

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Objek Penelitian

#### 1. Keadaan Geografis Kabupaten Kudus

Kabupaten Kudus termasuk salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang terletak di antara empat kabupaten di antaranya yaitu sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Jepara dan Pati, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Grobogan dan Pati, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Demak dan Jepara, dan sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Pati.

Kabupaten Kudus terletak di antara  $110^{\circ}36'$  dan  $110^{\circ}50'$  Bujur Timur dan terletak di antara  $6^{\circ}51'$  dan  $7^{\circ}16'$  Lintang Selatan. Jarak terjauh dari barat ke timur yaitu 16 km dan dari utara ke selatan 22 km.

Kabupaten Kudus terbagi menjadi 9 Kecamatan yaitu Kota, Gebog, Jati, Undaan, Bae, Kaliwungu, Jekulo, Mejobo, dan Dawe. Kabupaten Kudus mempunyai luas wilayah yang tercatat sebesar 425,15 hektar atau sekitar 1,31 persen dari luas Propinsi Jawa Tengah.<sup>1</sup>

**Tabel 4.1**

Luas dan Jumlah Daerah menurut Kecamatan di Kab. Kudus  
Tahun 2022

No.	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Luas Total Area (km <sup>2</sup> )
1.	Kaliwungu	Kedungdowo	32,713
2.	Kota	Purwosari	10,473
3.	Jati	Tanjung Karang	26,298
4.	Undaan	Undaan Kidul	71,770
5.	Mejobo	Jepang	36,766
6.	Jekulo	Klaling	82,917
7.	Bae	Bae	23,323
8.	Gebog	Gondosari	55,060
9.	Dawe	Piji	85,837
<b>Total</b>			<b>425,15</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

<sup>1</sup> Rahmadi Agus Santosa, *Kabupaten Kudus dalam Angka 2023* (Kudus: BPS-Statistics of Kudus, 2023),4.

## 2. Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus

Proses pembangunan daerah di *era society 5.0*, tenaga kerja yang unggul dan terampil adalah potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan. Berdasarkan data yang tercatat pada badan pusat statistik Kudus, tingkat pengangguran terbuka (TPT) dan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Kudus periode tahun 2020-2022 yaitu dapat dilihat dari tabel 4.2 dan tabel 4.2.1 dibawah ini:<sup>2</sup>

**Tabel 4.2**

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kab. Kudus Tahun 2019 - 2022

Kabupaten	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Kudus (Persen)			
	2019	2020	2021	2022
Kudus	3,86	5,53	3,77	3,21

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

**Tabel 4.2.1**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kab. Kudus Tahun 2019-2022

Kabupaten	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Kudus (Persen)			
	2019	2020	2021	2022
Kudus	71,83	74,50	74,77	70,99

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan data yang tercatat pada Badan Pusat Statistik Kudus, tentang jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan usaha tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.2.2**

Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja menurut Lapangan Usaha Tahun 2021 di Kabupaten Kudus

Kabupaten	Lapangan Usaha	Jumlah
Kudus	Sektor Primer	28,723
	Sektor Sekunder	251,859
	Sektor Tersier	220,861
Jumlah		501,443

Keterangan :

a. Sektor Primer : Penggalian, Pertambangan, Pertanian.

<sup>2</sup> Rahmadi Agus Santosa, *Kabupaten Kudus dalam Angka 2023* (Kudus: BPS-Statistics of Kudus, 2023),42.

- b. Sektor Sekunder : Listrik, Air, Gas, Konstruksi, Industri.  
 c. Sektor Tersier : Perdagangan, Keuangan dan Jasa, Angkutan dan Komunikasi

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan data yang tercatat pada Badan Pusat Statistik Kudus, tentang penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan dan jenis kelamin di Kabupaten Kudus (jiwa) periode tahun 2020-2021 yaitu sebagai berikut :<sup>3</sup>

**Tabel 4.2.3**

Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Kudus (Jiwa) Tahun 2020-2021

Kegiatan Utama	Laki-Laki		Perempuan		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Bekerja	260.317	263.791	223.666	237.652	483.983	501.443
Pengangguran Terbuka	17.636	15.325	10.700	4.326	28.336	19.651
Sekolah	19.139	21.033	24.116	21.057	43.255	42.090
Mengurus Rumah Tangga	13.408	17.904	80.795	82.507	94.203	100.411
Lainnya	25.245	22.276	12.685	11.019	77.930	33.295

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

### 3. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan bagian indikator makro dalam mengukur keberhasilan daerah. Tolak ukur itu dikatakan sudah mulai bergeser pada tolak ukur kualitas sumberdaya manusia, tetapi pertumbuhan ekonomi masih tetap berkaitan erat dengan pembangunan yang akhirnya berdampak pada kesejahteraan penduduk dan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik, "Tenaga Kerja menurut BPS Kudus," Diakses pada tanggal 16 April 2023 pada Pukul 10.35 WIB, <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab3>.

**Tabel 4.3**  
PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan  
Usaha di Kabupaten Kudus Tahun 2019-2021 (persen)

<b>Distribusi PDRB Atas Harga Dasar Berlaku menurut Lapangan Usaha Kabupaten Kudus (Persen)</b>			
<b>Sektor PDRB Lapangan Usaha Tahun</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	2.25	2.24	2.33
B. Pertambangan dan Penggalian	0.14	0.14	0.15
C. Industri Pengolahan	80.63	80.41	80.97
D. Pengadaan Listrik dan Gas	0.04	0.04	0.04
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.02	0.02	0.02
F. Konstruksi	3.48	3.54	3.25
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	5.43	5.48	5.18
H. Transportasi dan Pergudangan	1.04	1.07	0.86
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1.16	1.20	1.12
J. Informasi dan Komunikasi	0.64	0.67	0.79
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	1.78	1.73	1.82
L. Real Estate	0.55	0.55	0.54
M,N. Jasa Perusahaan	0.11	0.12	0.12
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	0.76	0.76	0.77
P. Jasa Pendidikan	1.10	1.14	1.14
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0.32	0.33	0.35
R,S,T,U. Jasa lainnya	0.55	0.57	0.55
Produk Domestik Regional Bruto	100.00	100.00	100.00

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.3. menunjukkan bahwa PDRB  
atas dasar harga konstan tahun 2010 selalu mengalami kenaikan

setiap tahunnya dari tahun 2018-2020.<sup>4</sup> Kabupaten Kudus berada di posisi kedua di Jawa Tengah dengan PDRB sebesar Rp.109,16 triliun pada tahun 2020. Kabupaten Kudus memiliki PDRB per kapita sebesar di Jawa Tengah pada tahun 2020, yaitu Rp. 123,9 Juta. Dengan PDRB perkapita yang cukup besar, maka dapat dikatakan bahwa tingkat kemakmuran penduduk di Kabupaten Kudus sangat bagus.

#### 4. Kondisi UMKM Kabupaten Kudus

Demi mewujudkan pembangunan perekonomian nasional yang berdasar pada demokrasi ekonomi, maka usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) perlu di perhatikan dan diberdayakan sebagai bagian dari ekonomi rakyat.

Pemberdayaan UMKM dilakukan melalui pemberian kesempatan berusaha, perlindungan, dukungan dan pengembangan usaha yang seluas-luasnya sehingga UMKM dapat tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang mandiri. Adapun tujuan pemberdayaan UMKM adalah sebagai berikut :

- a) Mewujudkan struktur perekonomian yang seimbang, berkeadilan dan berkembang.
- b) Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan UMKM menjadi usaha yang mandiri dan tangguh.
- c) Meningkatkan peran UMKM dalam pembangunan daerah, pemerataan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, pengentasan kemiskinan dan memajukan laju pertumbuhan ekonomi.<sup>5</sup>

Pemberdayaan yang dilakukan oleh pemerintah guna mendukung pengembangan UMKM melalui penumbuhan iklim usaha yang terdiri dari 8 aspek yaitu :

- a) Aspek Pendanaan
  - 1) Memberikan fasilitas UMKM untuk dapat mengakses kredit perbankan dan LKBB serta memperluas sumber pendanaan

---

<sup>4</sup> Badan Pusat Statistik Kudus, "Produk Domestik Regional Bruto Lapangan Usaha menurut BPS Kudus," Diakses pada Tanggal 16 April 2023 pada Pukul 10.45 WIB., <https://www.bps.go.id/subject/52/produk-domestik-regional-bruto-lapangan-usaha.html#subjekViewTab3>.

<sup>5</sup> Pemerintahan Kabupaten Kudus, "UMKM Kudus," 2017, Diakses pada Tanggal 17 April 2023 pada Pukul 13.00 WIB <https://Kuduskab.go.id/p/133/umkm>.

