

**DAMPAK *SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING* DAN  
*ENTREPRENEURIAL MOTIVATION* TERHADAP  
*BUSINESS PERFORMANCE***

(Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan)

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**LINDA LESTARI**

**NIM: 30401700118**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**DAMPAK *SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING* DAN  
*ENTREPRENEURIAL MOTIVATION* TERHADAP  
*BUSINESS PERFORMANCE***

(Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan)

Disusun Oleh:

Linda Lestari

NIM: 30401700118

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 8 November 2021

Pembimbing,

Dr.H. Ardian Adhiatma.SE. MM

NIK: 210499042

**DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING DAN  
ENTREPRENEURIAL MOTIVATION TERHADAP  
BUSINESS PERFORMANCE**

(Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan)

Disusun Oleh:

**Linda Lestari**

**30401700118**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 16 Agustus 2021

**Pembimbing**



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM  
NIK.210492031

**Penguji I**



Digitally signed  
by Prof. Dr. Heru  
Sulistyo,SE,MSi  
Date: 2021.08.29  
21:43:55 +07'00'

Prof. Dr Heru Sulisty, SE., M. Si  
NIK. 210493032

**Penguji II**

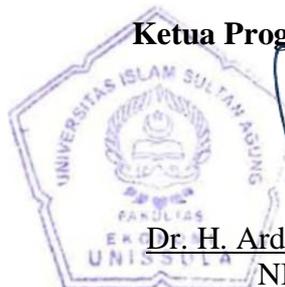


Digitally signed  
by Nurhidayati  
Date:  
2021.09.10  
07:03:30 +07'00'

Hj. Nurhidayati SE., M.Si., Ph. D  
NIK.210489017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 16 Agustus 2021

**Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM  
NIK. 210499042

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Lestari

NIM : 30401700118

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

**“DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING DAN ENTREPRENEURIAL MOTIVATION TERHADAP BUSINESS PERFORMANCE** (Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan)” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 15 Desember 2021

Pembimbing,

Yang memberi pernyataan



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM  
NIK : 210499042

Linda Lestari  
NIM: 30401700118

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LINDA LESTARI

NIM : 30401700118

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi\* dengan judul:

**DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING DAN  
ENTREPRENEURIAL MOTIVATION TERHADAP BUSINESS  
PERFORMANCE** (Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus,  
Kabupaten Grobogan)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 15 Desember 2021  
Yang menyatakan



Linda Lestari  
30401700118

\*Coret yang tidak perlu

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LINDA LESTARI

---

NIM : 30401700118

---

Program Studi : MANAJEMEN

---

Fakultas : EKONOMI

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Desertasi\* dengan judul:

**DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING DAN  
ENTREPRENEURIAL MOTIVATION TERHADAP BUSINESS  
PERFORMANCE** (Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus,  
Kabupaten Grobogan)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 15 Desember 2021  
Yang menyatakan



Linda Lestari  
30401700118

\*Coret yang tidak perlu

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis *dampak spiritual soft skill training* dan *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance* pada (Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan). Dalam penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data yang dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial motivation* (2) *spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business performance* (3) *entrepreneurial motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business performance*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah UMKM Muslim yang memiliki karyawan dengan adanya pelatihan spiritual soft skill yang baik dan memotivasi serta mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja usaha.

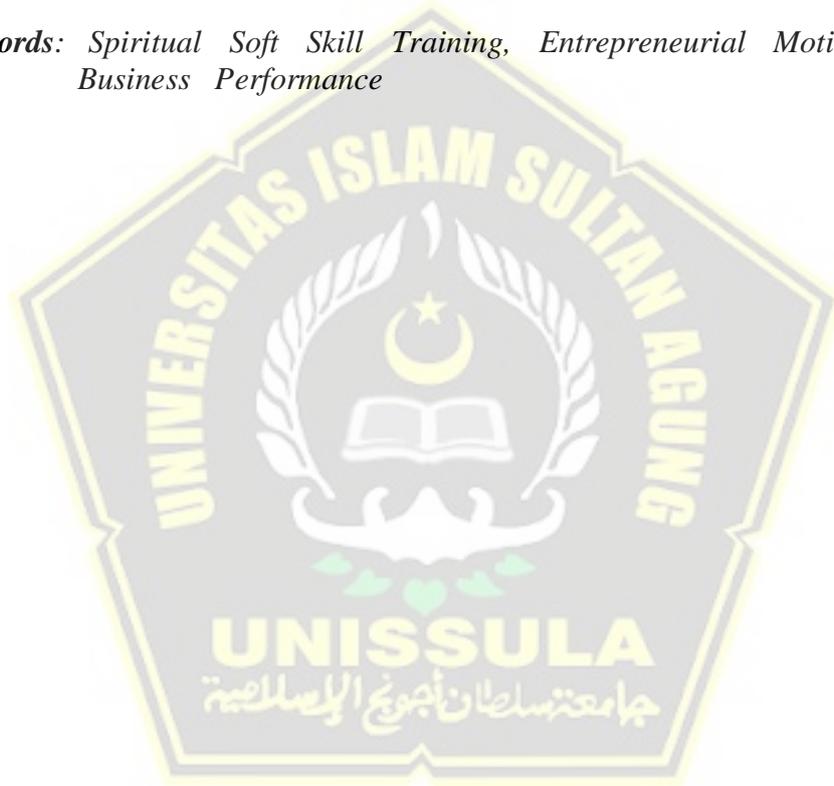
**Kata Kunci:** *Spiritual Soft Skill Training, Entrepreneurial Motivation dan Business Performance*



## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the impact of spiritual soft skill training and entrepreneurial motivation on business performance (Case Study of Muslim MSMEs in Gabus District, Grobogan Regency). SPSS program assistance. The sample in this study was 100 respondents. The results of this study indicate that (1) spiritual soft skill training has a positive and significant effect on entrepreneurial motivation (2) spiritual soft skill training has a positive and significant effect on business performance (3) entrepreneurial motivation has a positive and significant effect on business performance. The conclusion of this study is that Muslim MSMEs have employees with good spiritual soft skills training and motivate and encourage someone to improve business performance.*

**Keywords:** *Spiritual Soft Skill Training, Entrepreneurial Motivation dan Business Performance*



## MOTTO

**“Peganglah 3 Mantra Kehidupan”**

**Man Jadda Wajadda**

“Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil”

**Man Shobaru Zhafira**

“Siapa yang bersabar akan beruntung”

**Man Yazro Yashud**

“Siapa yang menanam akan menuai”

“Jika doaku terkabulkan, aku bahagia karena itu memang keinginanku” “Namun, jika doaku belum juga terkabul, aku lebih bahagia karena itu adalah keinginan-Nya”

**(Ali bin Abi Thalib)**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan doa-doa serta dukungan dari orang-orang tercinta. Kupersembahkan dengan rasa syukur serta rasa cinta, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tersayang, Bapak Munari dan Ibu Nurul Hidayah yang selalu mendukung dan mendoakan saya, serta kasih sayang yang tak ternilai besarnya.
2. Adikku Gery dan Adik Athifa dan saudara-saudara tersayang, yang selalu mendukung memberi semangat serta doa untuk kelancaran dan keberhasilanku.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan dukungan serta saran dengan sangat baik. Almamater tercinta Unissula yang telah memberikan sarana untuk menimba ilmu.
4. Keluarga tercinta teman-teman seperjuangan manajemen Angkatan 2017, terimakasih atas segala dukungan, motivasi, bantuan dan keseruan kalian selama ini. Saya bersyukur sudah dipertemukan dengan orang-orang yang sangat hebat dan baik seperti kalian, selama berada di bangku kuliah.
5. Sahabat-sahabatku Yodi, Meyta, Cintiya, Ulya, Yusi, Fika, Novia, Winda, Uldatul, Risnanda dan semuanya yang tidak bisa kusebutkan satu persatu.

*Semoga Allah SWT Membalas kebaikan kalian dan semoga dimudahkan segala urusan serta dikabulkan setiap keinginannya.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILLS TRAINING DAN ENTREPRENEURIAL MOTIVATION TERHADAP BUSINESS PERFORMANCE** (Studi Kasus UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan)”. Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Bahwa penulis telah menyadari dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan dalam menyusun. Dengan demikian inilah yang terbaik yang dapat dilakukan oleh penulis dan diharapkan kritik dan saran, semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk sesama. Proses dalam menyusun skripsi ini penuli telah mendapat dukungan, doa serta bimbingan dan masukan yang begitu berarti. Oleh karena itu dengan ketulusan hati yang paling mendalam, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M. Si., Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Dosen Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

3. Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing dan memberikan ilmu dan motivasi serta dukungan kepada peneliti.
4. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M. Si selaku Dosen Penguji I yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan membantu serta memotivasi memberikan banyak ilmu kepada peneliti.
5. Hj. Nurhidayati SE., M.Si., Ph. D selaku Dosen Penguji II yang telah meluangkan waktu memberikan masukan dan motivasi serta sabar membimbing peneliti.
6. Seluruh staff pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan pelayanan yang baik.
7. Ayah dan Ibu tercinta yang telah melantunkan doa dan dukungan dalam menyusun skripsi ini.
8. Adik-adikku tersayang yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi ini.
9. Teman-teman saya yang sudah membantu dan mendukung serta meluangkan waktu dalam menyusun skripsi ini.

