

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kabupaten Dompu (Studi Kasus Oha Doku)

Desi Rubiyanti¹, Sasmita²

^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

Abstrak

Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Oha Doku di Kabupaten Dompu, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi 30 karyawan UMKM Oha Doku dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil membuktikan Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini mampu menjelaskan 59,2% variasi pada variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini berimplikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Oha Doku, manajemen disarankan untuk lebih memprioritaskan intervensi yang berfokus pada penguatan spiritualitas seperti membangun rasa kebersamaan, keselarasan nilai karena terbukti menjadi pendorong kinerja yang lebih kuat dibandingkan hanya memperketat aturan disiplin.

Kata kunci: Spiritualitas di Tempat Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of Spirituality in the Workplace (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) at Oha Doku MSMEs in Dompu Regency, both partially and simultaneously. Using a quantitative approach with an explanatory research method. The sampling technique used saturated sampling (census), where the entire population of 30 Oha Doku MSME employees were used as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results prove that Spirituality in the Workplace has a positive and significant effect on Employee Performance. However, Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance. However, the results of the F Test show that simultaneously, Spirituality in the Workplace and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance. The results of the coefficient of determination (R^2) test show that these two independent variables are able to explain 59.2% of the variation in the Employee Performance variable, while the rest is explained by other factors outside the study. These results have implications for improving employee performance at the Oha Doku MSME. Management is advised to prioritize interventions that focus on strengthening spirituality, such as building a sense of meaning, togetherness, and alignment of values, as these have been shown to be stronger drivers of performance than simply tightening disciplinary rules.

Keywords: Workplace Spirituality; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan operasionalnya, setiap organisasi, baik skala besar maupun kecil, akan selalu bergantung pada peran sumber daya manusia. Manusia adalah faktor utama yang menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Lina Saptaria, 2021; Amelia, Manurung and Purnomo, 2022). Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi fondasi utama keberhasilan. Banyak organisasi mengalami kemunduran, atau bahkan kegagalan, karena tidak berhasil mengelola dan meningkatkan potensi sumber daya manusianya secara efektif.

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, evaluasi terhadap sumber daya manusia menjadi krusial. Tujuan utama pengelolaan ini adalah peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, yang akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan hasil yang diperoleh yang melibatkan tenaga kerja dan diorganisir untuk memaksimalkan hasil kerja (Prabowo and Lesmana, 2023). Pada hakikatnya, kinerja menyangkut sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus, dengan anggapan bahwa pekerjaan saat ini harus berkualitas lebih baik daripada pekerjaan sebelumnya.

Salah satu faktor yang kini semakin diperhitungkan dalam memengaruhi kinerja adalah spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas tidak hanya membuat karyawan merasa lebih baik, tetapi juga membuat mereka bekerja lebih produktif (D. Mahmud, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh langsung dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Namun, pengaruh yang lebih kuat terlihat pada peningkatan kinerja yang dimediasi melalui efektivitas kerja (Gustari and Widodo, 2024).

Selain spiritualitas, faktor fundamental lain yang sangat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dan kualitas ini salah satunya tercermin dari sikap serta mental kerja. Disiplin kerja adalah salah satu komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan (Caissar *et al.*, 2022). Karyawan yang disiplin akan bekerja secara lebih efisien dan efektif dalam menghasilkan karya.

Disiplin kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (Tanjung and Rasyid, 2023). Hal ini didasari pemahaman bahwa tingkat disiplin pegawai sering kali sebanding dengan tingkat keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Secara definitif, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang ada (Akbar and Slamet, 2017). Dengan demikian, disiplin dapat disimpulkan sebagai kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai regulasi perusahaan (Syanan, 2023).

