji pengaruh kompetensi kewirausahaan dan etos kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Kota Tangerang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun relevan untuk menjelaskan hubungan kompetensi dan orientasi kerja dengan kinerja, penelitian tersebut belum menguji model yang sama dengan penelitian ini, yaitu kearifan lokal dan perilaku kerja sebagai variabel independen serta kompetensi sebagai mediator pada pengrajin Sasirangan. Perbedaan ini membuka peluang untuk memperluas penjelasan tentang kinerja dengan mengintegrasikan konteks budaya lokal dan mekanisme kompetensi dalam satu model penelitian.

Berdasarkan perbandingan tersebut, kesenjangan teoretis penelitian ini terletak pada belum terintegrasinya secara khusus kearifan lokal dan perilaku kerja dalam satu model empiris yang menguji kompetensi sebagai mekanisme mediasi untuk menjelaskan kinerja pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin dalam penelitian-penelitian yang dibahas di atas. Kesenjangan ini tidak berarti bahwa setiap hubungan antar variabel tersebut belum pernah diteliti sama sekali, melainkan bahwa kombinasi variabel, mekanisme mediasi dan konteks pengrajin Sasirangan yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dari fokus penelitian terdahulu yang menjadi pembanding.

Kebaruan penelitian ini dengan demikian terletak pada tiga aspek. Pertama, kebaruan konseptual, yaitu pengintegrasian kearifan lokal dan perilaku kerja sebagai dua faktor yang berpotensi menjelaskan kinerja. Kedua, kebaruan mekanisme teoretis, yaitu pengujian kompetensi sebagai variabel mediasi untuk mengetahui apakah nilai budaya dan perilaku kerja berhubungan dengan kinerja melalui kemampuan yang dimiliki pengrajin. Ketiga, kebaruan kontekstual, yaitu pengujian model tersebut pada pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin, sehingga nilai kearifan lokal ditempatkan dalam kerangka analisis perilaku kerja dan kinerja, bukan hanya sebagai latar budaya. Penelitian ini menguji pengaruh langsung kearifan lokal dan perilaku kerja terhadap kinerja, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kompetensi, serta pengaruh tidak langsungnya terhadap kinerja melalui kompetensi.

Hasil pengujian diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian MSDM berbasis konteks lokal, sekaligus menjadi dasar bagi pengelola usaha kerajinan untuk merumuskan strategi pengembangan kompetensi yang mempertimbangkan nilai budaya dan perilaku kerja. Penelitian ini diharapkan memperluas pemahaman mengenai hubungan antara kearifan lokal, perilaku kerja, kompetensi dan kinerja dalam konteks industri kerajinan berbasis budaya lokal.

KAJIAN LITERATUR

Kearifan lokal

Kearifan lokal merupakan seperangkat nilai, pengetahuan, norma dan praktik yang tumbuh dalam kehidupan masyarakat serta diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Kearifan lokal terbentuk melalui pengalaman kolektif masyarakat dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial, budaya dan alam (Parhani, 2016). Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam menentukan sikap, mengambil keputusan, dan membangun hubungan dengan orang lain. (Wahyu, 2020), dalam kajiannya mengenai kearifan lokal dalam perspektif budaya Banjar, menjelaskan bahwa kearifan lokal dihayati, dipraktikkan, dan diwariskan antargenerasi sehingga turut membentuk pola perilaku sehari-hari masyarakat. Dengan demikian, kearifan lokal

tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya, tetapi juga dapat menjadi landasan nilai yang memengaruhi perilaku individu dalam kehidupan sosial maupun pekerjaan.

Kearifan lokal dapat dipahami sebagai sumber nilai yang berpotensi membentuk etos kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kebersamaan, dan orientasi individu dalam melaksanakan tugas (Sugiyasin, 2025). Nilai budaya yang dipraktikkan secara konsisten dapat menjadi pedoman dalam berinteraksi, menyelesaikan pekerjaan, dan menghadapi permasalahan di lingkungan kerja (Hayati, et al, 2023). Namun, pengaruh kearifan lokal terhadap perilaku dan hasil kerja tidak selalu berlangsung secara otomatis. Penerapannya bergantung pada bagaimana individu memahami, menerima, dan menerjemahkan nilai tersebut ke dalam tindakan nyata. Oleh karena itu, kearifan lokal relevan untuk dikaji sebagai salah satu faktor yang berpotensi menjelaskan perbedaan perilaku kerja, pengembangan kompetensi dan kinerja individu.

Dalam konteks pengrajin Sasirangan, kearifan lokal dapat tercermin melalui kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesediaan membantu sesama pengrajin, menjaga kualitas produk, serta mempertahankan nilai budaya yang melekat pada kerajinan (Burhannudin, et al, 2026). Nilai budaya tersebut dapat menjadi sumber motivasi dan pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Meskipun demikian, nilai budaya perlu dibedakan dari keterampilan teknis. Kearifan lokal dapat memberikan orientasi dan landasan perilaku, sedangkan kompetensi berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Perbedaan ini penting agar kearifan lokal tidak disamakan dengan kompetensi atau kinerja, melainkan diposisikan sebagai faktor yang berpotensi mendukung pembentukan keduanya.