Untuk semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi dan doa untuk kelancaran dalam mengerjakan skripsi ini.

Saya berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi sesama, yang ingin menambah wawasan serta pengetahuan mengenai dampak *spiritual soft skill training* dan *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance*.

Semarang

Penulis

Linda Lestari

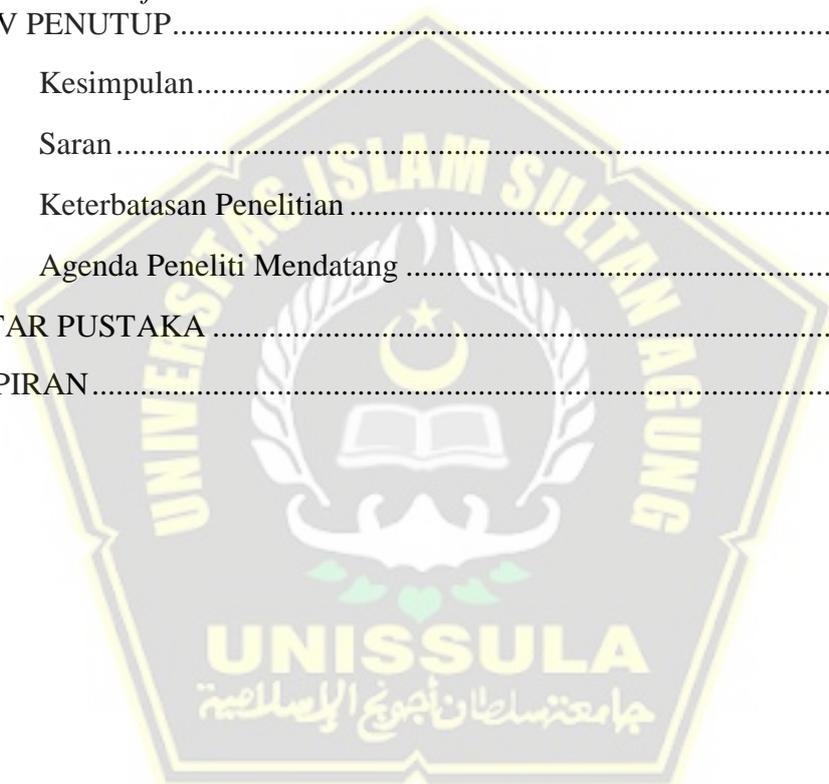


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH 1 .....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH 2 .....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
MOTTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian.....	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	21
2.1 Landasan Teori.....	21
2.1.1 <i>Spiritual Soft Skills Training</i> .....	21
2.1.2 <i>Entrepreneurial Motivation</i> .....	24
2.1.3 <i>Business Performance</i> .....	27
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.2.1 Hubungan Antara <i>Spiritual Soft Skills Training</i> dan <i>Entrepreneurial Motivation</i> .....	30

2.2.2	Hubungan Antara <i>Spiritual Soft Skills Training</i> dan <i>Business Performance</i> .....	30
2.2.3	Hubungan Antara <i>Entrepreneurial Motivation</i> dan <i>Business Performance</i> .....	31
2.3	Model Empirik.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	33
3.2.1	Data Primer.....	33
3.2.2	Data Sekunder.....	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel.....	34
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5	Definisi Variabel dan Indikator.....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7	Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.7.2	Uji Instrumen.....	39
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.4	Uji Statistik.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>45</b>
4.1	Gambaran Umum Responden.....	45
4.2	Deskriptif Variabel.....	49
4.2.1	Deskripsi Variabel <i>Spiritual Soft Skill Training</i> .....	49
4.2.2	Deskripsi Variabel <i>Entrepreneurial Motivation</i> ( $Y_1$ ).....	51
4.2.3	Deskripsi Variabel <i>Business Performance</i> ( $Y_2$ ).....	52
4.3	Analisis Data.....	54
4.3.1	Uji Validitas.....	54
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	55
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1	Uji Normalitas.....	56
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	57
4.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	58
4.5	Uji Statistik.....	59

4.5.1 Uji F .....	59
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61
4.5.3 Uji T .....	62
4.5.4 Analisis Jalur.....	64
4.5.5 Uji Mediasi ( <i>Sobel Test</i> ).....	66
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
4.6.1 Pengaruh <i>Spiritual Soft Skill Training</i> terhadap <i>Entrepreneurial Motivation</i> .....	67
4.6.2 Pengaruh <i>Spiritual Soft Skill Training</i> terhadap <i>Business Performance</i> .....	68
4.6.3 Pengaruh <i>Entrepreneurial Motivation</i> terhadap <i>Business Performance</i> .....	69
BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran .....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	76
5.4 Agenda Peneliti Mendatang .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	85



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Peminat Entrepreneur Muslim 2019.....	17
Tabel 3. 1 Definisi Variabel dan Indikator.....	36
Tabel 4. 1 Hasil Deskriptif Responden .....	45
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Spiritual Soft Skill Training (X <sub>1</sub> ).....	49
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Entrepreneurial Motivation .....	51
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Business Performance .....	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis).....	64

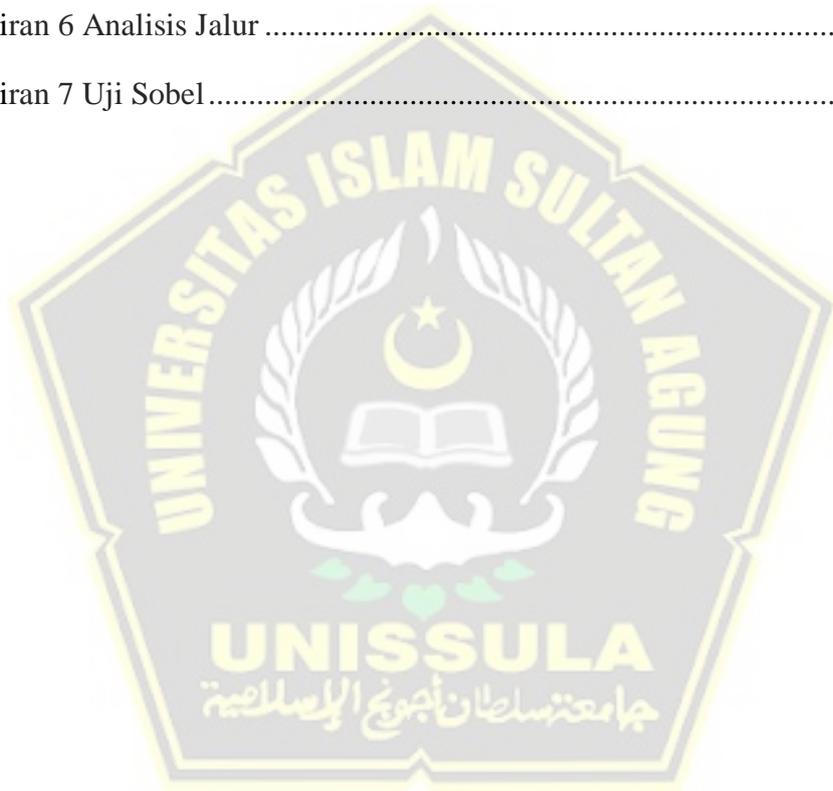
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian .....	32
Gambar 4. 1 Uji Mediasi Sobel Test.....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian dan Tabulasi .....	85
Lampiran 2 Uji Validitas.....	95
Lampiran 3 Uji Reliabilitas.....	106
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik .....	107
Lampiran 5 Uji Statistika .....	110
Lampiran 6 Analisis Jalur .....	112
Lampiran 7 Uji Sobel.....	113



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pelatihan *spiritual soft skills training* (SST) adalah suatu proses yang harus dilakukan oleh pelaku UMKM untuk dapat mengubah sikap, keterampilan serta perilaku, ketaqwaan, keimanan kepada Allah dalam berwirausaha untuk meningkatkan target, pengetahuan, kemampuan dan perilaku pengusaha dalam memimpin sebuah bisnis. Keterampilan lunak yaitu seperangkat keterampilan yang dimiliki seseorang yang berupa keterampilan khusus kepribadian. Pelatihan soft skill mengacu pada pelatihan yang meningkatkan interaksi individu, kinerja pekerjaan, dan prospek karir. Pelatihan soft skill membantu mendorong pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan kinerja siswa. Pelatihan adalah proses yang memberi karyawan keterampilan, informasi dan pemahaman tentang organisasi dan tujuannya (Shaw,2011).