- 2) Memperbanyak lembaga pembiayaan serta memperluas jaringan lembaga pembiayaan sehingga UMKM mudah untuk mengaksesnya
  - 3) Membantu para pelaku UMKM untuk mendapatkan pembiayaan dan jasa dengan jaminan yang disediakan oleh pemerintah
- b) Aspek Sarana Prasarana
- 1) Mengadakan sarana prasarana umum yang dapat meningkatkan perkembangan usaha mikro dan kecil.
  - 2) Memberikan keringanan tarif pada prasarana tertentu bagi usaha mikro dan kecil.
- c) Aspek Informasi
- 1) Membentuk dan mempermudah pemanfaatan bank data dan jaringan informasi bisnis.
  - 2) Mengadakan dan menyebarluaskan informasi terkait sumber pembiayaan, pasar, komoditas, desain, penjaminan, mutu dan teknologi.
- d) Aspek Kemitraan
- 1) Mewujudkan kemitraan antar UMKM,
  - 2) Mewujudkan kemitraan antar UMKM dan usaha besar.
  - 3) Menumbuh kembangkan kerjasama guna meningkatkan posisi tawar UMKM.
  - 4) Mendorong terciptanya struktur pasar yang menjamin tumbuhnya persaingan usaha yang sehat serta melindungi konsumen.
  - 5) Mencegah terjadinya pemusatan usaha oleh perorangan atau klompok tertentu yang merugikan UMKM serta terjadinya penguasaan pasar.<sup>6</sup>
- e) Aspek Perijinan
- 1) Penyederhanaan tata cara dan jenis perijinan usaha dengan menggunakan sistem pelayanan terpadu satu pintu.
  - 2) Bagi usaha mikro diberikan kebebasan biaya perijinan dan bagi usaha kecil diberikan keringanan perijinan.

---

<sup>6</sup> Pemerintahan Kabupaten Kudus, "UMKM Kudus," 2017, Diakses pada Tanggal 17 April 2023 pada Pukul 13.00 WIB <https://Kuduskab.go.id/p/133/umkm>.

- f) Aspek Kesempatan Berusaha
- 1) Menentukan tempat usaha meliputi lokasi pertanian rakyat, sentra industri, lokasi yang tepat bagi PKL dan lokasi lainnya.
  - 2) Menentukan alokasi waktu berusaha bagi usaha mikro dan usaha kecil di subsektor perdagangan retail.
  - 3) Menetapkan bidang yang dicadangkan bagi UMKM dan bidang usaha untuk usaha besar dengan ketentuan harus bekerjasama dengan UMKM.
  - 4) Melindungi beberapa usaha tertentu yang strategis bagi UMKM.
  - 5) Mengedepankan penggunaan produk hasil UMKM melalui pengadaan langsung.
  - 6) Mengutamakan pengadaan barang dan jasa serta pemborongan kerja pemerintah pemkab.
  - 7) Memberikan bantuan konsultasi hukm dan pembelaan.
- g) Aspek Promosi Dagang
- 1) Meningkatkan promosi UMKM baik di dalam negeri maupun luar negeri.
  - 2) Memperluas sumber pendanaan untuk promosi UMKM.
  - 3) Memberikan intensif bagi umkm dalam setiap kegiatan promosi.
  - 4) Memberikan fasilitas HAKI atas produk dan desain UMKM.
- h) Aspek Dukungan Kelembagaan
- 1) Meningkatkan dan mengembangkan fungsi inkubator, konsultan keuangan mitra bank sebagai lembaga pendukung pengembangan UMKM, dan lembaga layanan pengembangan usaha.<sup>7</sup>
- Pengembangan UMKM di Kudus menurut beberapa bidangnya dapat dilakukan dengan cara-cara berikut ini :
- a) Bidang Produksi Pengolahan dilakukan dengan cara :
- 1) Meningkatkan teknik produksi dan pengolahan serta kemampuan manajemen bagi UMKM

---

<sup>7</sup> Pemerintahan Kabupaten Kudus, "UMKM Kudus," 2017, Diakses pada Tanggal 17 April 2023 pada Pukul 13.00 WIB <https://Kuduskab.go.id/p/133/umkm>.

- 2) Memberikan kemudahan dalam pengadaan sarpras, produksi dan pengolahan, bahan baku, bahan penolong dan kemasan bagi produk UMKM
  - 3) Mendorong penerapan standarisasi dalam proses produksi dan pengolahan
  - 4) Meningkatkan kemampuan rancang bangun dan perekayasaan bagi usaha menengah
- b) Bidang Pemasaran dilakukan dengan cara :
- 1) Melaksanakan penelitian dan pengkajian pemasaran.
  - 2) Meningkatkan kemampuan manajemen dan teknik pemasaran.
  - 3) Menyediakan sarpras yang meliputi penyelenggara uji coba pasar, lembaga pemasaran, penyediaan rumah dagang dan promosi usaha menengah dan kecil.
  - 4) Memberikan dukungan promosi produk, jaringan pemasaran dan distribusi.
  - 5) Menyediakan tenaga konsultan profesional dalam bidang pemasaran.
- c) Bidang Pengembangan SDM dilakukan dengan cara :
- 1) Memasyarakatkan dan membudidayakan kewirausahaan.
  - 2) Meningkatkan ketrampilan teknis dan manajerial.
  - 3) Membentuk dan mengembangkan lembaga diklat untuk melaksanakan diklat, penyuluhan, motivasi, kreativitas bisnis dan penciptaan WUB.<sup>8</sup>
- d) Bidang Desain dan Teknologi dilakukan dengan cara :
- 1) Meningkatkan kemampuan di bidang desain dan teknologi pengendalian mutu.
  - 2) Meningkatkan kerjasama dan alih teknologi
  - 3) Meningkatkan kemampuan UKM di bidang penelitian untuk mengembangkan desain dan teknik baru
  - 4) Memberikan insentif kepada UMKM untuk mengembangkan teknologi dan melestarikan lingkungan
  - 5) Mendorong UMKM untuk memperoleh sertifikat HKI  
Upaya Pemerintah Kabupaten Kudus dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah

---

<sup>8</sup> Pemerintahan Kabupaten Kudus, "UMKM Kudus," 2017, Diakses pada Tanggal 17 April 2023 pada Pukul 13.00 WIB <https://Kuduskab.go.id/p/133/umkm>.



1. Bidang produksi pengolahan yaitu dengan memberikan kemudahan dalam pengadaan sarpras produksi, pengolahan dan kemasan bagi produk UMKM dan kemampuan manajerial melalui bantuan alat produksi dan kredit usaha mikro.
2. Bidang pemasaran yaitu menyediakan sarpras yang meliputi rumah dagang, dan promosi bagi usaha mikro dan usaha kecil melalui dukungan promosi produk dan jaringan pemasaran (bantuan dana pameran SMESCO, Soropadan) kontak dagang dan kemitraan.
3. Bidang pengembangan SDM yaitu dengan memasyarakatkan dan membudayakan kewirausahaan melalui sosialisasi peraturan tentang UMKM, melaksanakan diklat, penyuluhan, motivasi dan penciptaan WUB melalui bintek kewirausahaan, penyuluhan, regulasi perijinan dan penciptaan WUB.
4. Bidang desain dan teknologi berupa peningkatan kerjasama dan alih teknologi melalui pembentukan sentra industri, asosiasi, paguyuban, KUB, studi banding, mendorong UMKM untuk memperoleh HKI melalui penyuluhan dan bantuan dana untuk memperoleh HKI, hak cipta.<sup>9</sup>

## **B. Deskripsi Variabel Penelitian**

### **1. Data Deskripsi Responden**

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut usia, gender, pendidikan, lama bekerja, identitas UMKM (nama usaha, nama pemilik, jumlah karyawan, kategori UMKM, alamat, dan produk.

#### **a) Usia Responden**

Berdasarkan usia responden, data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

---

<sup>9</sup> Pemerintahan Kabupaten Kudus, "UMKM Kudus," 2017, Diakses pada Tanggal 17 April 2023 pada Pukul 13.00 WIB <https://Kuduskab.go.id/p/133/umkm>.

**Tabel 4.4**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frekuensi	Persen
18-30 Tahun	50	40%
31-45 Tahun	53	42,4%
> 45 Tahun	22	17,6%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa usia dari 61 responden yang menjadi sampel dengan usia antara 18-30 tahun sebanyak 50 orang atau 40%, usia 31-45 tahun sebanyak 53 orang atau 42,4%, dan usia >45 tahun sebanyak 22 orang atau 17,6%.

**b) Gender Responden**

Berdasarkan gender responden, terdiri atas dua kelompok yaitu responden laki-laki dan perempuan yang seluruhnya berjumlah 125 responden disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Kategori Gender	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	39	31,2%
Perempuan	86	68,8%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4.1 di atas menunjukkan bahwa gender dari 125 responden yang menjadi sampel yaitu gender laki-laki sebanyak 39 orang atau 31,2% dan sedangkan gender perempuan sebanyak 86 orang atau 68,8%.