Penelitian pengembangan kompetensi kewirausahaan pelaku usaha kecil dan menengah berbasis nilai karakter dan kearifan lokal menunjukkan relevansi nilai lokal dalam pembahasan pengembangan kompetensi (Wartomo et al., 2017). Penelitian tersebut menjadi landasan pembandingan untuk memahami bahwa nilai budaya dapat dipertimbangkan dalam pengembangan kemampuan pelaku usaha. Akan tetapi, hubungan tersebut tetap perlu diuji secara empiris pada konteks pengrajin Sasirangan karena nilai budaya tidak secara langsung menjamin peningkatan pengetahuan atau keterampilan. Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif terhadap kompetensi pengrajin Sasirangan.

Penelitian (Gunawan et al., 2024) menyatakan bahwa model organisasi berbasis kearifan lokal berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Temuan tersebut memberikan dukungan empiris bagi relevansi kearifan lokal dalam kajian kinerja usaha, meskipun variabel yang diuji dan unit analisisnya berbeda dari penelitian ini. Dengan demikian, hasil tersebut tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada pengrajin Sasirangan, tetapi dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pengujian pada konteks budaya dan pekerjaan yang berbeda.

Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan bagaimana individu bertindak, mengambil keputusan, berinteraksi, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Perilaku kerja mencerminkan tindakan nyata individu ketika menjalankan pekerjaan, baik yang berhubungan langsung dengan penyelesaian tugas maupun yang mendukung terciptanya hubungan kerja dan lingkungan organisasi yang produktif (Rambe et al., 2022).

(Robbins, 2019) menjelaskan bahwa perilaku individu di dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain karakteristik individu, nilai, sikap, persepsi, motivasi dan lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut membentuk cara seseorang merespons tuntutan pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja serta menentukan tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dengan demikian, perilaku kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif dan kemauan untuk melakukan perbaikan.

Bagi pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin, perilaku kerja dapat dipahami sebagai pola tindakan yang ditunjukkan dalam proses produksi kain Sasirangan, mulai dari mempersiapkan bahan, membuat pola, menjelujur atau mengikat kain, melakukan pewarnaan, mencuci, hingga menyelesaikan produk. Perilaku tersebut dapat terlihat dari ketelitian dalam bekerja, kedisiplinan mengikuti tahapan produksi, tanggung jawab terhadap kualitas produk, kemampuan bekerja sama serta kesediaan mempelajari teknik dan metode kerja yang baru.

Perilaku kerja menjadi semakin penting dalam usaha kerajinan karena kualitas produk tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan bahan baku dan peralatan, tetapi juga oleh cara pengrajin menjalankan pekerjaannya. Perilaku kerja yang teliti, disiplin dan berorientasi pada kualitas dapat membantu mengurangi kesalahan produksi, meningkatkan konsistensi produk, serta mendukung pemenuhan kebutuhan pelanggan. Sebaliknya, perilaku kerja yang kurang disiplin atau kurang memperhatikan standar kualitas berpotensi menimbulkan pemborosan bahan, keterlambatan penyelesaian pesanan dan penurunan kualitas produk (Nurdiawati et al., 2024).

Perilaku kerja yang positif dapat mendukung pembentukan kompetensi melalui pengalaman, praktik berulang, evaluasi hasil kerja, dan proses pembelajaran (Dani & Nugraha, 2023). Pengrajin yang disiplin, teliti, memiliki inisiatif dan bersedia menerima masukan memiliki peluang untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam proses produksi Sasirangan. Sebagai contoh, kebiasaan memeriksa kesalahan pewarnaan dapat membantu pengrajin mengenali penyebab ketidaksesuaian warna dan memperbaiki teknik produksi pada pekerjaan berikutnya.

Individu yang menunjukkan kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab dan orientasi kualitas cenderung memiliki kebiasaan kerja yang mendukung operasional secara teratur (Hayati et al., 2026). Kedisiplinan membantu menjaga ketepatan waktu, ketelitian membantu mengurangi kesalahan dan tanggung jawab mendorong pengrajin untuk memperhatikan hasil pekerjaannya (Hermaliana et al., 2024). Kerja sama juga dapat mendukung kelancaran proses produksi ketika penyelesaian pesanan membutuhkan kontribusi beberapa orang.

Penempatan kompetensi sebagai variabel mediasi memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang mekanisme hubungan perilaku kerja dengan kinerja. Perilaku kerja yang baik dapat mendorong pengrajin untuk belajar, berlatih, memperbaiki kesalahan, dan mengembangkan cara kerja. Proses tersebut berpotensi meningkatkan kompetensi, yang selanjutnya mendukung kemampuan pengrajin dalam menghasilkan produk berkualitas dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kompetensi

Menurut McClelland dalam (Santoso et al., 2023) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kompetensi merupakan salah satu konsep penting dalam MSDM karena berkaitan dengan kapasitas individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan standar yang ditetapkan. Kompetensi tidak hanya mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup karakteristik individu yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Supriyanto et al., 2023).