Pelatihan karyawan mengacu pada program yang memberikan informasi, keterampilan baru, atau peluang pengembangan profesional kepada pekerja (Olalere & Adesoji, 2013). Sababu (2010) mendefinisikan pelatihan sebagai proses yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mental dan fisik untuk kinerja pekerjaan yang lebih baik, untuk pekerjaan atau tugas tertentu Sababu (2010) menyatakan bahwa keefektifan metode pelatihan tergantung pada orang yang menyampaikan pelatihan.

Lingkungan bisnis yang bergejolak, di mana segala sesuatu berubah dengan cepat memerlukan pelatihan (Nassazi, 2013). Oleh karena itu pelatihan karyawan memastikan bahwa karyawan selalu mengikuti perkembangan terkini dalam lingkungan teknologi, sosial, politik dan ekonomi. Laurie (2007) berpendapat bahwa pelatihan penting karena memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang siap secara teknis dan sosial untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saat ini dengan baik. Pelatihan *spiritual soft skills training* (SST) adalah suatu proses yang harus dilakukan oleh pelaku UMKM untuk dapat mengubah sikap, keterampilan serta perilaku, ketaqwaan, keimanan kepada Allah dalam berwirausaha untuk meningkatkan target, pengetahuan, kemampuan dan perilaku pengusaha dalam memimpin sebuah bisnis. Pelatihan Spiritual Soft Skills merupakan suatu proses pengembangan kepribadian seseorang untuk membentuk wawasan spiritual dan karakter yang tangguh serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan target volume sebuah pekerjaan.

Spiritualitas adalah salah satu yang layak metode untuk terapi (Barnett & Barnett, 2016). Seorang pengusaha perlu mengadakan program pelatihan ini untuk memimpin sebuah usaha dan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang dalam memimpin sebuah usaha serta meningkatkan target dan pengetahuan, keimanan, ketaqwaan dan ketaatan kepada Allah dalam menjalankan usaha sesuai target yang sudah ditentukan. Dengan adanya target yang sudah ditentukan serta ketaqwaan dan ketaatan menjadikan seseorang bisa

memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Wawasan spiritual juga dapat menjadikan hidup lebih bermakna, serta dapat menambah wawasan yang sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan yang sesungguhnya. Sehingga pelatihan *spiritual* sangat diperlukan untuk memimpin sebuah bisnis agar dapat mencapai suatu tujuan. Wawasan spiritual sebagai dimensi yang dapat menyakinkan bahwa kita adalah manusia. Bahwa dengan adanya spiritual perilaku seseorang juga harus di berikan pengalaman yang suci. Serta sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam memimpin usaha UMKM Muslim. Pelatihan *soft skill* mengacu pada pelatihan yang meningkatkan interaksi individu, kinerja pekerjaan, dan prospek karir. Pelatihan *soft skill* membantu mendorong pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan kinerja siswa. Manktelow (2009) menyebutkan bahwa pelatihan *soft skill* pada pelatihan *offline* konvensional memiliki kelebihan dan kekurangan.

Pelatihan yaitu sebuah usaha untuk dapat mengalahkan ketatnya persaingan di dunia bisnis dan menghadapi berbagai tantangan dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih, sehingga dapat meningkatkan menurunnya kinerja usaha. Agar pelatihan dapat berjalan secara efektif, memerlukan metode yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan sangat berpengaruh terhadap terciptanya kinerja yang baik, menurut Bhardwaj (2014) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja dari wirausahawan wanita. Pelatihan dapat memperlancar suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan lancar sesuai target yang diinginkan, seorang karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan mendapat imbalan dan gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pelatihan suatu usaha yang wajib diikuti dan di tekuni, pentingnya pelatihan didalam Islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam memandang bahwa pelatihan merupakan sebuah ilmu dasar yang dapat dijadikan sebagai penentuan martabat serta derajat seseorang. Allah memerintahkan pada Rasul-Nya untuk senantiasa menuntut ilmu sebanyak-banyaknya. Dengan bertambahnya ilmu, pengetahuan seorang muslim dapat meningkat dengan berbagai masalah di dalam kehidupan baik urusan dunia dan akhirat.

Dengan adanya *spiritual soft skills training* dapat meningkatkan target yang ditentukan oleh pengusaha serta keterampilan dan kemampuan seseorang dalam memimpin sebuah bisnis. Apabila pelatihan tidak diterapkan akan membuat karyawan sering melakukan kesalahan saat bekerja, seperti tidak mampu menggunakan teknologi dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Dengan adanya spiritualitas dapat memberikan ketenangan, semangat dan kekuatan dalam diri seseorang untuk membentuk karakter yang islami. Pelatihan dapat mengajarkan seseorang untuk melatih bagaimana cara saat melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Oleh karena itu, perubahan menjadi prioritas utama dengan adanya pelatihan kerja. Allah SWT berfirman dalam pelatihan kerja untuk

meningkatkan keterampilan, ketekunan, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Program pelatihan suatu usaha untuk mencapai perubahan yang lebih baik, karena pengetahuan dan keterampilan wajib dimiliki oleh seseorang pelatihan juga dapat memotivasi seseorang menjadi lebih baik saat melakukan pekerjaan maupun aktivitas agar dapat berjalan semaksimal mungkin. Kemampuan yang harus dimiliki kinerja tidak hanya mengutamakan sebuah kemampuan akademik (*hardskills*) tetapi juga berfokus pada kemampuan yang dimiliki seseorang seperti (*softskills*).

Menurut Hewitt Sean (2008) *soft skill* adalah non teknis, *intangible*, *personality specific skill*, yang membantu untuk mengidentifikasi kekuatan individu sebagai "pemimpin, pendengar dan negosiator, atau juga sebagai mediator konflik". *Soft skill* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk diri sendiri maupun orang lain. *Soft skills* yaitu berperan sangat penting untuk seseorang yang sedang berada di sebuah organisasi. Menurut Horton (2007) tujuan dari setiap program pelatihan keterampilan adalah untuk menghilangkan batasan atau hambatan yang menghalangi individu dari keterampilannya. Di era milenial saat ini *spiritual soft skil training* sangat penting untuk diterapkan dalam memimpin sebuah usaha. Karena dapat memberikan ketenangan, semangat dan kekuatan dalam diri seseorang dan untuk membentuk karakter yang islami. Sedangkan dengan adanya *spiritualitas* dapat membantu memaksimalkan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan ditempat kerja maupun didalam

organisasi. Spiritualitas adalah salah satu yang layak metode untuk terapi (Barnett & Barnett, 2016).

Spiritualitas juga telah digunakan untuk memprediksi perilaku positif seseorang (Li & Chow, 2015). Dalam mengukur spiritualitas, itu Aspek religius adalah memahami kepuasan spiritual manusia dan harus diperhatikan (Hasanshahi & Mazaheri, 2016). Aspek pelatihan spiritual adalah sebagai berikut, memahami makna hidup, memahami nilai-nilai, membangun koneksi, memahami penjelmaan, dan transendensi (Hasan, 2006). Spiritualitas karyawan sebagai salah satu pelengkap didalam suatu pekerjaan sehingga lebih baik. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja sebagai budaya organisasi ditempat kerja yang mengutamakan batin yang dimiliki karyawan serta rasa kebersamaan disuatu organisasi sehingga perusahaan mampu mengalahkan ketatnya persaingan di era millennial. Spiritual suatu usaha untuk mencari arti kehidupan dan tujuan hidup kepada orang yang tidak mempercayai dengan adanya Allah.

Pemrograman pikiran kewirausahaan Islami yang berkaitan dengan pengetahuan wirausaha, keterampilan berpikir, komunikasi, kreativitas, pemikiran inovatif, nilai-nilai dan etika moral yang positif dan antusias dalam konteks nilai-nilai dan keyakinan Islam (Dana, 2009). Berdasarkan hal tersebut, pemrograman pikiran wirausaha Islami berkaitan dengan kemampuan individu yang mengamalkan Islam sebagai pedoman hidup dalam setiap tindakannya dan mampu memahami penerapan ilmu Islam dalam kegiatan wirausaha untuk menjadi sukses (Mustaffa dan Esa, 2012).