**c) Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan responden, data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persen
SD	5	4%
SLTP	16	12,8%
SLTA	90	72%
S1	14	11,2%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4.2 di atas menunjukkan bahwa pendidikan dari 125 responden yang menjadi sampel yaitu jenjang SD dengan responden sebanyak 5 orang atau 4%, jenjang SLTP dengan responden sebanyak 16 orang atau 12,8%, jenjang SLTA dengan responden sebanyak 90 orang atau 72%, dan jenjang S1 dengan responden sebanyak 14 atau 11,2%.

**d) Lama Bekerja**

Berdasarkan lama bekerja responden, data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1 - 10 Tahun	101	80,8%
11-20 Tahun	15	12,%
21-30 Tahun	9	7,2%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4.3 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja dari 125 responden yang menjadi sampel dengan usia lama kerja antara 1-10 tahun sebanyak 101 orang atau 80,8%, usia lama kerja antara 11-20 tahun sebanyak 15 orang atau 12%, usia lama kerja antara 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 7,4%.

e) **Kategori UMKM**

Berdasarkan kategori UMKM, data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4.4**  
Karakteristik Berdasarkan Kategori UMKM

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
Mikro (4 orang)	14	31,1%
Kecil (5-19 orang)	23	51,1%
Menengah (20-99 orang)	8	17,8%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4.4 di atas menunjukkan bahwa kategori UMKM dari 45 UMKM yang menjadi sampel yaitu dalam kategori mikro sebanyak 14 tempat atau 31,1%, kategori kecil sebanyak 23 tempat atau 51,1%, dan kategori menengah sebanyak 8 tempat atau 17,8%.

f) **Kategori Desa**

Berdasarkan kategori desa, data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4.5**  
Karakteristik Berdasarkan Kategori Desa

Desa	Frekuensi	Persen
Bakalan Krapyak	1	2%
Barongan	2	4%
Burikan	1	2%
Demaan	1	2%
Demangan	4	9%
Janggalan	1	2%
Jepang Pakis	4	9%
Kajeksan	3	7%
Kaliputu	1	2%
Kauman	2	4%
Kerjasan	1	2%

Klumpit	1	2%
Kramat	1	2%
Krandon	1	2%
Langgar Dalem	1	2%
Loram Kulon	2	4%
Mlati Kidul	1	2%
Nganguk	1	2%
Padurenan	7	16%
Peganjaran	1	2%
Purwosari	2	4%
Rendeng	3	7%
Sunggingan	2	4%
Wergu Kulon	1	2%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4.5 di atas menunjukkan bahwa kategori desa dari 45 UMKM yang menjadi sampel yaitu Bakalan Krapyak sebanyak 1 atau 2%, Barongan sebanyak 2 atau 4%, Burikan sebanyak 1 atau 2%, Demaan sebanyak 1 atau 2%, Demangan sebanyak 4 atau 9%, Janggalan sebanyak 1 atau 2%, Jepang Pakis sebanyak 4 atau 9%, Kajeksan sebanyak 3 atau 7%, Kaliputu sebanyak 1 atau 2%, Kauman sebanyak 2 atau 4%, Kerjasan sebanyak 1 atau 2%, Klumpit sebanyak 1 atau 2%, Kramat sebanyak 1 atau 2%, Krandon sebanyak 1 atau 2%, Langgar Dalem sebanyak 1 atau 2%, Loram Kulon sebanyak 2 atau 4%, Mlati Kidul sebanyak 1 atau 2%, Nganguk sebanyak 1 atau 2%, Padurenan sebanyak 7 atau 16%, Peganjaran sebanyak 1 atau 2%, Purwosari sebanyak 2 atau 4%, Rendeng sebanyak 3 atau 7%, Sunggingan sebanyak 2 atau 4%, dan Wergu Kulon sebanyak 1 atau 2%.

**g) Identitas UMKM**

Berdasarkan Identitas UMKM yang terdiri atas nama usaha, nama pemilik, jumlah karyawan, kategori UMKM, alamat dan produk. Data tersebut didapatkan dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4.6**  
**Karakteristik Identitas UMKM**

Nama Usaha	Nama Pemilik	Kategori UMKM	Jumlah Karyawan	Alamat	Produk
Abadi	Bpk. Saifi'i	Kecil	5	Jl. Pramuka No. 1 Mlati Kidul Kudus	Semua jenis pakaian muslim
Afif Purnama	Bpk. Afif Fahrudin	Menengah	30	Krajan Rt 5 Rw 1 Padurenan Gebog Kudus	seragam sekolah
Alba/Sahe Konveksi	Ibu Hj. Faizatur Nikmah	Kecil	10	Jepang Pakis, Krajan Kidul Rt 4 Rw 3 Jati Kudus	gamis dewasa dan blus
Alkha Clothing	Ibu. Alina Khilmiya	Kecil	8	Loram Kulon Rt 3 Rw 1 Jati Kudus	gamis, jilbab
Alsa	Bpk. Abdul Basith	Mikro	4	Jl. Sunan Kudus, Ledok Rt 4 Rw 5 Demaan	Busana Muslim
Altara	Bpk. Muhari	Kecil	13	Jl. HM Subhan ZE No 18 A Purwosari	Kemeja, Jas, Dasi dan Celana
Amalia Bordir	Ibu. Hj. Mufrichah	Kecil	6	Krandon Rt 5 Rw 1 No 19 Kudus	Mukena, gamis dan jasa bordir
Amini Collection	Bpk. H. Chamim	Kecil	11	Gg. Dalangan No 526 Barongan Rt 5 Rw 5	Pakaian Olahraga
Ar-Rikna / Mahira	Bpk. H. Mahya Najid	Kecil	15	Sunggingan Rt 4 Rw 3 Kudus	Pakaian Muslim dan Hijab
Ayu Konveksi	Ibu. Masroh Hidana	Kecil	9	Gg. 6 Kaliputu Rt 6 Rw 1 No. 130 Kudus	Baju Anak
Barokah Jaya Putra	Bpk. Rifai	Menengah	27	Salak Rt 1 Rw 5 Padurenan Gebog Kudus	gamis dan segala macam baju
Bdr Clothing Industri	Bpk. Anis Surofiq	Mikro	4	Ds. Grogol, Bakalan Krapyak, Kaliwungu	kaos dan sablon
Bigest	Ibu. Ristiana	Kecil	11	Kauman No 32 Rt 2 Rw 1 Menara	Anak-Anak Wanita
Diana Collection	Bpk. Emil	Mikro	4	Burikan Rt 4 Rw 1	Kaos dan Hijab
El Naja Grosir Konveksi	Bpk. Jalaluddin Al Firdaus	Kecil	5	Loram Kulon Rt 4 Rw 1 Jati Kudus	Seragam Sekolah
Eifina	Bpk. Firdaus	Kecil	16	Demangan Rt 2 Rw 2	Pakaian Olahraga
Fahim Putra	Ibu. Tatik Mazidah	Kecil	6	Mrangen, Nganguk Rt 5 Rw 3	Tas
Fara Fashion	Bpk. Abdul Syukur	Kecil	8	Kajeksan Rt 3 Rw 2 Kudus	seragam kemeja dan bordir
Farado Cipta Mulya	Bpk. Aniwijaya	Mikro	4	Jl. Hm. Subchan Ze, Gg. 3 Rt 2 Rw 3 No. 293	Jas Almamater, Toga, dll
Geka Collection	Bpk. Abdul Mumbib	Kecil	15	Kaillopo Rt 4 Rw 4, Klumpit Gebog Kudus	Gamis
Habibah	Bpk. H. Makhruf	Kecil	5	Demangan Rt 1 Rw 1	Busana Muslim dan Bordir
Hida Bordir	Ibu. Hj. Hidayah	Mikro	4	Jl. Kh. Noor Hadi Janggalan	Kebaya, batik dan mukena
Iqbal Konveksi	Bpk. H. Noor Khoiid	Menengah	25	Krajan Rt 5 Rw 1 Padurenan Gebog Kudus	Baju Koko, Seragam, Bordir, dll
Kaligunting Collection	Bpk. Agus Abdul Muid	Kecil	18	Jl. K. H. Moh. Arwani, Gg. Mbah Rondo Kajeksan	Celana Olahraga
Khaira Bag Collection	Ibu. Kartini	Mikro	4	Jl. Satria, Kramat Besar Rt 4 Rw 3 Kudus	Tas Ulang Tahun dan Khajatan
Konveksi Eva	Bpk. H. Munawir	Mikro	4	Kauman No 64, Menara Kudus	Gamis Anak-Anak, Baju Koko
Konveksi Jas Almamater	Bpk. Sutarman	Kecil	5	Salak Rt 4 Rw 5 Padurenan Gebog Kudus	Jas Almamater
Lavia Collection	Ibu. Noor Cholis	Mikro	4	Jl. Jendral Sudirman, Rendeng Kudus	Gamis