Konteks Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menghadirkan tantangan tersendiri. Meskipun dianggap sebagai mesin pertumbuhan ekonomi, UMKM di negara berkembang sering menghadapi tantangan besar terkait budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen yang berdampak pada kinerja karyawan (Mahmud, 2024). Oleh karena itu, bagi pelaku UMKM, penerapan spiritualitas di tempat kerja dan penegakan disiplin kerja menjadi hal krusial untuk kemajuan usaha. Jika kedua aspek ini terpenuhi, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Lesehan Oha Doku, sebagai salah satu UMKM di Kabupaten Dompu, dipilih menjadi lokasi studi kasus. Saat ini, Lesehan Oha Doku teridentifikasi menghadapi permasalahan yang berpotensi menghambat kinerjanya. Masalah tersebut berakar pada sumber daya manusia, terutama terkait kurangnya disiplin kerja karyawan, yang terlihat dari frekuensi keterlambatan dan kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas, rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Permasalahan ini berpotensi kuat menyebabkan rendahnya produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, dan pada akhirnya, penurunan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan fenomena tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami sejauh mana spiritualitas di tempat kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lesehan Oha Doku. Di tengah tantangan dunia kerja yang dinamis, penelitian ini berusaha memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen UMKM Oha Doku untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Human Resource Management (HRM)

Teori Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) berakar dari pemahaman dasar mengenai kebutuhan manusia. Teori ini dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengembangan, penerapan, dan evaluasi kebijakan, prosedur, metode, serta program yang berkaitan dengan individu karyawan dalam suatu organisasi (Dessler, Gannon and Chhinzer, 2015). Pada intinya, manajemen sumber daya manusia merupakan tatanan dan pemberdayaan sumber daya yang tersedia pada diri pegawai, yang ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pekerjaan sehari-hari melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan. Tujuan utama dari proses ini adalah agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien, sekaligus memungkinkan terjadinya pengembangan individu pegawai. Oleh karena itu, Teori Human Resource Management dapat menjadi dasar untuk memahami korelasi antara berbagai input SDM, seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, dengan output kinerja. Mengingat kinerja karyawan merupakan aspek sentral dalam manajemen SDM dan sangat terikat pada tujuan perusahaan, maka teori ini relevan digunakan sebagai *grand theory* (Dessler, Gannon and Chhinzer, 2015).

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat dipahami sebagai upaya organisasi untuk memfasilitasi kesejahteraan spiritual karyawan, yang melibatkan promosi budaya yang menghargai spiritualitas dan mendorong pengalaman transenden melalui pekerjaan (Syarif & Fadhli, 2023). Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk memiliki keyakinan terhadap komitmen perusahaan dan manajemen, yang membantu mereka menemukan tujuan dalam bekerja sehingga berdampak positif pada cara kerjanya (Sembiring et al., 2020). Secara esensial, spiritualitas diimplementasikan sebagai nilai-nilai dalam budaya organisasi untuk memaknai pekerjaan. Syarif & Fadhli, (2023), menambahkan bahwa fokusnya adalah menciptakan lingkungan yang humanistik, membina rasa keterhubungan (*sense of connection*) yang membawa kepuasan, dan memperlakukan karyawan secara utuh pada level spiritual, di mana fokusnya telah bergeser dari tradisi agama tertentu ke nilai-nilai pribadi individu.

Adapun untuk mengidentifikasi spiritualitas di tempat kerja, (Afsar, 2016) mengemukakan tiga indikator utama. Pertama adalah kemampuan merasakan kebermaknaan (*meaningful work*), yakni pemahaman individu mengenai kekuatan Ilahi dan cara menerapkannya dalam kehidupan. Kedua adalah rasa kebersamaan (*sense of community*), yang mengacu pada perasaan terhubung secara pribadi dengan rekan kerja. Ketiga adalah keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organizational values*), yaitu kesesuaian kuat antara nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan perusahaan. Sementara itu, (Nourafkan, Karatepe and Rezapouraghdam, 2024) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk kecenderungan individu mengidentifikasi diri dengan lingkungan, keterlibatan (partisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung kelestarian), dan komitmen (tekad untuk menjaga kelestarian dan membawa perubahan positif).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat bagi manajemen untuk memperbaiki dan mengubah pola

perilaku kerja karyawan. Secara konseptual, disiplin kerja berkaitan erat dengan kesadaran, kesediaan, dan kerelaan individu untuk mengikuti hukum serta standar sosial yang berlaku di lingkungan organisasi (Djima and Siagian, 2022). Menurut (Yoesana, 2013), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan serta norma sosial yang berlaku di instansinya, di mana sikap tersebut idealnya muncul secara sukarela (bukan paksaan) dan didasari kesadaran akan kewajiban. Meskipun (Mahmud, 2019) mengartikan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan organisasi yang terkadang diikuti "dengan berat hati", esensi dari disiplin kerja adalah kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk mengkondisikan dirinya agar selaras dengan aturan, nilai budaya, dan perilaku yang diharapkan perusahaan.