Keefektifan pelaku usaha dalam berwirausaha dapat meningkatkan daya saing berwirausaha di era millennial. Perkembangan teknologi yang semakin canggih dapat membantu dan mempermudah saat melakukan aktivitas sehari-hari. Kecanggihan teknologi sangat membantu untuk menciptakan peluang usaha yaitu dengan berbisnis secara *online*. Berbisnis secara *online* sangat membantu dan mempermudah konsumen untuk memenuhi kebutuhan. Di era milenial saat ini persaingan sangat ketat di dunia bisnis, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya usaha yang berdiri, sehingga dunia bisnis telah menjadi ajang persaingan. Persaingan juga menuntut pelaku usaha kecil maupun usaha menengah sampai usaha yang besar, harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mengalahkan ketatnya persaingan di dunia bisnis. Dengan adanya persaingan yang ketat pengusaha mendapat ancaman adanya perdagangan bebas yang semakin luas sehingga memerlukan daya saing yang tinggi. Untuk memiliki daya saing yang tinggi perlu peningkatan kinerja memiliki keterampilan serta pengetahuan yang luas, karena sukses tidaknya usaha dapat dilihat dari kinerja yang akan dicapai oleh pengusaha.

Dengan adanya Pandemi Covid-19 saat ini kinerja UMKM di Kecamatan Gabus tidak optimal dengan adanya himbuan dari pemerintah dan penerapan PSBB yang membuat masyarakat resah dan harus melakukan aktivitas di rumah, sehingga hal tersebut yang mengakibatkan kinerjanya semakin menurun. Sehingga pelaku usaha dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan bisnis ditengah masa pandemi saat ini maupun dimasa

yang akan datang. Pelaku usaha dapat menyesuaikan diri, baik dari *skill* yang dimiliki dan kemampuan, maupun keterampilan yang dapat mempertahankan bisnis.

Untuk menghadapi ketatnya persaingan pelaku usaha harus memiliki skills dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja usaha. Karena sukses tidaknya pengusaha tergantung kinerja yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja, pelakunusaha perlu memberikan *spiritual soft skills training* dan *entrepreneurial motivation* terhadap pelaku usaha agar memiliki skills, ketrampilan dan pengetahuan serta dorongan dan arahan perilaku untuk dapat mengalahkan ketatnya persaingan serta memimpin sebuah bisnis di era millenial. Di era milenial pelaku usaha perlu memaksimalkan kinerja agar dapat mengalahkan ketatnya persaingan. Kinerja menurut Al bab (2014) sangatlah harus lebih diperhatikan dengan benar karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Usaha yang harus dilakukan untuk memaksimalkan kinerja dengan memberikan pelatihan terlebih dahulu terhadap pelaku usaha sebelum berwirausaha. Menurut Bhardwaj (2014) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari wirausahawan wanita. Dengan adanya pelatihan pelaku usaha agar memiliki keterampilan kemampuan dan pengetahuan yang luas. Karena Pelatihan dapat memberikan efek yang baik kepada pelaku usaha.

Motivasi berwirausaha merupakan dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan apa saja, termasuk menjadi wirausaha muda (Rahayuningsih, 2010). Beberapa orang yang sukses di dunia

kewirausahaan memiliki motivasi kuat yang mendorong tindakan inovasi. Baum *et al.* (2007) menyebutkan bahwa motivasi wirausahawan meliputi tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan seperti mengenali peluang bisnis wirausaha. Motivasi diri dapat dilihat melalui semangat berusaha mencapai tujuan. Mereka tahu betul apa motivasinya dan menjaga motivasi dalam setiap tindakannya. Baum *et al.* (2007) menyatakan bahwa motivasi menjadi wirausaha yang meliputi motivasi diarahkan pada pencapaian tujuan wirausaha. Mc Shane dan Von Glinow (2010) menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, kekuatan, dan ketekunan dari perilaku yang disengaja. Dengan adanya motivasi dapat mendorong seseorang untuk menjadi *young entrepreneur*.

Untuk meningkatkan motivasi berwirausaha terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, serta pengembangan potensi individu. Prestasi kerja dapat membantu memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Prestasi kerja dapat membantu seseorang saat mengambil sebuah keputusan. Prestasi kerja yang jelek dapat memungkinkan bahwa kurangnya diberikan sebuah pelatihan.

Demikian juga prestasi kerja yang baik dapat menggambarkan sebuah potensi yang harus di kembangkan. Di dalam dunia kerja, seseorang sangat membutuhkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja. Pengakuan sangat berdampak pada suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Karyawan yang baik, menginginkan pengakuan melalui cara yang baik pula yaitu cara yang

beretika serta bijaksana. Di dalam dunia kerja, tanggung jawab dapat membantu seseorang untuk berkomitmen dalam melakukan sebuah pekerjaan yang dilakukan sesuai prosedur yang sudah ditentukan sehingga harus diselesaikan sesuai target yang ditentukan.

Tanggung jawab seseorang di dalam sebuah pekerjaan, meliputi tanggung jawab pada perusahaan, atasan/bawahan, atau pada masyarakat. Saat melakukan pekerjaan seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan. Semakin tinggi tanggung jawab yang dimiliki seseorang pada pekerjaannya dapat memotivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi pula. Suksesnya perusahaan harus dapat mengikuti kemajuan perkembangan zaman maupun perkembangan teknologi. Jika tidak dapat mengikuti perkembangan akan mudah disaingi oleh orang lain.

Perkembangan di zaman era millennial ini sangat ketat persaingannya sehingga perlunya peningkatan dan memaksimalkan kinerja dengan skill dan kemampuan serta sikap dan pengetahuan pada karyawan agar dapat bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan agar kinerja lebih efektif dan memperlancar sistem kerja pada perusahaan sehingga perusahaan tidak mudah disaingi oleh perusahaan lain. Perkembangan potensi individu dapat mendorong dan meningkatkan keahlian dan keinginan seseorang. Perkembangan diri merupakan sesuatu hal sangat penting dalam hidup seseorang untuk memperjuangkan sesuatu yang ingin dicapai dengan cara yang berbeda-beda. Karena perkembangan potensi diri dapat mengasah keahlian yang dimiliki seseorang untuk dikembangkan.

Sehingga motivasi menginspirasi seseorang untuk mengambil suatu tindakan. Kesuksesannya usaha dalam mencapai tujuan tergantung dengan kinerjanya. Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian menurut Riyadi, (2011) menyimpulkan bahwa secara signifikan motivasi ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja. Perilaku seseorang dapat ditentukan dengan seseorang yang memiliki motif kuat dan sangat besar. Dengan adanya motivasi seseorang yang memiliki kebutuhan atas perbuatan yang dilakukan yang mengarah kesuatu tujuan tertentu, jika tujuan tersebut dapat dicapai maka akan merasa puas Perbuatan yang telah dilakukan akan memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan sehingga dapat diulang kembali, dan mengubah perbuatan itu menjadi lebih kuat.

Kinerja bisnis adalah hasil dari interaksi di antara tindakan yang diambil dalam kaitannya dengan kekuatan kompetitif yang memungkinkan perusahaan untuk mengelola sumber daya internalnya dan beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya dengan demikian mengintegrasikan konsep efisiensi dan efektivitas (Keizer dkk., 2002; Miller, 1988). Kinerja (*business performance*) adalah mengarah pada tingkat pencapaian prestasi pada perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja usaha yang baik dapat mensukseskan usaha yang akan dijalani. Sukses tidaknya perusahaan tergantung dengan kuantitas kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki kuantitas kerja yang bagus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditentukan.

Sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal juga. Karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan pekerjaan dengan baik dan benar, maka karyawan sudah bertanggung jawab atas yang sudah ditugaskan terhadapnya.

Kinerja usaha yang bagus dapat dilihat dari kualitas hasil kerja yang diperoleh pegawai. Lönnqvist (2004) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan objek pengukuran untuk mencapai organisasi. Hasil dalam kaitannya dengantujuan. Kinerja adalah ukuran akhir dari hasil organisasi, dan itu dipengaruhi oleh banyak kemungkinan pasar dan kondisi organisasi. Kualitas hasil kerja pegawai dapat diukur dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Kualitas kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan agar kinerja usaha memiliki kualitas yang baik pula. Untuk kinerja usaha yang baik ketepatan waktu yang harus di capai oleh karyawan harus sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan sehingga harus disesuaikan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Pada setiap pekerjaan harus dapat diusahakan menyelesaikan dengan target waktu yang sudah ditetapkan, agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya agar lebih efektif tidak menghambat proses jalannya pekerjaan yang lain. Kinerja usaha yang baik yang selalu hadir dan tidak banyak meminta izin untuk tidak berangkat kerja. Karena perusahaan tidak bisa berjalan secara efektif dengan tidak hadirnya karyawan. Orang yang selalu hadir yang memiliki data hadir yang bagus yaitu sudah termasuk golongan karyawan

yang sudah berkomitmen dan bertanggung jawab dengan apa yang sudah di tanggung jawabkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja usaha yang baik yaitu yang bisa melakukan pekerjaan dengan cara berekerja sama dengan orang lain.