Spencer dan Spencer (1993) dalam (Sudiarta et al., 2023) menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria kinerja efektif atau unggul dalam pekerjaan. Karakteristik tersebut dapat mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Pandangan ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar kemampuan teknis karena juga berkaitan dengan karakteristik personal yang memengaruhi cara seseorang menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi menjadi dasar untuk memahami kesiapan individu dalam melaksanakan tugas, memecahkan masalah, menyesuaikan diri dengan perubahan dan mencapai standar kinerja tertentu (Latifah & Ritonga, 2020). Individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya diharapkan lebih mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilannya secara tepat dalam situasi kerja.

Pada pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin kompetensi dapat dipahami sebagai kemampuan pengrajin dalam menguasai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan praktis yang diperlukan untuk menghasilkan kain Sasirangan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Kompetensi tersebut dapat mencakup penguasaan teknik pembuatan pola, pengikatan atau penjelujuran kain, pewarnaan, penyelesaian produk, pengendalian kualitas, serta kemampuan menyesuaikan proses produksi dengan kebutuhan konsumen. Kompetensi pengrajin juga dapat berkembang melalui pengalaman, pelatihan, pembelajaran dari pengrajin lain, serta keterlibatan langsung dalam proses produksi. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya menunjukkan apa yang diketahui pengrajin, tetapi juga menggambarkan kemampuannya menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan pemikiran Spencer dan Spencer (1993) dalam (Smirnova & Bagaeva, 2019), kompetensi dapat dipahami sebagai karakteristik atau kapasitas individu yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini mengembangkan perspektif kompetensi dengan menghubungkannya pada dua faktor yang relevan dengan konteks pengrajin lokal, yaitu nilai budaya lokal dan perilaku kerja. Nilai budaya lokal memberikan konteks nilai yang dapat membentuk orientasi kerja, sedangkan perilaku kerja menunjukkan bagaimana individu melaksanakan pekerjaan sehari-hari (Istiqomah, et al., 2019). Kompetensi kemudian diposisikan sebagai variabel mediasi yang berpotensi menjelaskan hubungan kedua faktor tersebut dengan kinerja. Posisi tersebut menawarkan kontribusi kontekstual dalam kajian MSDM, khususnya pada usaha kerajinan tradisional. Kontribusi teoretisnya perlu diperkuat melalui perbandingan dengan penelitian empiris terdahulu, sehingga dapat ditunjukkan apakah hubungan nilai kearifan lokal, perilaku kerja, kompetensi dan kinerja telah banyak diuji, masih menghasilkan temuan yang beragam, atau belum banyak diteliti pada pengrajin Sasirangan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau capaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. (Fadillah et al., 2017) membahas kinerja sebagai perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Dalam pengukuran empiris, kinerja perlu diterjemahkan menjadi dimensi yang sesuai dengan tugas dan konteks pekerjaan yang diteliti. Kinerja pengrajin Sasirangan dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan produk sesuai spesifikasi, menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan, memenuhi tenggat waktu dan menggunakan bahan maupun peralatan secara efektif.

Berdasarkan hal tersebut, kinerja dapat dipahami melalui dua sudut pandang yang saling melengkapi. Pertama, kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pekerjaan. Kedua, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar dan tujuan tertentu (Saleem & Amin, 2013). Dalam penelitian terhadap pengrajin Sasirangan, pendekatan berbasis hasil kerja dapat digunakan untuk menilai kualitas produk, jumlah produksi dan ketepatan penyelesaian pekerjaan, sedangkan perilaku kerja ditempatkan sebagai variabel yang berbeda.

Kinerja pada pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin menggambarkan tingkat pencapaian pengrajin dalam melaksanakan proses produksi dan menghasilkan kain Sasirangan sesuai dengan target serta standar kualitas yang diharapkan. Kinerja tersebut dapat tercermin dalam kemampuan menghasilkan produk berkualitas, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, memenuhi target produksi dan menjaga konsistensi hasil kerja (Fatih et al., 2025). Hasil kerja dapat dinilai berdasarkan kualitas kain yang dihasilkan, jumlah produk yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, dan kemampuan memenuhi standar produksi (Claudia et al., 2020). Kriteria tersebut perlu disesuaikan dengan jenis produk, skala usaha dan pembagian tugas masing-masing pengrajin. Perspektif ini menjadi landasan yang sesuai untuk mengoperasionalkan variabel kinerja sebagai variabel dependen karena memungkinkan peneliti menilai pencapaian kerja berdasarkan kriteria yang relevan dengan pekerjaan pengrajin.

Bagi pengrajin Sasirangan, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan menghasilkan produk, tetapi juga pada dukungan pembelajaran, kejelasan standar kualitas, ketersediaan bahan dan peralatan, serta pengelolaan proses produksi. Kompetensi pengrajin menjadi salah satu aspek penting karena memungkinkan pengetahuan dan keterampilan diterapkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Teori manajemen kinerja dapat membantu menjelaskan mengapa peningkatan kompetensi perlu diikuti dengan penerapan kemampuan tersebut dalam proses kerja agar memberikan kontribusi terhadap hasil produksi. Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan kapasitas personal, tindakan dalam bekerja, serta kondisi lingkungan kerja (Lorena & Bilawal, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antara kearifan lokal, perilaku kerja, kompetensi dan kinerja pengrajin sasirangan di kota Banjarmasin. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian statistik terhadap jalur kausal serta memberikan pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antara ke empat variabel tersenut. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui perangkat lunak Smart PLS 3.0, yang memungkinkan penilaian simultan terhadap berbagai hubungan dependen. Pendekatan PLS dipilih karena fleksibilitasnya dalam memodelkan hubungan yang kompleks, kemampuannya dalam menangani berbagai ukuran sampel, serta kesesuaiannya untuk kerangka kerja yang berorientasi pada prediksi terutama dalam studi yang mengintegrasikan pengembangan teoretis dengan pengujian empiris (Hair et al., 2019).