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi dan indikator. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:94), dimensi disiplin mencakup tiga aspek ketaatan utama, yaitu: taat terhadap aturan waktu (menjadi parameter dasar), taat terhadap peraturan organisasi (menunjukkan integritas), dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (seperti pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan). Hal ini didukung oleh indikator yang dikemukakan oleh (Ong, 2021), yang meliputi: (1) Kehadiran, sebagai indikator mendasar yang sering dilanggar oleh karyawan tidak disiplin melalui keterlambatan; (2) Ketaatan pada peraturan dan kewajiban kerja, yang menunjukkan tingkat tanggung jawab; dan (3) Bekerja etis, yang berarti karyawan selalu mengikuti prosedur dan pedoman kerja yang ditetapkan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan, atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Asyari et al., 2020). Menurut (Rivai, 2020), kinerja didefinisikan sebagai seberapa banyak kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, yang mencakup kuantitas, kualitas, dan jangka waktu output, serta kehadiran dan sikap kooperatif. Karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawannya, maka perlu dilakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan, yang hasilnya dapat digunakan untuk penetapan gaji, promosi, dan evaluasi perilaku. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor; menurut Handoko (2001:193), faktor-faktor utama tersebut meliputi motivasi (dorongan untuk memenuhi kebutuhan), kepuasan kerja (sikap positif terhadap pekerjaan), dan tingkat stres (kondisi ketegangan yang dapat mengganggu pekerjaan).

Untuk mengukur kinerja tersebut, (Lokpaikat and Tapin, 2022) mengemukakan tiga indikator utama. Indikator pertama adalah Kualitas Kerja (*Quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan. Indikator kedua adalah Kuantitas (*Quantity*), yang merujuk pada akumulasi jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan. Indikator ketiga adalah Ketetapan Waktu (*Promptness*), yang menilai apakah setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana waktu yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

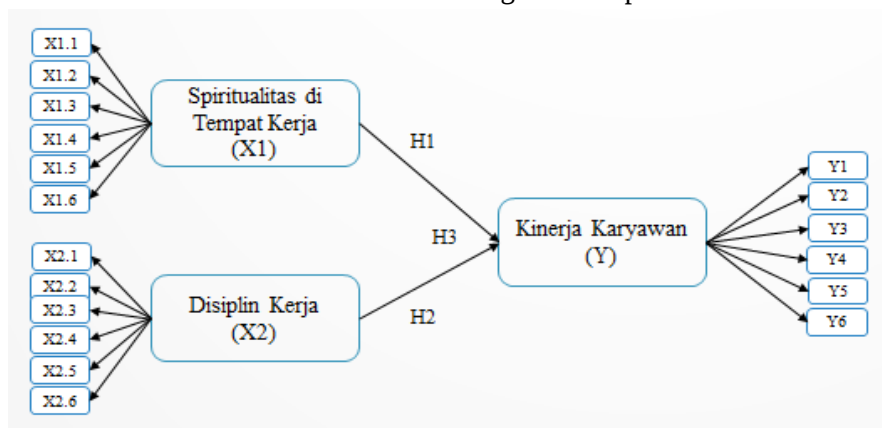
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019). Secara spesifik, penelitian ini menguji pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Oha Doku, yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 30 karyawan (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner (angket) kepada 30 responden. Kuesioner ini dirancang menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima)