Bekerjasama dapat melatih seseorang untuk meningkatkan kepribadian individu dan melakukan pekerjaan secara berkelompok. Melalui kerja kelompok sistem kerja yang dilakukan secara bersama-sama atau berkelompok dapat meningkatkan rasa solidaritas seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik yaitu hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karena jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang tidak baik tentu akan membuat perusahaan susah untuk mencapai suatu tujuan.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik perusahaan perlu meningkatkan pelatihan karena kinerja yang baik di karenakan dengan pelatihan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan Septian (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja usaha sangat perlu di perhatikan untuk dapat mengalahkan ketatnya persaingan di era milenial. UMKM di masa pandemi saat ini kemampuannya perlu dikembangkan lagi agar dapat megalahkan ketatnya persaingan. Dalam

mendirikan sebuah usaha sangat mengharapkan adanya sebuah keberhasilan. Keberhasilan dapat dicapai dengan adanya kinerja yang baik.

Kinerja yang baik yaitu pelaku usaha harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan usahanya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan atau yang ingin dicapai. Untuk dapat mengalahkan ketatnya persaingan di era millennial ini pelaku usaha memerlukan *spiritual soft skills training* dan motivasi berwirausaha sebelum berwirausaha. Sehingga pengusaha dapat mengalahkan ketatnya persaingan yang dibekali dengan spiritualitas serta kemampuan *soft skills* dan motivasi berwirausaha yang dapat meningkatkan kinerja. Hubungan variabel antara *spiritual soft skills training* melalui entrepreneurial motivation terhadap *business performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Julianry dkk (2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi yang artinya semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula motivasi karyawan.

Jika peserta dapat mempercayai bahwa dengan adanya program pelatihan itu sangat penting dan bermanfaat, motivasi pelatihan akan meningkat. Sedangkan menurut Bhardwaj (2014) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari wirausahawan wanita. Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian menurut Riyadi, (2011) menyimpulkan bahwa secara signifikan motivasi ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada

hubungan antara pelatihan dan motivasi berwirausaha dengan kinerja usaha. Jika pelatihan *spiritual soft skills* diterapkan terlebih dahulu, pelaku usaha akan memiliki keterampilan dan perilaku, ketaqwaan serta meningkatkan keimanan dan ketaatan seseorang kepada Allah untuk memimpin sebuah usaha. Hal tersebut dapat mengubah seseorang memiliki keterampilan dan perilaku yang lebih baik sertamenjadikan seseorang lebih bertaqwa kepada Allah dalam memimpin dan melancarkan jalannya suatu bisnis UMKM. Sehingga dapat mendorong seseorang menjadi pewirausaha yang bertanggung jawab dan lebih baik lagi serta mengubah seseorang lebih taat kepada Allah dalam memimpin sebuah usaha UMKM. Dengan begitu pelaku usaha yang memiliki motivasi berwirausaha yang tinggi terhadap kinerja usaha akan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk dapat mengalahkan ketatnya persaingan di era millennial saat ini.

Purwodadi merupakan ibu kota sekaligus kota utama di Kabupaten Grobogan yang memiliki beberapa potensi daerah yang sedang berkembang yaitu UMKM. Di Kabupaten Grobogan setiap kecamatan memiliki umkm baik usaha kecil maupun usaha menengah sampai usaha yang besar. Kecamatan Gabus sudah ada beberapa macam usaha UMKM yaitu membuat batik tulis, ceriping, singkong, krupuk. Dengan adanya umkm dapat mengurangi tingkat kemiskinan dan pengangguran. Kini UMKM sebagai tiang penyangga untuk kesetabilan ekonomi. Untuk itu perlu dikembangkan dan kinerjanya perlu ditingkatkan. Karena kinerja yang bagus sangat dibutuhkan untuk dapat mengalahkan ketatnya persaingan di era millennial. Upaya yang harus

dilakukan untuk memimpin sebuah bisnis, memberikan pelatihan *spiritual soft skills* untuk mengubah perilaku seseorang serta ketrampilan dan ketqwaan kepada Allah saat memimpin sebuah bisnis serta motivasi berwirausaha karena dengan adanya motivasi dapat mendorong seseorang untuk menjadi *entrepreneur* muda muslim, yang memiliki perilaku dan ketaqwaan serta ketaatan kepada Allah sehingga dapat pelaku usaha dapat memimpin usaha dengan baik untuk mencapai suatu tujuan serta meningkatkan pelaku seseorang dalam memimpin sebuah bisnis *entrepreneur* UMKM muslim. Pada kenyataannya UMKM di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan terdapat masalah yang diakibatkan menurunnya kinerja usaha dengan adanya pandemi Covid-19, yang diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu kinerja kurang dapat menyesuaikan diri, baik dari segi penjualan dan pemasaran, maupun penggunaan teknologi yang dapat mempertahankan bisnis dengan adanya pandemic Covid-19 ini juga menjadikan kurang efektif dalam berwirausaha dengan adanya keterbatasan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Selain adanya keterbatasan yang diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19, jumlah *entrepreneur* muslim muda di Kecamatan Gabus masih terbilang masih sedikit peminatnya sehingga kinerja usahanya masih belum optimal. Karena *entrepreneur* muslim muda dapat mendorong dan menciptakan ide baru dan lebih mahir dalam menciptakan usaha yang dapat meningkatkan daya saing berwirausaha di era millennial. Upaya yang harus dilakukan pelaku usaha dengan memberikan *spiritual soft skills training* dan motivasi berwirausaha terhadap kinerja, karena *spiritual soft skills training* dapat

menjadikan karyawan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan. Sedangkan motivasi berwirausaha yaitu dorongan untuk seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mengalahkan ketatnya persaingan di era millennial. Dibawah ini terdapat data jumlah *entrepreneur* muslim muda yang masih sedikit jumlahnya dan peminatnnya.

**Tabel 1. 1**  
**Data Peminat Entrepreneur Muslim 2019**

No	Tahun	Target	Peminat Entrepreneur Muslim
1.	2017	100 %	55 %
2.	2018	100 %	61 %
3.	2019	100 %	64 %
Rata-Rata			60 %

Sumber: UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Grobogan 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah *entrepreneur* muslim muda yang masih sedikit jumlahnya dan peminatnnya, sehingga kinerja usaha UMKM Muslim di Kecamatan Gabus masih menurun. Dengan jumlah *entrepreneur* muslim muda yang masih sedikit perlu ditingkatkan lagi karena *entrepreneur* muslim muda masih sedikit peminatnya untuk itu perlu peningkatan dan dorongan agar pemuda Kecamatan Gabus dapat menciptakan usaha dan berwirausaha sesuai dengan keterampilan dan perilaku ketaqwaan, keimanan, ketaatan kepada Allah dalam memimpin sebuah usaha UMKM Muslim. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya pelatihan *spiritual soft skills* karena pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan dan perilaku ketaqwaan serta meningkatkan keimanan dan ketaatan seseorang kepada Allah untuk

memimpin sebuah usaha. Motivasi berwirausaha dapat mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi berwirausaha dapat mendorong seseorang untuk menjadi *young entrepreneur*.

Motivasi juga sangat menginspirasi seseorang untuk mengambil suatu tindakan. Kesuksesan usaha dalam mencapai tujuan tergantung dengan kinerjanya sehingga kinerja usaha dapat ditingkatkan dengan pelatihan *spiritual soft skills* serta motivasi berwirausaha agar dapat mendorong pewirausaha agar memiliki keterampilan dan perilaku serta ketaqwaan seseorang kepada Allah dalam memimpin sebuah bisnis UMKM. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana dampak pelatihan *spiritual soft skills* dan motivasi berwirausaha pada UMKM muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan terhadap kinerja UMKM muslim dalam bentuk skripsi dengan judul “Dampak *Spiritual Soft Skills Training* dan *Entrepreneurial Motivation* Terhadap *Business Performance*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka studi ini adalah bagaimana meningkatkan *business performance* melalui *spiritual soft skills training* dan *entrepreneurial motivation*. Kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh hubungan *spiritual soft skills training* terhadap *entrepreneurial motivation* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan?
2. Bagaimana pengaruh hubungan *spiritual soft skills training* terhadap *business performance* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan?
3. Bagaimana pengaruh hubungan *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan pengaruh *spiritual soft skills training* terhadap *entrepreneurial motivation* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan.
2. Mendiskripsikan pengaruh *spiritual soft skills training* terhadap *business performance* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan.
3. Mendiskripsikan pengaruh *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan.