Sampel berjumlah 212 responden yang dipilih melalui pengambilan sampel secara praktis. Peneliti memilih pengrajin yang sudah bekerja minimal 1 tahun sebagai pengrajin sasirangan. Analisis data digunakan dalam pengujian hipotesis H1 sampai dengan H7.

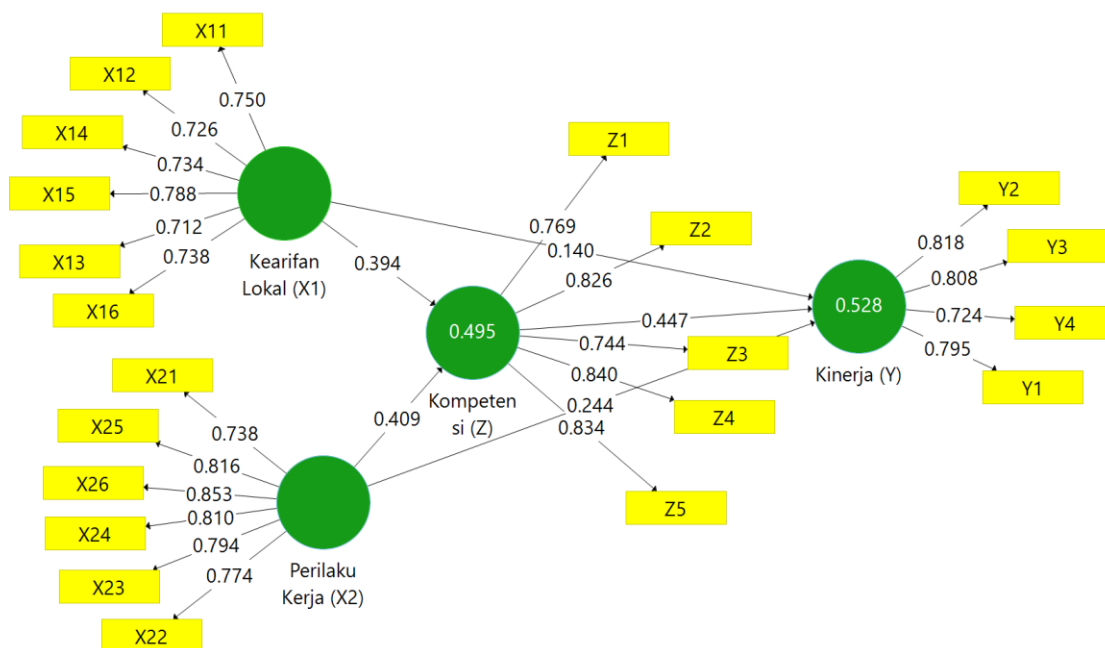
Penggalan data responden menggunakan kuesioner digital (*Google Form*) yang telah disebarluaskan kepada koresponden terpilih. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah hasil kuesioner dan wawancara. Data sekunder berasal dari observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Gambar berikut ini, menunjukkan nilai indikator variable X1, X2, Z dan Y > 0,7 sehingga dapat dikatakan semua indikator valid.

Gambar 1 Model Penelitian



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat Kearifan lokal (X1) diukur dengan 6 item pengukuran yang valid dengan outer loading (OL) antara 0,712-0,788. Reliabilitas variabel dapat diterima dengan Cronbach's Alpha (CA) dan reliabilitas komposit di atas 0,70 (reliabilitas). Tingkat variabel konvergen AVE 0,550 > 0,50 telah memenuhi persyaratan validitas konvergensi yang baik. X15 memiliki OL tertinggi (0,778). Hal ini berkaitan dengan indikator :berelaan yaitu bekerja dengan keikhlasan, ketulusan dan sikap saling merelakan dalam hubungan sosial.

Variabel Perilaku Kerja (X2) diukur dengan 6 item pengukuran yang valid dengan OL antara 0,738-0,853. Reliabilitas variabel dapat diterima dengan CA di atas 0,70 (reliabilitas). Tingkat variabel konvergen AVE 0,627 > 0,50 adalah validitas konvergensi yang sesuai. X26 memiliki OL tertinggi (0,853), hal ini berkaitan dengan indikator : orientasi kualitas yaitu menunjukkan perilaku teliti dan berhati-hati selama proses pengerjaan kain sasirangan.