pilihan jawaban (Pranata wijaya et al., 2019). Variabel penelitian dioperasionalkan berdasarkan definisi konseptual dan indikator yang relevan. Spiritualitas Tempat Kerja (X_1) diukur dengan indikator: rasa kebersamaan, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, dan kemampuan merasakan makna (Sembiring et al., 2020). Disiplin Kerja (X_2) diukur dengan indikator: kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan bekerja etis (Mahmud, 2019). Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu (Asyari et al., 2020).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda ($Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$). Sebelum analisis regresi, data diuji keabsahannya melalui Uji Validitas (menggunakan korelasi Bivariate Pearson) dan Uji Reliabilitas (menggunakan Cronbach Alpha > 0.60) (Ghozali, 2018). Selanjutnya, dilakukan serangkaian Uji Asumsi Klasik yang mencakup Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (VIF dan Tolerance), Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen, serta melalui Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) untuk membuktikan pengaruh antar variabel.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber. Peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Objek penelitian ini adalah salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang bergerak di bidang kuliner di Kabupaten Dompu, yaitu Lesehan Oha Doku. Usaha ini berfokus pada penyajian makanan keluarga dengan mengusung konsep tradisional klasik. Lesehan Oha Doku menawarkan suasana yang khas, ditandai dengan tatanan tempat yang rapi dan pemandangan yang langsung menghadap ke area persawahan, sehingga menciptakan suasana asri, sejuk, dan nyaman bagi pelanggan.

Lesehan Oha Doku memiliki menu andalan yang berfokus pada berbagai macam paket makanan dan *seafood*, yang diolah menggunakan bumbu khas dari Oha Doku. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia (karyawan) yang bekerja dan beroperasi di Lesehan Oha Doku. Pada saat penelitian dilakukan, jumlah populasi karyawan di UMKM Oha Doku adalah sebanyak 30 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian (sampling jenuh).

Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian didasarkan pada identifikasi fenomena awal yang relevan dengan variabel penelitian. Ditemukan adanya permasalahan yang berpotensi menurunkan kinerja usaha, yang bersumber dari sumber daya manusia. Permasalahan tersebut antara lain: kurangnya disiplin kerja (terlihat dari keterlambatan dan ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas), rendahnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap target pekerjaan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Spiritualitas di Tempat Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,619	0,3610	Valid
	X _{1.2}	0,884	0,3610	Valid
	X _{1.3}	0,743	0,3610	Valid
	X _{1.4}	0,590	0,3610	Valid
	X _{1.5}	0,859	0,3610	Valid
	X _{1.6}	0,775	0,3610	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,650	0,3610	Valid
	X _{2.2}	0,779	0,3610	Valid
	X _{2.3}	0,433	0,3610	Valid
	X _{2.4}	0,823	0,3610	Valid
	X _{2.5}	0,565	0,3610	Valid
	X _{2.6}	0,562	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,726	0,3610	Valid
	Y ₂	0,686	0,3610	Valid
	Y ₃	0,904	0,3610	Valid
	Y ₄	0,814	0,3610	Valid
	Y ₅	0,766	0,3610	Valid
	Y ₆	0,832	0,3610	Valid

Sumber. SPSS 23 (2026)

Hasil uji validitas terhadap 18 item pernyataan yang mengukur variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item valid. Hal ini dibuktikan karena nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap item dengan rentang nilai terendah 0,433 hingga tertinggi 0,904 seluruhnya lebih besar daripada nilai r tabel (0,3610). Dengan demikian, semua item pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Item	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja (X ₁)	0,835	6	≥ 0,60
Disiplin Kerja (X ₂)	0,711	6	≥ 0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0,873	6	≥ 0,60

Sumber. SPSS 23 (2026)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X₁) adalah 0,835, variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,711, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,873. Karena ketiga nilai tersebut melebihi batas 0,60, maka kuesioner untuk setiap variabel bersifat konsisten dan dapat diandalkan untuk pengumpulan data.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.9927761
	Std. Deviation	1.94648248
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.074
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber. SPSS 23 (2026)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka asumsi normalitas untuk model regresi dalam penelitian ini telah terpenuhi.

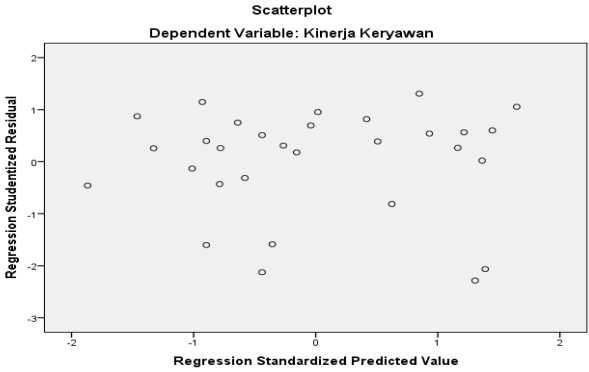
Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.406	3.432		.118	.907		
1 X ₁	.718	.180	.646	3.986	.000	.575	1.738
X ₂	.209	.197	.172	1.060	.299	.575	1.738