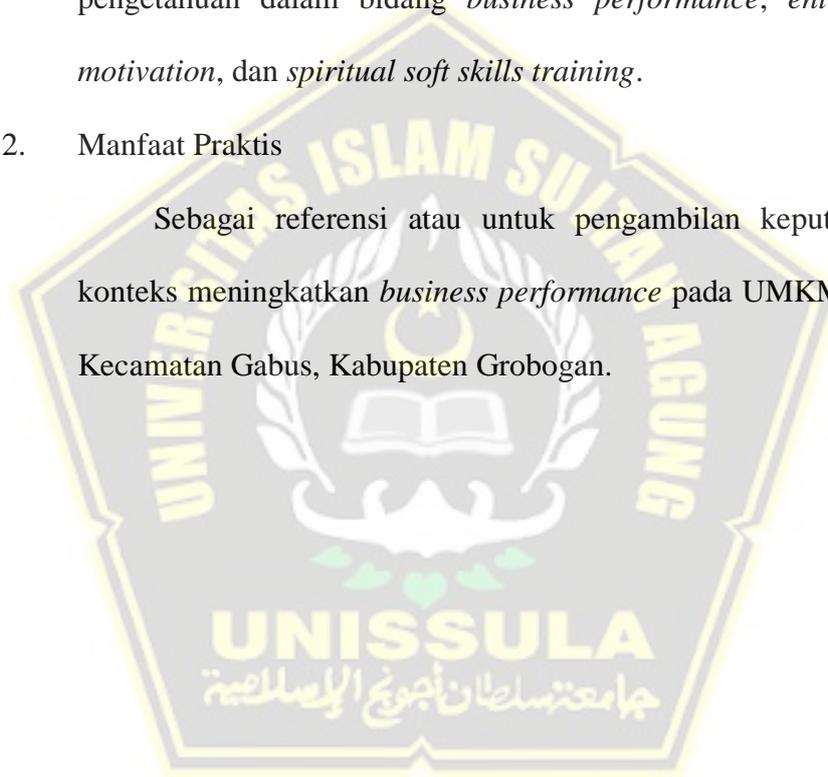
#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teori

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan dalam bidang *business performance*, *entrepreneurial motivation*, dan *spiritual soft skills training*.

##### 2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi atau untuk pengambilan keputusan dalam konteks meningkatkan *business performance* pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Spiritual Soft Skills Training***

Pelatihan *spiritual soft skills training* (SST) adalah suatu proses yang harus dilakukan oleh pelaku UMKM untuk dapat mengubah sikap, keterampilan serta perilaku, ketaqwaan, keimanan kepada Allah dalam berwirausaha untuk meningkatkan target, pengetahuan, kemampuan dan perilaku pengusaha dalam memimpin sebuah bisnis. Menurut Horton (2007), tujuan dari setiap program pelatihan keterampilan adalah untuk menghilangkan batasan- batasan yang menghalangi keterampilan individu. Pelatihan karyawan mengacu pada program yang memberikan informasi, keterampilan baru, atau peluang pengembangan profesional kepada pekerja (Olalere & Adesoji, 2013).

Pelatihan *soft skill* mengacu pada pelatihan yang meningkatkan interaksi individu, kinerja pekerjaan, dan prospek karir. Pelatihan *soft skill* membantu mendorong pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan kinerja siswa. Pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan perilaku seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam membentuk kedewasaan (Daryanto dan Bintoro, 2014).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu rancangan suatu sistem untuk mengubah sikap, perilaku dan keterampilan untuk membentuk kedewasaan yang melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dan mengacu pada pelatihan yang meningkatkan interaksi individu, kinerja pekerjaan, dan prospek karir. Indikator pelatihan Menurut Pojoh, Tewal & Moniharapon, 2014), terdapat 4 indikator yaitu:

1. Keterampilan
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Peningkatan target volume pekerjaan.

Indikator Pelatihan Menurut Bartlett dan Dae-seok Kang (2004), terdapat 4 indikator yaitu:

1. Akses dalam pelatihan
2. Frekuensi pelatihan
3. Motivasi untuk belajar dari pelatihan
4. Manfaat pelatihan, dan dukungan pengawasan untuk pelatihan.

Indikator Pelatihan Menurut Siagian (2004) terdapat 4 indikator yaitu:

1. Pengetahuan
2. Kemampuan Berfikir
3. Sikap (*Attitude*)
4. Kecakapan

Berdasarkan pengertian *spiritual soft skills training* dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan menurut Pojoh, Tewal & Moniharapon (2014), terdapat 4 indikator yaitu:

1. Ketrampilan
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Peningkatan target volume pekerjaan.

Sedangkan indikator pelatihan menurut penelitian Bartlett dan Dae-seok Kang (2004) ada 4 indikator yaitu:

1. Akses dalam pelatihan,
2. Frekuensi pelatihan,
3. Motivasi untuk belajar dari pelatihan,
4. Manfaat pelatihan, dan dukungan pengawasan untuk pelatihan.

Selanjutnya indikator pelatihan menurut Siagian (2004) ada 4 indikator yaitu:

1. Pengetahuan,
2. Kemampuan berfikir,
3. Sikap (*attitude*)
4. Kecakapan.

Dari ke 3 para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan yang digunakan untuk penelitian ini yaitu Menurut Pojoh, Tewal & Moniharapon (2014), terdapat 4 indikator yaitu:

1. Ketrampilan

2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Peningkatan target volume pekerjaan.

### **2.1.2 Entrepreneurial Motivation**

Mc Shane dan Von Glinow (2010) menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, kekuatan, dan ketekunan dari perilaku yang disengaja. Menurut Sarosa (2005) motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, misal menjadi *young entrepreneur*. Beberapa orang yang berhasil di dunia ini kebanyakan mereka yang memiliki motivasi yang kuat, sehingga ada suatu hal yang mendorong mereka untuk melakukan atau mencapai sesuatu. Oleh karena itu semakin kuatnya motivasi seseorang seringkali semakin tinggi peluang berhasil. Disitulah menunjukkan pentingnya motivasi dan pentingnya untuk me maintain motivasi dalam setiap tindakannya.

Dalam penelitian Baum, Frese, and Baron (2007) mengungkapkan motivasi di dalam kewirausahaan terkait dengan capaian yang ingin diraih, seperti pengenalan dan peluang pasar. Motivasi bukan hanya untuk mencapai tujuan namun juga untuk mencari informasi terkait peluang berwirausaha sehingga dengan demikian bisa terbentuk kepercayaan diri dalam meraih semua hal tersebut. Motivasi berwirausaha ditandai dengan tingginya kebutuhan yang ingin dipenuhi, keinginan mengambil resiko yang moderat, kepercayaan diri yang kuat, dan kemauan untuk berbisnis (Justin, G *et al*, 2001).

Indikator motivasi menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) ada 6

yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pengembangan potensi individu

Indikator Motivasi Berwirausaha Purnomo (2005) ada 8 indikator yaitu:

1. Kemauan keras untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidup.
2. Keyakinan kuat atau kekuatan diri
3. Jujur dan bertanggungjawab
4. Ketahanan fisik dan mental
5. Ketekunan dan keuletan dalam bekerja dan berusaha
6. Kreatif dan konstruktif
7. Berorientasi ke masa depan
8. Berani mengambil resiko

Indikator motivasi menurut (Maslow dalam Wukir, 2013) ada 4 indikator

yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan

Berdasarkan pengertian *entrepreneurial motivation* dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator *entrepreneurial motivation*. Menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) ada 4 indikator yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pengembangan potensi individu

Sedangkan indikator *entrepreneurial motivation* Menurut Purnomo (2005) ada 8 indikator yaitu:

1. Kemauan keras untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidup
2. Keyakinan kuat atau kekuatan diri
3. Jujur dan bertanggungjawab
4. Ketahanan fisik dan mental
5. Ketekunan dan keuletan dalam bekerja dan berusaha
6. Kreatif dan konstruktif
7. Berorientasi ke masa depan
8. Berani mengambil resiko.

Kemudian indikator *entrepreneurial motivation* menurut (Maslow dalam Wukir, 2013) ada 4 indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman

3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan.

Dari ke 3 para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator *entrepreneurial motivation* yang digunakan untuk penelitian ini yaitu menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) ada 4 indikator yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pengembangan potensi individu.