Variabel Kompetensi (Z) diukur dengan 5 item pengukuran yang valid dengan OL 0.744-0,840 Reliabilitas variabel dapat diterima dengan CA > 0,70 (reliabilitas). Tingkat variabel konvergensi AVE 0,646 > 0,50 sesuai persyaratan validitas konvergensi yang baik. Z4 memiliki LO tertinggi (0,840), hal ini berkaitan dengan indikator : Pemecahan masalah yaitu mampu mengatasi kendala produksi, seperti warna yang tidak sesuai atau hasil motif yang kurang baik.

Variabel Kinerja (Y) diukur dengan 4 item pengukuran yang valid dengan OL 0,724-0,818. Reliabilitas variabel dapat diterima dengan CA > 0,70 (reliabilitas). Tingkat variabel konvergen AVE 0,619 > 0,50 memenuhi syarat untuk validitas konvergensi yang baik. Y2 memiliki OL tertinggi 0,818, yang menunjukkan indikator kualitas hasil kerja yaitu kesesuaian hasil kain dengan standar motif, warna dan spesifikasi produk.

Variance Extracted (Ave) dan uji Reliability

Table 1 AVE and Reliability Test

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kearifan Lokal (X1)	0,837	0,842	0,880	0,550
Kinerja (Y)	0,796	0,805	0,867	0,619
Kompetensi (Z)	0,862	0,866	0,901	0,646
Perilaku Kerja (X2)	0,886	0,888	0,913	0,637

Sumber : Hasil olah data, 2026

Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,796–0,886, nilai rho_A berkisar antara 0,805–0,888, dan nilai Composite Reliability berada pada rentang 0,867–0,913. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,70, sehingga menunjukkan konsistensi internal yang memadai pada konstruk kearifan lokal, perilaku kerja, kompetensi dan kinerja.

Selanjutnya, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh konstruk berada pada rentang 0,550–0,646, atau lebih besar dari batas minimum 0,50. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya secara rata-rata. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas (Hair et al., 2019).

Collinearity Test

Table 2 Collinearity Test

	Kearifan Lokal (X1)	Kinerja (Y)	Kompetensi (Z)	Perilaku Kerja (X2)
Kearifan Lokal (X1)		1,704	1,397	
Kinerja (Y)				
Kompetensi (Z)		1,979		
Perilaku Kerja (X2)		1,728	1,397	

Sumber : Hasil olah data, 2026

Hasil pengujian kolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model struktural berada pada rentang 1,397–1,979. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang batas 3, sehingga mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas yang kritis di antara variabel prediktor dalam model penelitian. Dengan demikian, konstruk kearifan lokal, perilaku kerja, dan kompetensi dapat digunakan dalam evaluasi model struktural lebih lanjut tanpa indikasi kolinearitas yang mengkhawatirkan berdasarkan kriteria VIF.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Table 3 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kearifan Lokal (X1)	Kinerja (Y)	Kompetensi (Z)	Perilaku Kerja (X2)
Kearifan Lokal (X1)				
Kinerja (Y)	0,651			
Kompetensi (Z)	0,715	0,819		
Perilaku Kerja (X2)	0,617	0,697	0,703	

Sumber : Hasil olah data, 2026

Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai HTMT seluruh pasangan konstruk berada pada rentang 0,617–0,819. Nilai tertinggi terdapat pada pasangan konstruk Kinerja dan Kompetensi sebesar 0,819, sedangkan nilai terendah terdapat pada pasangan Kearifan Lokal dan Perilaku Kerja sebesar 0,617. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang batas 0,85, sehingga menunjukkan bahwa konstruk kearifan lokal, perilaku kerja, kompetensi dan kinerja memiliki validitas diskriminan yang memadai. Dengan demikian, masing-masing konstruk dapat dibedakan secara empiris dan evaluasi model struktural dapat dilanjutkan.

Fornell-Larcker Criterion

Table 4 Fornell-Larcker Criterion

	Kearifan Lokal (X1)	Kinerja (Y)	Kompetensi (Z)	Perilaku Kerja (X2)
Kearifan Lokal (X1)	0,742			
Kinerja (Y)	0,544	0,787		
Kompetensi (Z)	0,612	0,685	0,804	
Perilaku Kerja (X2)	0,533	0,596	0,619	0,798

Sumber : Hasil olah data, 2026

Pengujian validitas diskriminan juga dilakukan menggunakan kriteria Fornell–Larcker. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada diagonal untuk konstruk kearifan lokal, kinerja, kompetensi dan perilaku kerja masing-masing sebesar 0,742; 0,787; 0,804; dan 0,798. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada korelasi masing-masing konstruk dengan konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang memadai untuk menjelaskan indikatornya dibandingkan dengan hubungan konstruk tersebut terhadap konstruk lain. Dengan demikian, validitas diskriminan model pengukuran telah terpenuhi berdasarkan kriteria Fornell–Larcker.

Direct Effect

Table 5 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kearifan Lokal (X1) -> Kinerja (Y)	0,140	0,138	0,062	2,247	0,025
Kearifan Lokal (X1) -> Kompetensi (Z)	0,394	0,407	0,080	4,896	0,000
Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0,447	0,445	0,087	5,117	0,000
Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,244	0,248	0,072	3,388	0,001
Perilaku Kerja (X2) -> Kompetensi (Z)	0,409	0,401	0,079	5,186	0,000

Sumber : Hasil olah data, 2026

Secara keseluruhan, seluruh jalur pengaruh langsung yang diuji menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, karena seluruh nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa kearifan lokal dan perilaku kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin.