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber. SPSS 23 (2026)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 4, model regresi penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Hal ini dibuktikan karena nilai VIF (1,651) untuk variabel independen (Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja) berada di bawah 10, dan nilai Tolerance (0,606) berada di atas 0,10, yang menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber. SPSS 23 (2026)

Pada Gambar 2, sebaran data pada *scatterplot* tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	,592	,561	3,09869	1,750

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. SPSS 23 (2026)

Berdasarkan hasil Uji Autokorelasi pada Tabel 5, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,750. Karena nilai ini berada dalam rentang kriteria yang dapat diterima (yakni antara 1,5 hingga 2,5), maka disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Beganda

Model	B	t	Sig.
1 (Constant)	.406	.118	.907
Spiritualitas di Tempat Kerja	.718	3,986	.000
Disiplin Kerja	.209	1,060	.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. SPSS 23 (2026)

Persamaan Regresi: $Y = 0,406 + 0,718 (X_1) + 0,209 (X_2) + e$

- Spiritualitas di Tempat Kerja (X_1): Memiliki nilai Sig. 0,000 (yang lebih kecil dari 0,05). Ini berarti variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Disiplin Kerja (X_2): Memiliki nilai Sig. 0,299 (yang lebih besar dari 0,05). Ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.561	3,09869

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja

Sumber. SPSS 23 (2026)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,592 (59,2%). Ini menunjukkan bahwa variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,2% variasi pada variabel Kinerja Karyawan. Sisanya (40,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square (0,561) mengonfirmasi daya penjas yang cukup kuat dari model ini.

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,406	3,432		,118	,907
1 Spiritualitas di Tempat Kerja	,718	,180	,646	3,986	,000
Disiplin Kerja	,209	,197	,172	1,060	,299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. SPSS 23 (2026)

Berdasarkan Tabel 8, hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan batas signifikansi 0,05.

- Spiritualitas di Tempat Kerja (X_1): Diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Ini berarti variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Disiplin Kerja (X_2): Diperoleh nilai Sig. sebesar 0,299. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,299 > 0,05$), maka H_0 diterima. Ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375,716	2	187,858	19,565	.000 ^b
Residual	259,251	27	9,602		
Total	634,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja

Sumber. SPSS 23 (2026)

Hasil Uji F (Uji Simultan) pada Tabel 9 menunjukkan nilai Sig. 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen (Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), sekaligus mengonfirmasi bahwa model regresi ini layak (fit) digunakan.

PEMBAHASAN

Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Oha Doku. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t hitung (3,986) yang lebih besar dari t tabel (2,0484). Temuan statistik ini mengindikasikan bahwa setiap perubahan, baik peningkatan maupun penurunan, pada tingkat spiritualitas di tempat kerja akan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di lokasi penelitian.

Temuan ini relevan dengan Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) yang dikemukakan oleh (Dessler, Gannon and Chhinzer, 2015). Teori ini menyarankan bahwa pengembangan karyawan harus bersifat holistik, tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis (hardskills). Hasil penelitian ini memperkuat gagasan bahwa HRD dapat merancang inisiatif strategis seperti lokakarya *mindfulness*, pembinaan berbasis nilai (*value-based coaching*), atau program refleksi diri yang membantu karyawan menemukan makna lebih dalam pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Khusnah, 2020; Lutfiah, 2024), yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Keselarasan ini memperkuat pemahaman bahwa aspek internal karyawan, seperti keselarasan nilai-nilai pribadi dengan tujuan organisasi, merupakan pendorong kinerja yang kuat. Ketika karyawan merasakan adanya spiritualitas, mereka cenderung melihat pekerjaan lebih dari sekadar rutinitas, menemukan makna dan tujuan yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,299, yang (lebih besar dari 0,05), serta nilai t hitung (1,060) yang (lebih kecil dari nilai t tabel 2,0484). Berdasarkan kriteria ini, H_0 diterima, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks UMKM Oha Doku, fluktuasi atau perbedaan tingkat disiplin kerja antar karyawan tidak secara signifikan menyebabkan perubahan pada kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Rosalita *et al.*, 2024), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam perspektif teori MSDM (Dessler, Gannon and Chhinzer, 2015), hasil ini menjadi refleksi penting bahwa asumsi lama tentang disiplin sebagai penggerak utama kinerja perlu ditinjau kembali. Ini menyiratkan bahwa manajemen UMKM Oha Doku mungkin perlu menginvestigasi faktor-faktor lain yang lebih kompleks, seperti faktor motivasional, lingkungan kerja, atau budaya organisasi yang mungkin lebih kuat mendorong kinerja di era modern.