Lida Jaya Konvekksi	Bpk. H. Asikin	67	Krajan Rt 4 Rw 1 Padurenan Gebog Kudus	Seragam Sekolah, plisket, dll
Mb Konvekksi	Bpk Faleh Noor	4	Langgardalem Rt 3 Rw 2 Kudus	Gamis
Mjc Jersey	Bpk. Revan	6	Jl. Letkol Tit Sudono, Magersari Wergu Kulon	Jersey
Pengerajin Tas	Bpk. Arif Pratama	4	Kajeksan Rt 4 Rw 1 Kudus	Tas
Ramadika	Ibu Yustiani	4	Barongan Rt 5 Rw 5 Kudus	Kaos dan Jaket
Renand Clothing	Bpk. Zaenal Abidin	20	Krajan Rt 1 Rw 1 Padurenan Gebog Kudus	busana muslim, Blazer, seragam
Riyan Collection	Bpk. Harianto	20	Jl. Kvai Telingsing No 15 Rt 3 Rw 1 Demangan	Busana Muslim
Sido Makmur	Ibu. Khoiriyah	6	Kerjasan No 101 Rt 2 Rw 2 Kudus	sprei
Sido Mtumbul	Bpk. Abdul Aziz	4	Jepang Pakis Rt 2 Rw 4 Jati Kudus	seragam kaos
Sinar Jaya Konvekksi	Bpk. M. Salim Dan Bpk. Salman	30	Krajan Rt 1 Rw 2 Padurenan Gebog Kudus	mukena, seragam, baju muslim, dll
Tiga Dara	Bpk. H. Muan	4	Demangan Rt 1 Rw 1	Pengerajin Tas
Tom-Tom Collection	Bpk. Tommy Indra	4	Jl. Jendral Sudirman, Madegondo Rendeng	Pakaian Wanita
Trackmore Clothing	Bpk. Fendi Arif Setiawan	7	Jl. Siswa No 46 Rendeng Kudus	Kaos
Ud. Noor Ida / Al-Bana	Bpk. Nurul Mutaqin	12	Jl. Mayor Busono, Rt 3 Rw 1 Sunggingan	Gamis
Zacky's Collection	Bpk. H. Sarmanto	55	Jepang Pakis, Krasak Kidul Rt 3 Rw 4 Jati Kudus	gamis, legging, blus, hem, rok, dlll
Zhema Konvekksi	Bpk. Ngsuanto	10	Gg. Langgar Domas 1 , Krajan Kidul, Jepang Pakis	Busana Muslim
Zidane Collection	Bpk. Noor Suud	6	Pegajaran Rt 6 Rw 3 Gg. 5 Bae	Seragam Sekolah dan Kaos Team

Sumber : Data primer diolah, 2023

**2. Data Deskripsi Penelitian**

Pencapaian dari tiap-tiap responden perihal penelitian ini yang membahas tentang kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0* : ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, *muslim coworkers support*, motivasi spiritual pada konveksi Kudus, yaitu akan dijelaskan dalam tabel 4.5 di bawah ini :

**Tabel 4.5**  
Hasil Respon Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RG	%	Total S	%	Total SS	%
Pengembangan SDM (X1)	1	0	0%	2	2%	12	9,6%	76	60,8%	35	28,0%
	2	0	0%	2	2%	32	25,6%	60	48,0%	31	24,8%
	3	0	0%	2	2%	17	13,6%	75	60,0%	33	26,4%
	4	0	0%	2	2%	19	15,2%	71	56,8%	31	24,8%
	5	0	0%	2	2%	33	26,4%	61	48,8%	29	23,2%
	6	0	0%	2	2%	18	14,4%	72	57,6%	35	28,0%
	7	0	0%	2	2%	34	27,2%	64	51,2%	27	21,6%
	8	0	0%	2	2%	13	10,4%	83	66,4%	29	23,2%
	9	0	0%	2	2%	28	22,4%	68	54,4%	29	23,2%
	10	0	0%	2	2%	18	14,4%	86	68,8%	21	16,8%
Muslim Coworkers Support (X2)	1	0	0%	2	2%	45	36,0%	53	42,4%	27	21,6%
	2	0	0%	2	2%	33	26,4%	65	52,0%	27	21,6%
	3	0	0%	2	2%	42	33,6%	58	46,4%	25	20,0%
	4	0	0%	2	2%	30	24,0%	68	54,4%	27	21,6%
	5	0	0%	2	2%	43	34,4%	57	45,6%	25	20,0%
	6	0	0%	2	2%	37	29,6%	61	48,8%	27	21,6%
Motivasi Spiritual (X3)	1	0	0%	2	2%	30	24,0%	60	48,0%	33	26,4%
	2	0	0%	2	2%	30	24,0%	56	44,8%	35	28,0%
	3	0	0%	2	2%	30	24,0%	64	51,2%	29	23,2%
	4	0	0%	2	2%	41	32,8%	53	42,4%	23	18,4%
	5	0	0%	2	2%	45	36,0%	61	48,8%	17	13,6%
Kinerja Karyawan (Y)	1	0	0%	2	2%	29	23,2%	67	53,6%	27	21,6%
	2	0	0%	2	2%	51	40,8%	51	40,8%	19	15,2%
	3	0	0%	2	2%	33	26,4%	65	52,0%	25	20,0%
	4	0	0%	2	2%	27	21,6%	75	60,0%	21	16,8%

Sumber : Data primer diolah, 2023.

**3. Statistika Deskriptif**

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel penelitian. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:



**Tabel 4.6**  
Statistik Deskriptif Pengembangan SDM

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
X1.1.1	4.152	2	5	0.646
X1.1.2	3.960	2	5	0.753
X1.1.3	4.128	3	5	0.619
X1.2.1	4.032	2	5	0.726
X1.2.2	3.936	2	5	0.746
X1.2.3	4.136	3	5	0.637
X1.2.4	3.944	3	5	0.696
X1.3.1	4.128	3	5	0.565
X1.3.2	4.008	3	5	0.675
X1.3.3	4.024	3	5	0.558

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel Pengembangan SDM diketahui terdapat 10 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X1.2.2 (Mampu mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas) dimensi keterampilan yaitu sebesar 3,936 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X1.1.1 (Mengetahui cara mengelola pekerjaan) dimensi pengetahuan sebesar 4,152. Berikut statistik deskriptif variabel *muslim coworkers support*.

**Tabel 4.6.1**  
Statistik Deskriptif *Muslim Coworkers Support*

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
X2.1.1	3.855	3	5	0.745
X2.1.2	3.952	3	5	0.691
X2.1.3	3.864	3	5	0.719
X2.2.1	3.976	3	5	0.675
X2.2.2	3.856	3	5	0.723
X2.2.3	3.920	3	5	0.711

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6.1 pada variabel *muslim coworkers support* diketahui terdapat 6 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X2.1.1 (mendapat bantuan dari rekan kerja ketika mendapat beban kerja yang berat) dimensi dukungan instrumental yaitu sebesar 3,855 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi

yaitu pada indikator X2.2.1 (mendapatkan pujian ketika berhasil dalam menyelesaikan tugas) dimensi dukungan emosional sebesar 3,976. Berikut statistik deskriptif variabel motivasi spiritual.

**Tabel 4.6.2**  
Statistik Deskriptif Motivasi Spiritual

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
X3.1.1	3.992	2	5	0.754
X3.2.1	3.976	2	5	0.805
X3.2.2	3.960	2	5	0.731
X3.3.1	3.728	2	5	0.833
X3.3.2	3.744	2	5	0.703

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6.2 pada variabel motivasi spiritual diketahui terdapat 5 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X3.3.1 (Pengamalan do'a) dimensi ibadah yaitu sebesar 3,728 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X3.1.1 (Percaya adanya rukun iman) dimensi akidah sebesar 3,992. Berikut statistik deskriptif variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.6.3**  
Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
Y.1.1	3.952	2	5	0.714
Y.2.1	3.680	2	5	0.765
Y.3.1	3.904	2	5	0.720
Y.3.2	3.920	2	5	0.665

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6.3 pada variabel Kinerja Karyawan diketahui terdapat 4 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator Y.2.1 (Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab) dimensi kualitas yaitu sebesar 3,680 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator Y.1.1 (Dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan waktunya) dimensi kuantitas sebesar 3,952.