Indirect Effect

Table 6 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kearifan Lokal (X1) -> Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0,176	0,181	0,049	3,606	0,000
Perilaku Kerja (X2) -> Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0,183	0,179	0,052	3,515	0,000

Sumber : Hasil olah data, 2026

Kedua pengaruh tidak langsung terbukti positif dan signifikan. Dengan demikian, kompetensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan kearifan lokal dan perilaku kerja terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Berdasarkan hasil pengaruh langsung sebelumnya yang juga signifikan dan positif, mediasi kompetensi pada kedua hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial komplementer (*complementary partial mediation*), karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan serta memiliki arah positif.

Pembahasan**Hasil pengujian hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria tingkat signifikansi 5%, dengan ketentuan bahwa hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis	Koefisien	T-statistics	P-values	Keputusan
H1: Kearifan Lokal (X1) → Kinerja (Y)	0,140	2,247	0,025	Diterima
H2 :Kearifan Lokal (X1) → Kompetensi (Z)	0,394	4,896	0,000	Diterima
H3 :Kompetensi (Z) → Kinerja (Y)	0,447	5,117	0,000	Diterima
H4: Perilaku Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0,244	3,388	0,001	Diterima
H5: Perilaku Kerja (X2) → Kompetensi (Z)	0,409	5,186	0,000	Diterima

Pengaruh Kearifan Lokal terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kearifan lokal memiliki koefisien jalur sebesar 0,140, nilai T-statistics sebesar 2,247, dan nilai P-values sebesar 0,025. Karena nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values lebih kecil dari 0,05, maka kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin. Koefisien jalur sebesar 0,140 menunjukkan bahwa hubungan langsung kearifan lokal dengan kinerja bersifat positif,

Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya lokal yang diterapkan dalam aktivitas usaha berpotensi mendukung kinerja pengrajin. Nilai seperti gawi manuntung yang menekankan penyelesaian pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sikap bertanggung jawab, serta bubuhan dan betutulungan yang mencerminkan kebersamaan dan saling membantu dapat menjadi landasan perilaku dalam menjalankan usaha. Nilai budaya tersebut dapat mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama dan konsistensi dalam menghasilkan produk. Dalam konteks usaha Sasirangan, perilaku tersebut berpotensi membantu pengrajin menjaga kualitas produk, menyelesaikan pesanan, dan mempertahankan hubungan dengan pelanggan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan diterima atau didukung oleh data.

Pengaruh Kearifan Lokal terhadap Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,394, nilai T-statistics sebesar 4,896, dan nilai P-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pengrajin Sasirangan. Koefisien jalur sebesar 0,394 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat secara relatif dalam model penelitian. Artinya, semakin kuat penerapan nilai kearifan lokal yang tercermin dalam indikator penelitian, semakin tinggi kompetensi pengrajin yang diprediksi oleh model, dengan variabel lain dalam model tetap diperhitungkan.

Dalam konteks penelitian ini, kearifan lokal tidak hanya dapat dipahami sebagai warisan budaya, tetapi juga sebagai sumber nilai yang membentuk cara seseorang bekerja dan belajar. Nilai ketekunan, tanggung jawab, kesungguhan, kebersamaan, dan saling membantu dapat mendukung proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Misalnya, budaya saling membantu di antara pengrajin dapat membuka kesempatan untuk berbagi pengalaman mengenai teknik pewarnaan, motif, proses produksi, dan penyelesaian masalah. Sementara itu, nilai ketekunan dapat mendukung proses belajar dan peningkatan keterampilan dalam menghasilkan kain Sasirangan.

Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa kearifan lokal berpotensi menjadi sumber daya sosial dan budaya yang mendukung pembentukan kompetensi pengrajin, bukan semata-mata identitas budaya masyarakat Banjar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif terhadap kompetensi dinyatakan didukung oleh data.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,447, nilai T-statistics sebesar 5,117, dan nilai P-values 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Dibandingkan dengan seluruh hubungan langsung yang diuji dalam tabel, kompetensi memiliki koefisien jalur terbesar terhadap kinerja, yaitu 0,447. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja pengrajin berdasarkan model yang diuji.

Kompetensi dapat mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pengrajin dalam menjalankan proses produksi maupun mengelola kegiatan usaha. Pengrajin yang memiliki kompetensi memadai

berpotensi menghasilkan produk dengan kualitas yang lebih konsisten, mengurangi kesalahan produksi dan memanfaatkan sumber daya secara lebih efektif. Kompetensi yang baik juga dapat membantu pengrajin merespons perubahan selera konsumen dan persaingan pasar. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pelestarian budaya perlu berjalan beriringan dengan pengembangan kemampuan teknis dan manajerial pengrajin. Nilai budaya dapat menjadi landasan dalam bekerja, sedangkan kompetensi membantu menerjemahkan landasan tersebut menjadi kemampuan nyata dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,244, nilai T-statistics sebesar 3,388, dan nilai P-values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Koefisien jalur sebesar 0,244 menunjukkan bahwa perilaku kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Dengan demikian, semakin baik perilaku kerja yang tercermin dalam indikator penelitian, semakin tinggi kinerja yang diprediksi oleh model.