Ada beberapa kemungkinan penjelasan kontekstual atas temuan ini. Pertama, bisa jadi tingkat disiplin kerja di UMKM Oha Doku sudah berada pada standar yang relatif seragam atau optimal, sehingga variasi kecil yang ada tidak lagi menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan. Kedua, mungkin saja ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja di UMKM tersebut. Misalnya, motivasi intrinsik yang tinggi, keterampilan teknis, atau lingkungan kerja kolaboratif yang kuat bisa menjadi pendorong kinerja yang lebih besar, sehingga dampak dari variabel disiplin kerja menjadi tidak signifikan secara parsial.

Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (H_3)

Berdasarkan hasil Uji F (uji simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 19,565 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000. Sesuai kriteria pengambilan keputusan, di mana hipotesis nol (H_0) ditolak

jika nilai Sig. < 0,05, maka hasil $0,000 < 0,05$ ini memberikan kesimpulan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Oha Doku.

Temuan ini sangat penting jika dikaitkan dengan hasil uji parsial (Uji t) sebelumnya. Meskipun Disiplin Kerja (X_2) secara individu tidak terbukti signifikan, Uji F ini menegaskan bahwa ketika Disiplin Kerja bekerja bersama-sama dengan Spiritualitas Tempat Kerja, keduanya memiliki efek gabungan (sinergi) yang signifikan pada kinerja. Hal ini menyoroti pentingnya interaksi antar variabel dan sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) oleh (Dessler, Gannon and Chhinzer, 2015), yang memandang kinerja optimal bukan sebagai hasil satu faktor, melainkan kombinasi harmonis antara motivasi intrinsik (didorong oleh spiritualitas) dan struktur kepatuhan (didorong oleh disiplin).

Dengan demikian, kedua variabel ini dapat dipandang saling melengkapi. Spiritualitas Tempat Kerja dapat menciptakan lingkungan yang positif dan bermakna, mendorong karyawan untuk berinisiatif. Sementara itu, Disiplin Kerja memastikan bahwa inisiatif tersebut diwujudkan secara terstruktur, tepat waktu, dan sesuai standar kualitas. Tanpa disiplin, spiritualitas mungkin hanya berupa niat baik tanpa implementasi; sebaliknya, disiplin tanpa spiritualitas akan terasa kaku dan kurang bermakna dalam jangka panjang. Oleh karena itu, MSDM yang efektif harus mengadopsi pendekatan holistik yang menumbuhkan keduanya secara bersamaan.

SIMPULAN

- Pertama, secara individual (parsial), Spiritualitas Tempat Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Oha Doku. Hal ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual, rasa makna, dan tujuan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka, sehingga investasi dalam pengembangan aspek spiritual ini dinilai sangat bermanfaat.
- Kedua, variabel Disiplin Kerja secara individual tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin yang ada saat ini mungkin sudah cukup mapan di UMKM Oha Doku, atau bahwa variasinya tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan. Kemungkinan lain adalah adanya aspek lain dari disiplin yang lebih berdampak yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.
- Ketiga, secara kolektif (simultan), Spiritualitas Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki kemampuan sebesar 59,2% dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di UMKM Oha Doku. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen perlu memberikan perhatian serius pada kombinasi sinergis antara faktor internal (spiritualitas) dan eksternal (disiplin) untuk mengoptimalkan kinerja.