#### 4. Analisis Data (Non Responden)

Analisis data non responden ini dilakukan sebelum membagikan kuesioner kepada responden atau karyawan UMKM konveksi Kudus, untuk mengetahui valid atau tidak validnya setiap butir atau item pertanyaan yang akan ditunjukkan kepada responden. Pada penelitian ini, non responden yang diambil sampelnya sebanyak 30 sampel yang dilakukan kepada mahasiswa maupun pekerja selain di UMKM konveksi Kudus. Perhitungan uji validitas dan reliabilitas ini akan diolah menggunakan SmartPLS 3, berikut perhitungannya :

##### a. Uji Validitas Konvergen

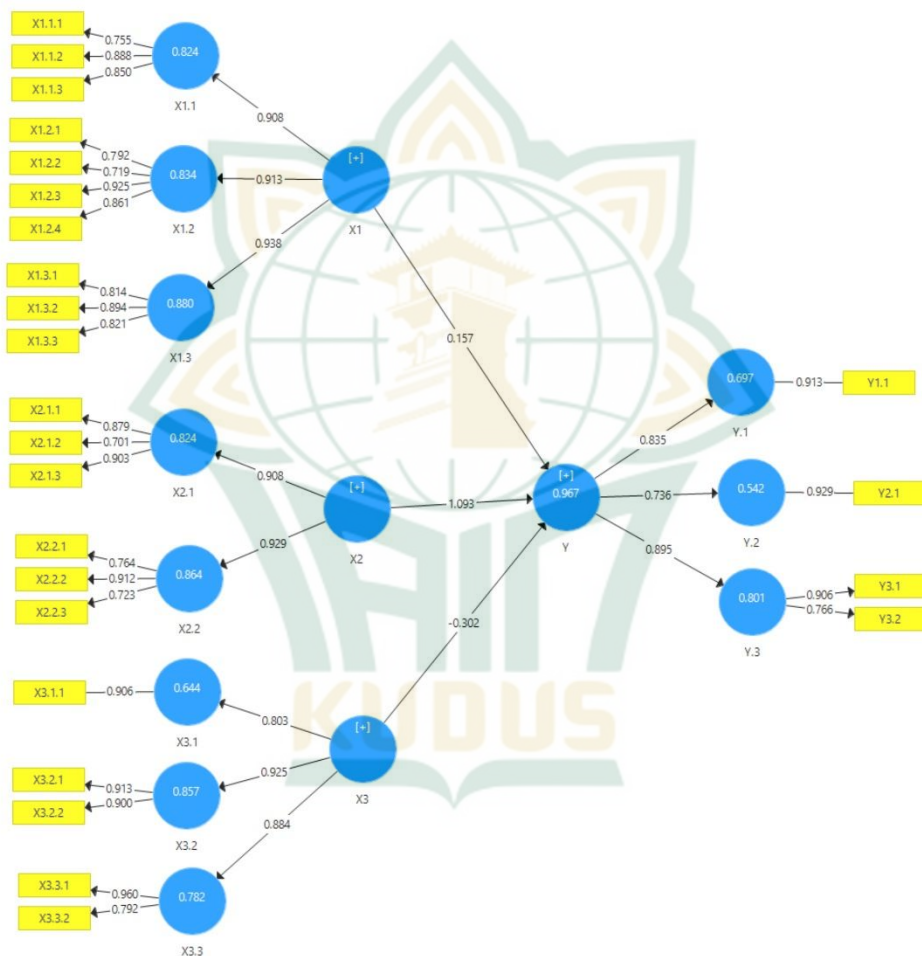
**Tabel 4.7**

Uji Validitas Konvergen (Non Responden)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pengembangan SDM	X1.1.1	0.755	Valid
	X1.1.2	0.888	Valid
	X1.1.3	0.850	Valid
	X1.2.1	0.792	Valid
	X1.2.2	0.719	Valid
	X1.2.3	0.925	Valid
	X1.2.4	0.861	Valid
	X1.3.1	0.814	Valid
	X1.3.2	0.894	Valid
<i>Muslim Coworkers Support</i>	X2.1.1	0.879	Valid
	X2.1.2	0.701	Valid
	X2.1.3	0.903	Valid
	X2.2.1	0.764	Valid
	X2.2.2	0.912	Valid
	X2.2.3	0.723	Valid
Motivasi Spiritual	X3.1.1	0.906	Valid
	X3.2.1	0.913	Valid
	X3.2.2	0.900	Valid
	X3.3.1	0.960	Valid
	X3.3.2	0.792	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0.913	Valid
	Y.2.1	0.929	Valid
	Y.3.1	0.906	Valid
	Y.3.2	0.766	Valid

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa atas nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model. Berikut merupakan hasil model struktural outer model non responden :



Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model (Non Responden)

## b. Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 4.7.1**  
Uji Validitas Diskriminan (Non Responden)

	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan SDM	0.652
Muslim Coworkers Support	0.706
Motivasi Spiritual	0.719
Kinerja Karyawan	0.706

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) (non responden) secara keseluruhan semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5 sehingga dinyatakan valid. Hasil pengukuran dari *Fornell-Larcker Criterion* dan *cross loading* dapat disajikan pada tabel dibawah ini. Hasil pengukuran dari *Fornell-Larcker Criterion* dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7.2**  
Fornell Larcker antara Variabel (Non Responden)

	X1	X2	X3	Y
Pengembangan SDM	<b>0.807</b>			
Muslim Coworkers Support	0.827	<b>0.848</b>		
Motivasi Spiritual	0.924	0.853	<b>0.840</b>	
Kinerja Karyawan	0.815	0.921	0.777	<b>0.840</b>

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Hasil dari *Fornell-Larcker Criterion* (non responden) antara semua variabel laten ditunjukkan pada Tabel di atas bahwa nilai dari suatu indikator lebih besar dalam menghitung variabel dari konstruk yang lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik untuk membentuk variabelnya masing-masing. Berikut Hasil *Cross Loading*.

**Tabel 4.7.3**  
Hasil Cross Loading (Non Responden)

	X1	X2	X3	Y
X1.1.1	<b>0.562</b>	0.674	0.550	0.762
X1.1.2	<b>0.771</b>	0.605	0.635	0.709
X1.1.3	<b>0.858</b>	0.614	0.716	0.635

X1.2.1	<b>0.607</b>	0.575	0.365	0.913
X1.2.2	<b>0.609</b>	0.640	0.626	0.557
X1.2.3	<b>0.855</b>	0.687	0.747	0.606
X1.2.4	<b>0.808</b>	0.719	0.646	0.644
X1.3.1	<b>0.768</b>	0.787	0.816	0.775
X1.3.2	<b>0.823</b>	0.730	0.868	0.740
X1.3.3	<b>0.761</b>	0.512	0.794	0.477
X2.1.1	0.757	<b>0.810</b>	0.880	0.595
X2.1.2	0.686	<b>0.924</b>	0.245	0.579
X2.1.3	0.716	<b>0.875</b>	0.704	0.839
X2.2.1	0.703	<b>0.566</b>	0.639	0.796
X2.2.2	0.643	<b>0.857</b>	0.617	0.883
X2.2.3	0.474	<b>0.418</b>	0.375	0.788
X3.1.1	0.768	0.787	<b>0.816</b>	0.775
X3.2.1	0.823	0.730	<b>0.868</b>	0.740
X3.2.2	0.761	0.512	<b>0.794</b>	0.477
X3.3.1	0.757	0.810	<b>0.880</b>	0.595
X3.3.2	0.875	0.594	<b>0.307</b>	0.524
Y1.1	0.716	0.875	0.704	<b>0.839</b>
Y2.1	0.703	0.566	0.639	<b>0.796</b>
Y3.1	0.643	0.857	0.617	<b>0.883</b>
Y3.2	0.305	0.192	0.941	<b>0.284</b>

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Nilai dari *cross loading* (Non Responden) untuk setiap indikator dari variabel laten memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai *loading* variabel laten lainnya. Artinya variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

### c. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.7.4**

Uji Reabilitas (Non Responden)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	<i>Rule of Thumb</i>	Evaluasi Model
Kinerja Karyawan	0.910	0.929	> 0.80	Sangat Andal
Motivasi Spiritual	0.861	0.906		Sangat Andal
Muslim Coworkers Support	0.805	0.885		Sangat Andal
Pengembangan SDM	0.791	0.878		Sangat Andal

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang dihasilkan adalah  $>0,80$  sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