Perilaku kerja dalam kegiatan usaha dapat diwujudkan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, ketelitian, inisiatif, kemampuan bekerja sama dan kesediaan mengikuti prosedur produksi. Bagi pengrajin Sasirangan, perilaku tersebut penting karena proses produksi membutuhkan ketelitian, konsistensi dan perhatian terhadap detail. Sebagai contoh, kedisiplinan dalam menyelesaikan pesanan dapat membantu menjaga ketepatan waktu penyerahan produk. Ketelitian dalam proses pewarnaan dapat membantu mempertahankan kualitas, sedangkan perilaku kerja sama dapat mendukung kelancaran proses produksi ketika pesanan meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pengrajin tidak hanya berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga dengan bagaimana kemampuan tersebut diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,409, nilai T-statistics sebesar 5,186, dan nilai P-values kurang dari 0,000 kurang dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja terhadap kompetensi pengrajin Sasirangan. Koefisien jalur sebesar 0,409 menunjukkan bahwa perilaku kerja memiliki hubungan positif yang relatif kuat dengan kompetensi dalam model penelitian ini. Bahkan, koefisien tersebut lebih besar daripada pengaruh langsung perilaku kerja terhadap kinerja, yaitu 0,244.

Secara konseptual, perilaku kerja yang positif dapat mendorong seseorang untuk terus belajar, berlatih, memperbaiki kesalahan, dan mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengrajin yang tekun, disiplin, terbuka terhadap masukan, serta memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemampuan berpotensi mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Dalam usaha Sasirangan, perilaku kerja yang mendukung pembelajaran dapat membantu pengrajin meningkatkan keterampilan produksi, memahami teknik baru, memperbaiki kualitas motif, serta mengembangkan kemampuan dalam pemasaran dan pengelolaan usaha. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dicapai saat ini, tetapi juga berpotensi menjadi bagian dari proses pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan SEM-PLS, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis	Koefisien	T-statistics	P-values	Keputusan
H6: Kearifan lokal → Kompetensi → Kinerja	0,176	3,606	0,000	Diterima
H7: Perilaku kerja → Kompetensi → Kinerja	0,183	3,515	0,000	Diterima

Pengaruh Kearifan Lokal terhadap Kinerja melalui Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,176, nilai T-statistics sebesar 3,606, dan P-values sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Artinya, kompetensi mampu memediasi pengaruh kearifan lokal terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi diterima.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,183, nilai T-statistics sebesar 3,515, dan P-values sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Artinya, kompetensi mampu memediasi pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi diterima. Kedua hipotesis pengaruh tidak langsung diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan mekanisme penting yang menghubungkan kearifan lokal dan perilaku kerja dengan kinerja pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kearifan lokal dan perilaku kerja terhadap kompetensi dan kinerja pengrajin Sasirangan di Kota Banjarmasin, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal Banjar dapat menjadi landasan dalam membangun semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan pengrajin dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghasilkan produk yang berkualitas. Pengujian berikutnya kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pengrajin Sasirangan. Penerapan nilai budaya lokal dalam aktivitas usaha berpotensi mendukung pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pengrajin dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Perilaku kerja yang positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan dan kerja sama, dapat mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta peningkatan kinerja pengrajin. Pengujian berikutnya perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pengrajin Sasirangan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang baik dapat mendukung proses pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kemampuan pengrajin dalam menjalankan aktivitas produksi.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pengrajin, semakin besar kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan mencapai target usaha.
4. Kompetensi memediasi pengaruh kearifan lokal terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Pengaruh tidak langsung memiliki koefisien sebesar 0,176, T-statistics 3,606, dan P-values 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kearifan lokal tidak hanya berhubungan langsung dengan kinerja, tetapi juga dapat mendukung peningkatan kinerja melalui pengembangan kompetensi pengrajin.
5. Kompetensi memediasi pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pengrajin Sasirangan. Pengaruh tidak langsung memiliki koefisien sebesar 0,183, T-statistics 3,515, dan P-values 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang positif dapat mendukung peningkatan kompetensi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pengrajin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada berbagai pihak adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pengrajin Sasirangan
Pengrajin Sasirangan diharapkan terus mempertahankan dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal Banjar dalam aktivitas usaha, seperti semangat gawi manuntung (menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas), betutulungan (saling membantu), dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, pengrajin perlu meningkatkan kompetensi melalui pembelajaran berkelanjutan, pelatihan keterampilan membuat, inovasi desain, serta penguasaan teknik produksi agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan meningkatkan kinerja usaha.
2. Bagi Pemerintah Daerah.
Pemerintah Kota Banjarmasin dan instansi terkait diharapkan memperkuat pembinaan UMKM Sasirangan melalui program pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan usaha, fasilitasi akses permodalan serta pengembangan pemasaran digital. Program pemberdayaan sebaiknya tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal Banjar sebagai modal sosial dan budaya dalam membangun perilaku kerja, kompetensi serta kinerja pengrajin.
3. Bagi Pengelola UMKM dan Komunitas Pengrajin Sasirangan
Pengelola UMKM dan komunitas pengrajin diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab. Kegiatan berbagi pengetahuan, pendampingan antar pengrajin, serta kerja sama dalam pengembangan produk dan pemasaran perlu ditingkatkan. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat kompetensi pengrajin sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas wilayah penelitian, menambah jumlah responden, serta melibatkan pengrajin dari berbagai skala usaha agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain, seperti inovasi, motivasi kerja, orientasi

kewirausahaan, kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi digital. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengkaji lebih mendalam dimensi kearifan lokal Banjar dan indikator perilaku kerja yang paling berkontribusi terhadap kompetensi serta kinerja pengrajin.