KONTRIBUSI

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan memperkuat peran spiritualitas sebagai prediktor kinerja yang signifikan, sekaligus memberikan nuansa baru pada teori disiplin kerja dengan menunjukkan ketidaksigifikannya secara parsial dalam konteks unik UMKM, di mana faktor relasional mungkin lebih dominan daripada struktur formal. Secara praktis, temuan ini memberikan panduan manajerial yang jelas bagi UMKM Oha Doku: untuk meningkatkan kinerja, prioritaskan intervensi pada peningkatan 'makna' kerja (spiritualitas) yang terbukti sebagai pendorong utama sambil tetap mempertahankan disiplin sebagai standar dasar operasional. Kontribusi utamanya adalah penegasan bahwa kinerja optimal dicapai melalui pendekatan holistik yang menyeimbangkan pemenuhan makna spiritual dengan kepatuhan struktural, di mana keduanya terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama.

REFERENSI

- Afsar, et al (2016) 'Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior : The influence of workplace spirituality , intrinsic motivation , and environmental passion', *Journal of Environmental Psychology*, 45, pp. 79–88. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>.
- Akbar, T. and Slamet, S. (2017) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt At Indonesia Di Karawang', *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), p. 113. doi: 10.34127/jrlab.v6i1.171.
- Amelia, A., Manurung, K. A. and Purnomo, D. B. (2022) 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), pp. 128–138. doi: 10.47467/mk.v21i2.935.
- Asyari, S., Kementerian, K. and Kabupaten, A. (2020) 'Supervisi kepala madrasah berbasis penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan profesionalitas guru', 2(1).
- Caissar, C. et al. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)', *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), pp. 11–19.
- Dessler, G., Gannon, G. L. and Chhinzer, N. (2015) 'Management of Human Resources : The Essentials', pp. 1–385.
- Djima, U. and Siagian, L. (2022) 'Program studi sosiologi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas atma jaya yogyakarta 2022'.
- Ghozali, I. (2018) Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS.
- Gustari, I. and Widodo, W. (2024) 'The effect of workplace spirituality on employees' contextual performance through work effectiveness', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*. doi: 10.29210/020243544.
- Khusnah, H. (2020) 'Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), pp. 17–23. doi: 10.30595/kompartemen.v17i1.2825.
- Lina Saptaria, et al (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*.
- Lokpaikat, K. and Tapin, K. (2022) 'Kinerja pegawai pada upt balai penyuluhan pertanian kecamatan lokpaikat kabupaten tapin', 4(2), pp. 14–21.
- Lutfiah, dkk (2024) 'Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada umkm roti bandung di kabupaten dompu', 1(2), pp. 57–67.
- Mahmud (2024) 'Pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan umkm melalui peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Kabupaten Dompu-NTB', library UM. Universitas Negeri Malang.
- Mahmud, A. (2019) 'Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK) 39', 1, pp. 39–47.
- Mahmud, D. (2024) 'Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment', *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), pp. 362–394. doi: 10.33168/jliss.2024.0719.
- Nourafkan, N. J., Karatepe, O. M. and Rezapouraghdam, H. (2024) 'Corporate social responsibility, workplace spirituality and their effects on green promotive and prohibitive voice behaviours', *Current Issues in Tourism*, 27(7). doi: 10.1080/13683500.2023.2199451.
- Ong, et al (2021) 'The Influence of Discipline , Work Environment , and Work Commitment on Job Satisfaction', 5(2), pp. 174–179.
- Prabowo, B. and Lesmana, N. S. (2023) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), pp. 67–71. doi:

- Rivai, A. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', 3(September), pp. 213–223.
- Rosalita, E. et al. (2024) 'Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak', *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(1), pp. 59–65. doi: 10.33489/mibj.v22i1.353.
- Sembiring, R., Winarto and Sianipar, N. S. R. (2020) 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)', *Jurnal Methonomi*, Vol. 6 No., pp. 21–30.
- Sugiyono (2019) 'Metode Penelitian Metode Penelitian Sugiyono', *Metode Penelitian*.
- Syanan, M. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening', 6(2), pp. 37–49.
- Syarif, K. and Fadhli, M. (2023) 'Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan', 6(2), pp. 70–79.
- Tanjung, A. A. and Rasyid, M. A. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv', *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 49–59. doi: 10.61715/jmeh.v2i1.78.
- Yoesana, U. (2013) 'Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara', *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1), pp. 13–27.