### **2.1.3 Business Performance**

Kinerja usaha adalah sebuah prestasi (*achievement*) yang dihasilkan oleh dampak dari berbagai peran yang berfungsi dalam sebuah organisasi (Ferdinand, 2004). Kinerja usaha secara umum merupakan tolak ukur tingkat keberhasilan dan perkembangan usaha (Jeening dan Beaver, 1997). Ada berbagai aspek yang bisa dipakai untuk menunjukkan kinerja suatu bisnis. Keberhasilan tersebut dapat diukur melalui pengembalian investasi, pertumbuhan volume penjualan, laba dan tenaga kerja yang dilakukan untuk mengetahui kinerja usaha. Alasadi dan Abdelrahim (2007) menyatakan kinerja pada UMKM dapat dilihat dari kepuasan pemilik/manajer atas profit, omzet, titik balik modal (*break event point*), dan pengembangan usaha. Sementara Balboa *et al* (2011) melihat keberhasilan usaha dari nilai tambah (*value added*) yang dihasilkan

perusahaan. Mallick & Yang (2011) memproksikan kinerja usaha melalui peningkatan profitabilitas dan produktivitas usaha. Indikator kinerja usaha Menurut (Aprizal, 2018) ada 4 indikator yaitu:

1. Pertumbuhan penjualan
2. Pertumbuhan produk baru
3. Pertumbuhan laba
4. Produktivitas karyawan

Indikator Kinerja Usaha Menurut (Bangun: 2012) ada 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas hasil pekerjaan
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Indikator Kinerja Usaha Menurut Maskur (2017) ada 3 indikator yaitu:

1. Pertumbuhan laba
2. Pertumbuhan penjualan
3. Pertumbuhan aset tetap

Berdasarkan pengertian *business performance* dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator *business performance*. Menurut Aprizal (2018) ada 4 indikator yaitu:

1. Pertumbuhan penjualan
2. Pertumbuhan produk baru
3. Pertumbuhan laba

4. Produktivitas karyawan

Sedangkan indikator *business performance* menurut penelitian Bangun (2012) ada 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas hasil pekerjaan
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama.

Kemudian indikator *business performance* Menurut Maskur (2017) ada 3 indikator yaitu:

1. Pertumbuhan laba
2. Pertumbuhan penjualan
3. Pertumbuhan aset tetap

Dari ke 3 para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator Business Performance yang digunakan untuk penelitian ini yaitu Business Performance Menurut penelitian Bangun (2012) ada 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas hasil pekerjaan
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Hubungan Antara *Spiritual Soft Skills Training* dan *Entrepreneurial Motivation*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tsai dan Tai (2001) dijelaskan bahwa program pelatihan yang dirasakan oleh peserta pelatihan telah ditemukan mempengaruhi motivasi peserta pelatihan. Jika peserta pelatihan percaya bahwa program pelatihan itu bermanfaat dan penting, motivasi pelatihan mereka akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Julianry dk (2017) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi yang artinya semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula motivasi karyawan.

H1: Bila *spiritual soft skills training* meningkat, maka *entrepreneurial motivation* akan meningkat

### 2.2.2 Hubungan Antara *Spiritual Soft Skills Training* dan *Business Performance*

Penelitian Kartikasari dan Djastuti (2017) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim *et al* (2016) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Bhardwaj (2014) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari wirausahawan wanita.

H2: Bila *spiritual soft skills training* meningkat, maka *business performance* akan meningkat

### 2.2.3 Hubungan Antara *Entrepreneurial Motivation* dan *Business Performance*

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Riyadi, (2011) menyimpulkan bahwa secara signifikan motivasi ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian juga memfokuskan pada motivasi berwirausaha sebagai salah satu faktor penting yang berdampak besar terhadap kinerja wirausaha (Adamu *et al*, 2013). Menurut Tang dan Tang (2007), motivasi berprestasi pengusaha berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kewirausahaan terlepas dari tingkat kemurahan hati di lingkungan.

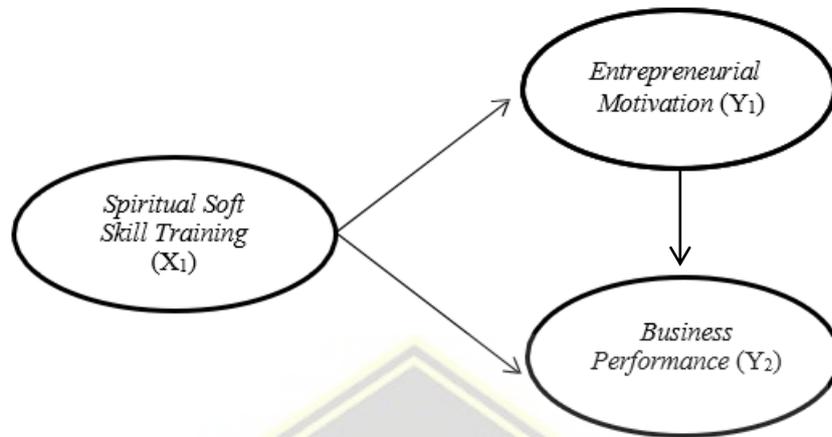
H3: Bila *entrepreneurial motivation* meningkat, maka *business performance* akan meningkat

## 2.3 Model Empirik

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan *business performance* yaitu para karyawan membutuhkan *spiritual soft skills training*. Namun hal ini juga disertai dengan *entrepreneurial motivation* untuk menentukan apakah kedua variabel tersebut dapat berjalan dengan efektif sehingga berdampak positif serta dapat meningkatkan *business performance* khususnya pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan.

Menurut Sugiyono (2013) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

Berdasarkan uraian hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Model Empirik Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka model empirik yang digunakan oleh peneliti dibagi menjadi tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen ditandai dengan huruf X. Untuk variabel dependen ditandai dengan huruf  $Y_1$ . Sedangkan variabel intervening ditandai dengan huruf  $Y_2$ . Model empirik di atas, peneliti bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara *spiritual soft skill training* dan *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memecahkan masalah dan mendapatkan data yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka jenis penelitian yang digunakan yaitu “*explanatory research*”. Marshal dan Rossman (2014) mengatakan bahwa penelitian eksplanatori biasanya mempertanyakan peristiwa, kepercayaan, sikap, atau kebijakan apa yang membentuk suatu fenomena. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menganalisis hubungan- hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Maka dalam penelitian ini akan membuktikan hubungan variabel yaitu *spiritual soft skills training*, *entrepreneurial motivation* dan *business performance*.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh pihak yang melakukan penelitian, yang diperoleh langsung dari sumber utama (Suliyanto, 2009). Sumber data primer adalah data primer adalah data yang didapatkan dari sumber informasi yang pertama. Sumber data primer yang digunakan dalam melakukan penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada UMKM Islam Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Uma, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari berbagai literatur, jurnal, serta berbagai data di internet. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal – jurnal ilmiah, internet serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

## **3.3 Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu serta kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti (Mudrajat, 2013). Maka populasi pada penelitian ini yaitu pelaku usaha UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan sebanyak 182 UMKM Muslim.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Hair *et al* (2010) yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang baik dalam sebuah penelitian adalah berkisar antara 100

sampai dengan 200 sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 UMKM Muslim

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling purposive* yakni pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun pertimbangan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan pelaku usaha UMKM yang beragama muslim
2. Pelaku usaha UMKM yang memiliki karyawan
3. Pelaku usaha UMKM muslim bisnis secara *online*

### 3.5 Definisi Variabel dan Indikator

Definisi variabel dalam penelitian ini adalah *spiritual soft skills training*, *entrepreneurial motivation* dan *business performance* dari definisi setiap variabel akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Variabel dan Indikator**

No	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>Spiritual Soft Skill Training</i> Yaitu proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir :2016)	1. Ketrampilan 2. Pengetahuan 3. Kemampuan 4. Peningkatan target volume pekerjaan 5. Peningkatan nilai ketaqwaan	Pojoh, Tewel & Moniharapon (2014)
2.	<i>Entrepreneurial Motivation</i> yaitu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan mengenai seseorang Dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robins dan Judge:2015)	1. Prestasi kerja 2. Pengakuan 3. Tanggungjawab 4. Kemajuan 5. Pengembangan potensi individu	Herzberg dalam Robbins & Judge (2008)
3.	<i>Businesss Performance</i> Yaitu hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas Hasil Pekerjaan 2. Kualitas Hasil pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	Bangun (2012)

---

(Mangkunegara:2016)

---

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner (*quisionnaire*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dan responden akan memberikan jawaban sesuai alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Uma, 2006). Untuk memperoleh data dari variabel penelitian ini di buat pertanyaan-pertanyaan dalam daftar kuesioner yang dibuat dengan menggunakan Skala Likert.