6. Bagi Pengembangan Ilmu MSDM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu MSDM, khususnya dalam memahami peran kearifan lokal dan perilaku kerja dalam membangun kompetensi dan kinerja. Nilai budaya lokal dapat dipertimbangkan sebagai salah satu landasan dalam mengembangkan model pengelolaan sumber daya manusia yang kontekstual, terutama pada UMKM berbasis budaya. Dengan demikian, pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja tidak hanya bertumpu pada aspek teknis, tetapi juga pada nilai budaya dan perilaku kerja yang berkembang dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari, N. Q., & Wulanyani, N. M. S. (2021). Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(3), 218. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i3.9816>
- Claudia, M., Ekonomi, F., & Lambung, U. (n.d.). *No Title*. 196–207.
- Dani, A., & Nugraha, M. E. (2023). *Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat*. 1(2).
- Dwi Handini, Y., Poernomo, D., Karyadi, H., Ketut Mastika, I., & Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Jember, P. (2023). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Keunggulan Bersaing yang Dimoderasi Kinerja Bisnis. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 19(1), 95–104. <http://ojs2.pnb.ac.id/index.php/JBK>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download/2764/2410>
- Fatih, H. M., Iskandar, D., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin*. 9(1), 31–39.
- Fatmawati, I., & Pd, S. (2022). *Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi*. 2(2), 39–55.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hayati, D., Bachri, A. A., Rifani, A., & Rahmini, N. (2026). *Can Job Satisfaction Be Achieved Through Organisational Commitment and Leader Member Exchange for Lecturers ?* 4(5), 1659–1679.
- Hayati, D., Nugroho Akimas, H., Rahmawati, R., & Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Banjarmasin, S. (n.d.). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Impact of Leader-Member-Exchange and Competency on Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable for Academic Staff of Private Universities In Kalimantan Re*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Istiqomah, Ermina., & Setyobudihono, S. (2019). Nilai budaya masyarakat Banjar Kalimantan Selatan: studi indigenous Ermina. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–6.
- Journal, I., & Business, O. F. (2024). *No Title*. 7(2).
- Kearifan, I. N. (2025). *Economics and Digital Business Review*. 6(2).
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>
- Lorena, S., & Bilawal, M. (2022). *Heliyon Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior : A mediated model*. 8(January). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Nilai, B., Dan, K., & Lokal, K. (2017). *No Title*. 2(1), 48–59.
- No, V., Hermaliana, P., & Ramadhan, U. F. (2024). *Analisis Perilaku Kerja Karyawan PT . TXJ Indonesia*. 1(2), 41–46.
- Parhani, I. (2016). Budaya Urang Banjar. *IAIN Antasari Banjarmasin*, 1–26. [http://idr.uin-antasari.ac.id/6243/1/Nilai Budaya Urang Banjar.pdf](http://idr.uin-antasari.ac.id/6243/1/Nilai%20Budaya%20Urang%20Banjar.pdf)
- Pelaku, K., Di, U., Tangerang, K., & Sudirman, L. (2020). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 10(2), 163–176.
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). *Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19*. 22(2), 191–204.
- Robbins, S. P. (n.d.). *BEHAVIOR*.

-
- Sahetapy, W. (2026). *Peran Kemampuan Manajerial dalam Memfasilitasi Transformasi Digital : Mendorong Transformasi Model Bisnis dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. 5(1), 47–56. <https://doi.org/10.59431/jmasif.v5i1.755.RESEARCH>
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study from Pakistani Academic Sector*. 5(5), 194–207.
- Santoso, S. B., Setyowati, W., Astuti, H. J., Tubastuvi, N., & Wahyuni, S. (2023). Measuring Work Performance: Competence, Motivation, Islamic Leadership, And Discipline As Intervening Variable. *Quality - Access to Success*, 24(196), 268–279. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.33>
- Smirnova, A. M., & Bagaeva, I. V. (2019). *Formation of requirements for human resources in the conditions of digital transformation of business*. 1(Icdtli), 280–285.
- Sudiarti, L., Hamka, & Rivai, F. H. (2023). Development strategy of human resource competency in the preservation field. *Record and Library Journal*, 9(2), 268–282. <https://doi.org/10.20473/rlj.V9-I2.2023.268-282>
- Supriyanto, S., Rivai Zainal, V., & Nawangsari, L. C. (2023). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance (Study on Employees of Grogol Branch Pawnshop). *International Journal*, 4(4), 769–779.
- Wahyu. (2020). Kearifan Lokal Dalam Perspektif Budaya Banjar. *Cross-Border*, 3(2), 226–240.