## 5. Analisis Data (Responden)

### a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

#### 1) Uji Validitas Konvergen

Dalam melakukan pengujian validitas konvergen yaitu dengan cara melihat nilai *outer loading* dan *Average Extracted Varians (AVE)*. Nilai *outer loading* harus lebih dari 0,7 untuk dinyatakan valid pada setiap indikatornya. Hasil perhitungan *outer loading* dapat diuraikan dalam tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
*Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pengembangan SDM	X1.1.1	0.710	Valid
	X1.1.2	0.701	Valid
	X1.1.3	0.846	Valid
	X1.2.1	0.766	Valid
	X1.2.2	0.778	Valid
	X1.2.3	0.748	Valid
	X1.2.4	0.873	Valid
	X1.3.1	0.913	Valid
	X1.3.2	0.839	Valid
<i>Muslim Coworkers Support</i>	X1.3.3	0.788	Valid
	X2.1.1	0.892	Valid
	X2.1.2	0.912	Valid
	X2.1.3	0.910	Valid
	X2.2.1	0.915	Valid
	X2.2.2	0.941	Valid
Motivasi Spiritual	X2.2.3	0.912	Valid
	X3.1.1	0.924	Valid
	X3.2.1	0.886	Valid
	X3.2.2	0.945	Valid
	X3.3.1	0.823	Valid
Kinerja Karyawan	X3.3.2	0.820	Valid
	Y.1.1	0.868	Valid
	Y.2.1	0.875	Valid

	Y.3.1	0.908	Valid
	Y.3.2	0.898	Valid

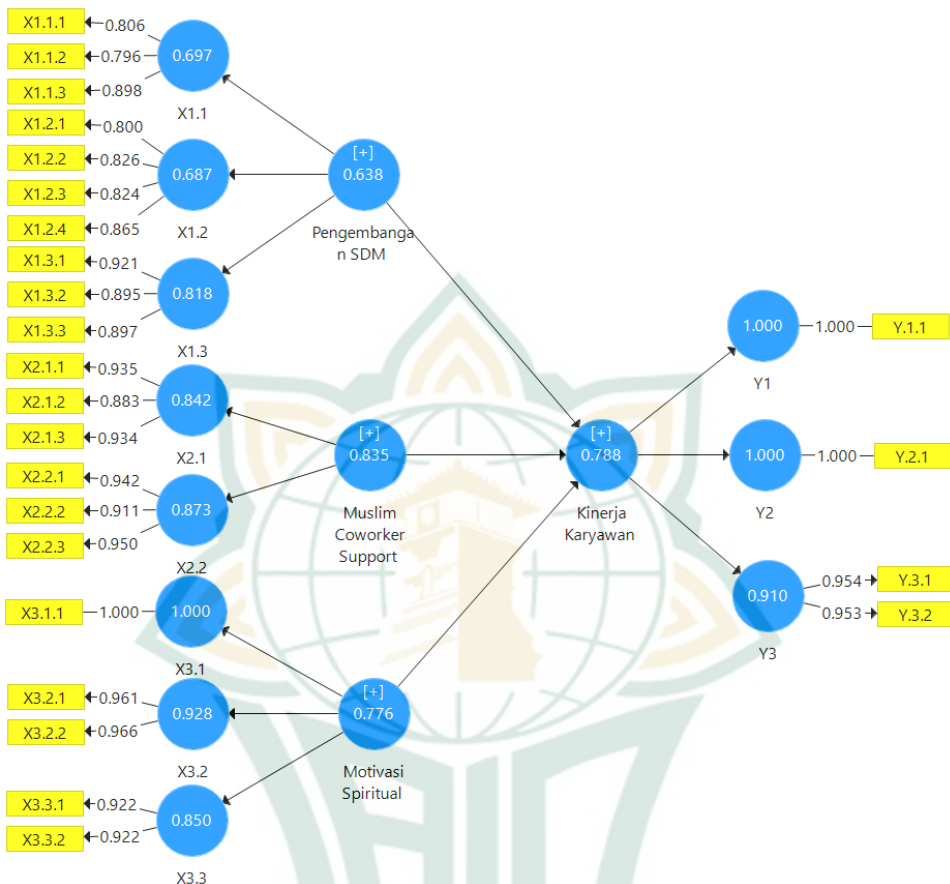
Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel di atas nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model. Nilai loading faktor yang paling kuat pada variabel- variabel dapat dijelaskan berikut ini

1. Pengembangan SDM yaitu pada dimensi penguasaan teknologi dan tepatnya pada indikator yaitu mampu meringankan pekerjaan (X1.3.1), yang memiliki nilai sebesar 0,913.
2. *Muslim coworkers support* yaitu pada dimensi dukungan emosional dan tepatnya pada indikator menjadi pendengar yang baik ketika rekan kerja berkeluh kesah tentang pekerjaan (X2.2.2), yang memiliki nilai sebesar 0,941.
3. Motivasi spiritual yaitu pada dimensi muamalat dan tepatnya pada indikator memenuhi kebutuhan berproduksi (X3.2.2), yang memiliki nilai sebesar 0,945.
4. Kinerja Karyawan yaitu pada dimensi efesiensi hasil pekerjaan yang tepatnya pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan efisien (Y.3), yang memiliki nilai sebesar 0,908.

Berikut merupakan hasil model struktural outer model awal.





Gambar 4.2 Model Struktural Outer Model (Responden)

2) Uji Validitas Diskriminan

Setelah dilakukan pengujian validitas menggunakan nilai outer loading, selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE). berikut merupakan hasil uji diskriminan

Tabel 4.8.1  
Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.788
Motivasi Spiritual	0.776
Muslim Coworkers Support	0.835
Pengembangan SDM	0.638

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) secara keseluruhan semua variabel memiliki nilai  $AVE > 0,5$  sehingga dinyatakan valid. Hasil pengukuran dari *Fornell-Larcker Criterion* dan *cross loading* dapat disajikan pada tabel dibawah ini. Hasil pengukuran dari *Fornell-Larcker Criterion* dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8.2**  
*Fornell-Larcker Criterion* antara Variabel

	Kinerja Karyawan	Motivasi Spiritual	Muslim Coworkers Support	Pengembangan SDM
Kinerja Karyawan	<b>0.888</b>			
Motivasi Spiritual	0.764	<b>0.881</b>		
Muslim Coworkers Support	0.359	0.271	<b>0.914</b>	
Pengembangan SDM	0.613	0.574	0.336	<b>0.799</b>

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Hasil dari *Fornell-Larcker Criterion* antara semua variabel laten ditunjukkan pada Tabel di atas bahwa nilai dari suatu indikator lebih besar dalam menghitung variabel dari konstruk yang lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik untuk membentuk variabelnya masing-masing. Berikut Hasil *Cross Loading*.

**Tabel 4.8.3**  
Hasil *Cross Loading*

	Pengembangan SDM	Muslim Coworkers Support	Motivasi Spiritual	Kinerja Karyawan
X1.1.1	<b>0.710</b>	0.111	0.352	0.392
X1.1.2	<b>0.701</b>	0.257	0.662	0.589
X1.1.3	<b>0.846</b>	0.255	0.458	0.575
X1.2.1	<b>0.766</b>	0.190	0.437	0.468
X1.2.2	<b>0.778</b>	0.191	0.486	0.481
X1.2.3	<b>0.748</b>	0.160	0.381	0.431
X1.2.4	<b>0.873</b>	0.410	0.447	0.473
X1.3.1	<b>0.913</b>	0.365	0.575	0.607

X1.3.2	<b>0.839</b>	0.319	0.361	0.386
X1.3.3	<b>0.788</b>	0.375	0.418	0.474
X2.1.1	0.290	<b>0.892</b>	0.289	0.314
X2.1.2	0.325	<b>0.912</b>	0.304	0.397
X2.1.3	0.245	<b>0.910</b>	0.158	0.221
X2.2.1	0.362	<b>0.915</b>	0.295	0.404
X2.2.2	0.284	<b>0.941</b>	0.192	0.305
X2.2.3	0.332	<b>0.912</b>	0.248	0.322
X3.1.1	0.579	0.245	<b>0.924</b>	0.686
X3.2.1	0.586	0.307	<b>0.886</b>	0.678
X3.2.2	0.555	0.200	<b>0.945</b>	0.697
X3.3.1	0.339	0.197	<b>0.823</b>	0.628
X3.3.2	0.449	0.247	<b>0.820</b>	0.675
Y.1.1	0.498	0.288	0.741	<b>0.868</b>
Y.2.1	0.524	0.307	0.594	<b>0.875</b>
Y.3.1	0.561	0.339	0.653	<b>0.908</b>
Y.3.2	0.592	0.340	0.721	<b>0.898</b>

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 4.8.3 diketahui bahwa nilai dari *cross loading* untuk setiap indikator dari variabel laten memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai *loading* variabel laten lainnya. Artinya variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 3) Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau tidak. Pengujian reabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Berikut merupakan hasil pengujian reabilitas.

**Tabel 4.8.4**

Uji Reliabilitas

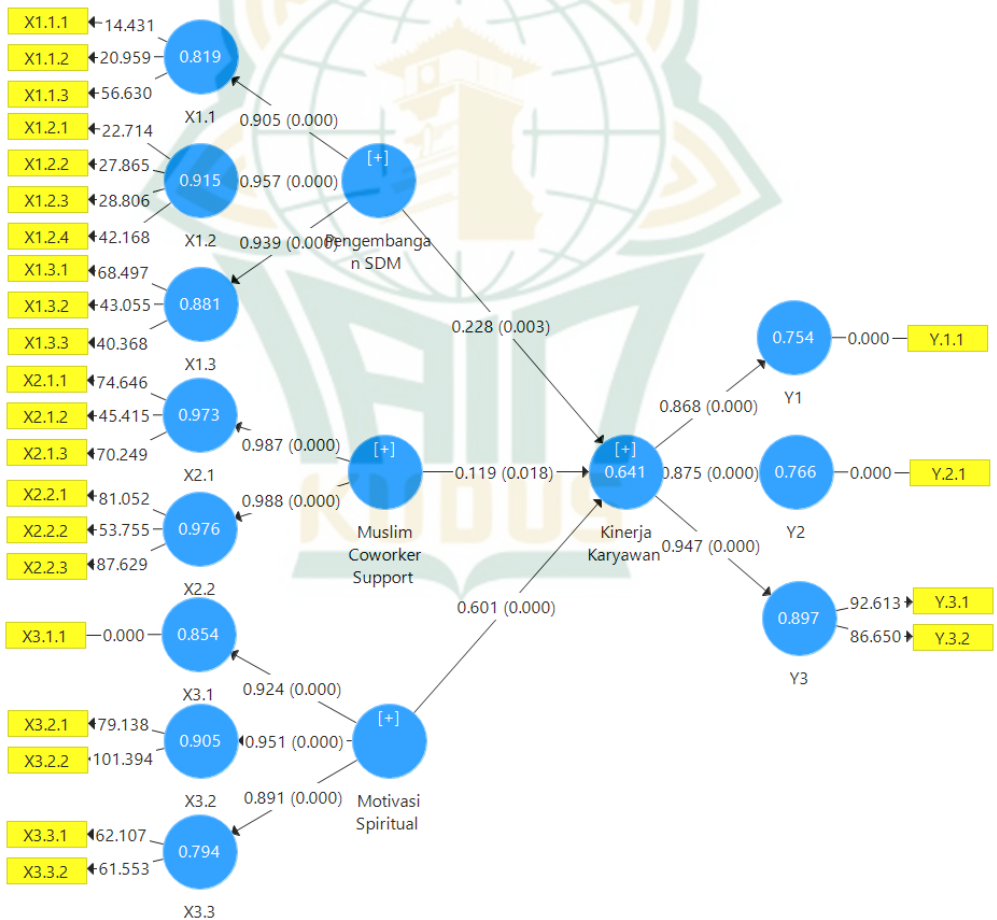
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Rule of Thumb	Evaluasi Model
Kinerja Karyawan	0.910	0.937	> 0.80	Sangat Andal
Motivasi Spiritual	0.927	0.945		Sangat Andal
Muslim Coworkers Support	0.960	0.968		Sangat Andal
Pengembangan SDM	0.936	0.946		Sangat Andal

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang dihasilkan adalah >0,80 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**b. Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4.3 Model Struktural Inner Model (Responden)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* dan *Q-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.8.5 merupakan hasil estimasi *R-square* dan *Q-square* dengan menggunakan SmartPLS.

**Tabel 4.8.5**

Analisis *R Square* dan *Q-square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Q-square</i>
Kinerja Karyawan	0,641	0,494

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil nilai *R Square* variabel kinerja karyawan yaitu 0,641 atau 64,1% artinya variabel pengembangan SDM, *muslim coworkers support* dan motivasi spiritual secara substansial dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan tingkat 64,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian nilai *Q Square* variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,494 artinya lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa variabel eksogennya cukup baik sebagai *predictor variable*.

**Tabel 4.8.6**

Analisis Nilai *f-square effect size* ( $f^2$ )

Variabel	$f^2$
Pengembangan SDM	0,092
Muslim Coworkers Support	0,035
Motivasi Spiritual	0,667

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Nilai *f-square* merupakan seberapa besar kemampuan variabel pengembangan SDM, *muslim coworkers support* dan motivasi spiritual dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.8.6 diketahui bahwa pada variabel pengembangan SDM dan *muslim coworkers support* diperoleh nilai *f-square* masing-masing sebesar 0,092 dan 0,035 artinya kemampuan variabel pengembangan SDM dan *muslim coworkers support* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan tergolong *small effect*. Sedangkan variabel motivasi spiritual diperoleh nilai *f-square* sebesar 0,667 artinya kemampuan variabel motivasi spiritual dalam

menjelaskan variabel kinerja karyawan tergolong *large effect*.

### C. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficient*.

**Tabel 4.9**  
Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengembangan SDM - > Kinerja Karyawan	0.228	0.230	0.082	2.784	0.003
Muslim Coworkers Support -> Kinerja Karyawan	0.119	0.120	0.057	2.097	0.018
Motivasi Spiritual -> Kinerja Karyawan	0.601	0.599	0.082	7.297	0.000

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0* menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,228 (positif) artinya variabel pengembangan SDM memberikan pengaruh positif sebesar 0,228 terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0*. Kemudian nilai p-values sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar  $2,784 > 1,645$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0* yang artinya hipotesis H1 **Diterima**.

#### 2. Pengaruh Muslim Coworkers Support terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa hubungan variabel *muslim coworkers support* terhadap variabel kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0*

menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,119 (positif) artinya variabel *muslim coworkers support* memberikan pengaruh positif sebesar 0,119 terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0. Kemudian nilai p-values sebesar  $0,018 < 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar  $2,097 > 1,645$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *muslim coworkers support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 yang artinya hipotesis H2 **Diterima**.

### 3. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,601 (positif) artinya variabel motivasi spiritual memberikan pengaruh positif sebesar 0,601 terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0. Kemudian nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar  $7,297 > 1,645$  sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 yang artinya hipotesis H3 **Diterima**.

## D. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi dan didorong oleh indikator-indikator pada variabel pengembangan SDM. Indikator dari pengembangan SDM yang paling mempengaruhi adalah mampu meringankan pekerjaan (X1.3.2) yang memiliki nilai sebesar 0,913 dan yang terletak pada dimensi penguasaan teknologi. Jika pengembangan SDM dilakukan dengan baik di suatu UMKM, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini karena pengembangan SDM akan membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dan selalu mengikuti perkembangan teknologi.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM antara lain memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan umpan balik secara teratur, memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

mendukung. Dengan melakukan hal-hal ini, pelaku UMKM dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi mereka yang penuh dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Apalagi di era *society*, pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan seiring dengan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor dan sehingga UMKM tersebut harus memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk tetap relevan dan produktif.

Persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor, khususnya pada sektor UMKM konveksi yang dihadapkan berbagai tantangan dalam kemajuan teknologi antara lain : persaingan dengan bisnis konveksi yang lebih besar dan sudah memiliki kemajuan teknologi yang lebih maju, penggunaan teknologi produksi yang lebih canggih, perubahan trend mode yang cepat, penjualan online dan *E-commerce* dan kekurangan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknologi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, UMKM konveksi dapat mencari solusi yang inovatif dan terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka tentang teknologi dan tren pasar. Mereka juga dapat menjalin kemitraan dengan bisnis lain atau lembaga yang dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam menghadapi era *society*.

Pentingnya pengembangan SDM di era *society* dikarenakan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas produk, loyalitas karyawan, daya saing organisasi, kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan tetap relevan di era *society* saat ini.

Beberapa penelitian yang memiliki pengaruh yang sama dengan penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Penelitian yang sama dilakukan oleh Rizaldi Azhar tahun 2022 mengatakan bahwa pengembangan SDM sangatlah penting untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan kemajuan sehingga SDM Indonesia akan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang unggul dibidang teknologi informasi dimasa datang atau yang sedang



dihadapi saat ini.<sup>1</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Rizky Nugraha tahun 2016<sup>2</sup> dan penelitian dari Rika Wahyuni dan kawan-kawan tahun 2022<sup>3</sup> mengatakan pengembangan sumberdaya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian ada juga penelitian dari Devi Asiati, dan kawan-kawan tahun 2018<sup>4</sup> dan penelitian dari Dessy Handayani dan kawan-kawan tahun 2021<sup>5</sup> yang mengatakan bahwa pengembangan SDM sangat penting karena tenaga kerja yang belum memiliki keahlian dalam menjalankan peralatan yang semakin canggih dan serba digital, maka akan mengalami PHK. Sehingga penting untuk mempersiapkannya di dunia pendidikan dan pelatihan-pelatihan dengan kebutuhan di dunia kerja saat ini.

## 2. Pengaruh *Muslim Coworkers Support* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, memperlihatkan bahwa *muslim coworkers support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi dan didorong oleh indikator-indikator pada variabel *muslim coworkers support*. Indikator dari *muslim coworkers support* yang paling mempengaruhi adalah menjadi pendengar yang baik ketika rekan kerja berkeluh kesah tentang pekerjaannya (X2.2.2) yang memiliki nilai sebesar 0,941 dan yang terletak pada dimensi dukungan emosional. Jika dukungan rekan kerja di tempat kerja baik, maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat. Hal ini karena muslim coworkers support dapat memberikan karyawan

---

<sup>1</sup> Rizaldi Azhar, "Human Resources Development Efforts in Facing The Society 5.0 Era in Indonesia," *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)* 06, no. 01 (2022): 76–80.

<sup>2</sup> Rizky Nugraha, "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali," *Jurnal Katalogis* 4, no. 10 (2016): 176–183.

<sup>3</sup> Rika Wahyuni et al., "Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial," *Jurnal Ekobistek* 11 (2022): 118–123, <https://doi.org/10.35134/ekobistek.V11i2.323>.

<sup>4</sup> Devi Asiati et al., "Research Summary Employment Opportunities and Human Resources Development in Digital Era: A Case Study in Industrial Sector," *Jissh* 8, No. 2 (2018): 159–167.

<sup>5</sup> Dessy Handayani et al., "Spiritual Development of Human Resource Management (HRM) In 5G Technology Era," *Advances In Social Science, Education and Humanities Research*. 669, no. 1 (2021): 128–131.

rasa percaya diri dan motivasi yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan dan mencapai hasil yang lebih baik.

*Muslim coworkers support* (dukungan rekan kerja muslim) dapat berasal dari berbagai sumber, seperti dari sesama karyawan, manajer, atau tim kerja. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional dan dukungan instrumental. Dukungan emosional adalah dukungan yang diberikan dalam bentuk pengakuan, pujian, atau dukungan moral. Sedangkan dukungan instrumental adalah dukungan ini dapat berupa saran, bimbingan, atau bantuan praktis lainnya yang dapat membantu seseorang memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas yang sulit.

*Muslim coworkers support* sangat penting di era *society* dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan kolaborasi dan kreativitas, meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu *muslim coworkers support* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era *society*. UMKM tersebut harus memastikan bahwa budaya kerja yang positif dan mendukung telah dibangun, sehingga karyawan merasa nyaman dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, pemilik UMKM juga dapat memberikan penghargaan atau pengakuan untuk dukungan dan kontribusi yang diberikan rekan kerja, sehingga dapat memberikan semangat kepada mereka untuk bekerja.

Beberapa penelitian yang memiliki pengaruh yang sama dengan penelitian ini yaitu *muslim coworkers support* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Dirk De Clercq, et cetera tahun 2020<sup>6</sup>, penelitian dari Huihua Deng, et cetera tahun 2021<sup>7</sup> dan juga penelitian dari Tianan Yang, et cetera tahun 2019<sup>8</sup> mengatakan

---

<sup>6</sup> Dirk De Clercq et al., "The Stress-Reducing Effect of Coworkers Support on Turnover Intentions: Moderation by Political Ineptness and Despotic Leadership," *Journal of Business Research* 111, no. January (2020): 12–24, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>.

<sup>7</sup> Huihua Deng et al., "The Role of Personal Biological Resource in the Job Demands - Control-Support Model: Evidence from Stress Reactivity," *Frontiers in Psychology* 12, no. June (2021), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.658180>.

<sup>8</sup> Tianan Yang et al., "Supervisor Support, Coworkers Support and Presenteeism among Healthcareworkers in China: The Mediating Role of

bahwa pentingnya *coworkers support* merupakan salah satunya cara untuk mengurangi stres kerja dengan memberikan kontrol dan membuat pekerja nyaman sehingga tidak berniat untuk berpindah pekerjaan. Kemudian ada juga penelitian dari Evit Harmawati, dan kawan-kawan tahun 2022<sup>9</sup> mengatakan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian ada penelitian dari Ming Guo, et cetera tahun 2019<sup>10</sup> mengatakan bahwa *coworkers support* dapat memberikan keselamatan kerja yang lebih baik. Ketika rekan kerja saling mendukung dan bekerja sama, mereka dapat membantu mencegah kecelakaan kerja dengan saling memperhatikan situasi dan kondisi yang mungkin berbahaya di lingkungan kerja mereka.

### 3. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, memperlihatkan bahwa motivasi spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi dan didorong oleh indikator-indikator pada variabel motivasi spiritual. Indikator dari motivasi spiritual yang paling mempengaruhi adalah memenuhi kebutuhan bekerja (X2.2.2) yang memiliki nilai sebesar 0,945 dan yang terletak pada dimensi muamalat. Jika motivasi spiritual dilakukan dengan baik di suatu UMKM, maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi spiritual merupakan wujud hubungan manusia dengan Allah SWT. Apabila seseorang mengembangkan hubungan yang lebih dengan Allah, maka pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada kinerja mereka.

Motivasi spiritual memiliki beberapa cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan yaitu motivasi spiritual islami mendorong karyawan untuk menganggap pekerjaan

---

Distributive Justice,” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, no. 5 (2019), <https://doi.org/10.3390/ijerph16050817>.

<sup>9</sup> Evit Harmawati, Umi Farida, and Adi Santoso, “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo,” *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (2022): 104–114, <https://doi.org/10.24269/Iso.V6i1.1134>.

<sup>10</sup> Ming Guo et al., “Supervisory and Coworkers Support for Safety: Buffers between Job Insecurity and Safety Performance of High-Speed Railway Drivers in China,” *Safety Science* 117, no. July 2018 (2019): 290–298, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.017>.

mereka sebagai amanah dari Allah SWT. Sehingga mereka menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Kemudian motivasi spiritual juga mendorong umatnya untuk menjalani kehidupan dengan etika yang baik didunia kerja, misalnya mempraktikkan nilai-nilai etika (jujur, adil, disiplin, dan kerja keras). Terakhir, motivasi spiritual mengajarkan umatnya untuk tetap bersabar, berusaha keras, saling membantu dengan rekan kerja, dan mengajarkan bahwa segala sesuatu yang kita lakukan dengan niat yang baik serta sesuai dengan tuntunan agama akan mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.

Motivasi spiritual memberikan fondasi yang kuat bagi karyawan dalam menghadapi era *society*, misalnya membantu mereka mempertahankan ketenangan, etika yang baik, pemberdayaan diri, mengatasi tantangan dan mencapai keseimbangan hidup yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan dan membangun hubungan yang positif dengan sesama. Motivasi spiritual tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup mereka secara menyeluruh.

Beberapa penelitian yang memiliki pengaruh yang sama dengan penelitian ini yaitu motivasi spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Irma Idayati tahun 2019<sup>11</sup> dan penelitian dari La Ode Bahana Adam tahun 2022<sup>12</sup> mengatakan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kinerja akan lebih baik jika motivasi spiritual meningkat yang khususnya dalam memahami nilai-nilai agama dengan konsep bekerja, berperilaku, dan kinerja dalam pandang agama. Kemudian ada juga penelitian dari Mujib, Denok Kurniasih dan

---

<sup>11</sup> Irma Idayati, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 2 (2019): 255–272.

<sup>12</sup> La Ode Bahana Adam, "Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 4 (2012): 880–889.

Ali Rokhman tahun 2016<sup>13</sup> mengatakan bahwa motivasi spiritual yang diukur menggunakan dimensi akidah, ibadah dan muamalah terbukti berhasil dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Kuntarno Noor Aflah, Suharmono, Fuad Mas'ud dan Ali Mursid tahun 2021<sup>14</sup> mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi islam dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Kusuma Chandra Kirana tahun 2016<sup>15</sup> mengatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin kuat keyakinan (akidah), ibadah dan muamalah yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya.



---

<sup>13</sup> Mujib, Denok Kurniasih, and Ali Rokhman, "Improving Public Services' Performance through Spiritual Motivation Enhancement," *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik* 29, no. 4 (2016): 204–11.

<sup>14</sup> Kuntarno Noor Aflah et al., "Islamic Work Ethics and Employee Performance : The Role of Islamic Motivation , Affective Commitment , and Job Satisfaction," *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8, no. 1 (2021): 997–1007, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>.

<sup>15</sup> Kusuma Chandra Kirana, "Peran Kepemimpinan Islam dan Motivasi Spiritual Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 10, no. 1 (2016): 47–53.