Skala Likert merupakan salah satu jenis skala pengukuran data kuantitatif. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat dari seseorang. Tingkat persetujuan dalam Skala Likert ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai beberapa jenis yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). 5 pilihan tersebut sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) di beri skor 5
2. Setuju (S) di beri skor 4
3. Ragu-Ragu (RR) di beri skor 3
4. Tidak Setuju (TS) di beri skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) di beri skor 1

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif yaitu dengan melakukan perhitungan yang didasarkan pada sejumlah data yang diperoleh dari tempat penelitian dan disajikan dalam bentuk tabel. Untuk membantu mengolah data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen (Uyanto, 2009). Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *spiritual soft skills training* ( $X_1$ ), *entrepreneurial motivation* ( $Y_1$ ) terhadap *business performance* ( $Y_2$ ). Mengacu pada keterangan dibawah ini. Peneliti ini menetapkan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + e$$

$$Y_2 = \beta_2 X_1 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan:

$X_1$  = *Spiritual Soft Skills Training*

$Y_1$  = *Entrepreneurial Motivation*

$Y_2$  = *Business Performance*

$\beta_1$  = Koefisien regresi *Spiritual Soft Skills Training*

$\beta_2$  = Koefisien regresi *Entrepreneurial Motivation*

$\beta_3$  = Koefisien regresi *Business Performance*

e = Kesalahan Variabel Pengganggu

### 3.7.2 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan pada ketepatan dan kecerdasan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan kuesioner mampu menjawab sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat untuk menguji validitas yang digunakan yaitu korelasi antara skor masing-masing setiap butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika perhitungan r-hitung lebih kecil dari pada r-tabel maka setiap pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu alat yang berfungsi untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari kuesioner dari waktu ke waktu adalah stabil. Cara untuk menghitung tingkat reliabilitas yaitu menggunakan Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha memberikan nilai  $> 0,60$ .

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2005) uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan ketepatan model, maka perlu dilakukan beberapa pengujian atas beberapa asumsi klasik. Beberapa bentuk pengujian diantaranya yang digunakan yakni uji normalitas, uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar dapat mengetahui apakah masing-masing dari variabel yang ada berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. (Ghozali 2013).

#### 2. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov yaitu cara yang untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov- Smirnov yang berfungsi untuk mengetahui nilai residual data distribusi normal. Dasar pengambilan uji normalitas data sebagai berikut:

1. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  artinya distribusi normal. Jika nilai Asymp. Sig  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel independen yang memiliki nilai  $\text{tolerance} > 0,10$  atau  $\text{VIF} < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila hasil uji diatas level signifikan ( $> 0,05$ ) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya.

#### 3.7.4 Uji Statistik

Uji statistik merupakan sekumpulan metode yang membahas tentang bagaimana cara mengumpulkan data, meringkas data, menganalisis data menyajikan data dan menarik kesimpulan dari data yang ada. Beberapa pengujian yang banyak digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### 1. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel bebas (independen) (X) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Y) (Ghozali, 2013). Cara untuk melihatnya adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas

(independen) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas (independen) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh independent variable terhadap dependent variable. Untuk mengetahui koefisien determinasi kita bisa melihat pada tabel R Square. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan independent variabel dalam menjelaskan variasi dependent variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti independent variable memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent variabel.

## 3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dari sampel yang dipilih, uji ini bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan dari satu variabel ke variabel lain atau untuk mengetahui signifikan tidaknya dari hipotesis yang diajukan dalam mengambil suatu keputusan dengan cara melihat nilai probabilitas statistik t, nilai probabilitas ini juga dapat disebut dengan pvalue dengan nilai signifikan  $\alpha$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 5% adalah :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterimadan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat mempengaruhi variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

#### 4. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Koyan (2012) analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelum teori. Maksudnya ialah analisis jalur digunakan untuk pengaruh intervening, yaitu variabel antara independendengan variabel dependen.

#### 5. Uji Mediasi dengan Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan menggunakan uji sobel dengan menggunakan calculator online sobel secara online. Uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ( $X_1$ ) ke variabel dependen ( $Y_2$ ) melalui variabel intervening ( $Y_1$ ). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji sobel menggunakan calculator sobel online yang ditetapkan yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai *two tailed* kurang dari  $<0,05$  dapat dikatakan mampu memediasi pengaruh tidak langsung.
2. Apabila nilai *two tailed* lebih dari  $>0,05$  dapat dikatakan tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan pada UMKM Muslim. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini dapat memperoleh sebanyak 100 responden dari UMKM Muslim yang telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Deskriptif Responden**

No	Keterangan	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Pria	62	62 %
		Wanita	38	38 %
		<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
2.	Jenis Pekerjaan	PNS	11	11 %
		Wirausaha	62	62 %
		Swasta	27	27 %
		<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
3.	Status	Sudah Menikah	61	61 %
		Belum Menikah	39	39 %
		<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
4.	Pendidikan Terakhir	SD	22	22 %
		SMP	24	24 %
		SMA	33	33 %
		Perguruan Tinggi	21	21 %
		<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
5.	Usia	17-30 Tahun	27	27 %
		31-40 Tahun	38	38 %
		41-50 Tahun	27	27 %
		51-70 Tahun	8	8 %
		<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
6.	Masa Berwirausaha	<5 Tahun	32	32 %
		6-10 Tahun	45	45 %
		11-15 Tahun	13	13 %
		>15 tahun	10	10 %
		<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

7.	Pendapatan Perbulan	<2000.000	37	37 %
		>4000.000	63	63 %
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Bersumber pada responden bisa diketahui jika dengan syarat jenis kelamin secara umum sebagai gambaran untuk mengetahui perbedaan perilaku yang dimiliki seseorang dalam memimpin sebuah usaha. Karena dalam suatu jenis usaha jenis kelamin sebagai cara untuk membedakan perilaku seseorang dalam memimpin sebuah bisnis. Dari diskripsi responden bisa diketahui jika responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan responden wanita yaitu 62 orang dengan persentase 62%. Data tersebut menunjukkan bahwa UMKM Muslim di kecamatan tersebut sebagian besar yaitu responden pria. Hal ini dapat di karenakan UMKM yang beragama muslim yang telah memimpin sebuah bisnis dengan meningkatkan ketaqwaan kepada Allah serta perilaku yang baik dan sikap tekun dalam memimpin sebuah bisnis agar dapat memotivasi seseorang untuk berwirausaha serta kinerja UMKM di Kecamatan Gabus dapat meningkat terus.

Jenis pekerjaan secara umum dapat membedakan suatu kondisi yang mencerminkan pengalaman serta pekerjaan yang dijalankan oleh responden dan sebagai bukti bahwa responden seseorang yang memiliki pekerjaan sesuai apa yang sedang dijalankan. Dari diskripsi responden bisa diketahui responden yang mempunyai pekerjaan yang jumlahnya paling besar adalah seorang wirausaha dengan jumlah 62 responden dengan persentase 62% dan responden yang pekerjaannya swasta sebanyak 27 responden dengan persentase 27%. Kemudian responden yang PNS yaitu sebanyak 11 responden dengan persentase 11%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu seorang wirausaha pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Grobogan. Status dapat membedakan pada seseorang, karena status sangat berpengaruh terhadap pola pikir pada setiap responden, dapat memungkinkan seseorang yang sudah menikah biasanya lebih berminat menciptakan usaha untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena orang yang sudah menikah biasanya kebutuhan yang dibutuhkan lebih banyak sehingga membutuhkan usaha agar dapat memenuhi ekonomi keluarga. Dari diskripsi responden bisa diketahui bahwa jumlah responden yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah yaitu berjumlah 61 responden dengan persentase 61%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang berwirausaha banyak yang sudah menikah dari pada yang belum menikah, dapat diharapkan. Karena yang memiliki status sudah menikah lebih mandiri dan tekun dalam memimpin sebuah usaha.

Pendidikan sebagai salah satu tolak ukur kemampuan dalam diri seseorang yang di miliki dan sebagai bahan pertimbangan dan mengukur kemampuan yang dimiliki oleh setiap responden. Dari diskripsi responden bisa diketahui bahwa latar belakang Pendidikan dapat menunjukkan bahwa yang dimiliki responden jumlah yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 33 responden dengan persentase 33%. Selanjutnya responden yang berpendidikan SMP berjumlah 24 responden dengan persentase 24%, dengan demikian responden yang berpendidikan di perguruan tinggi berjumlah 21 responden dengan persentase 21%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa yang lebih banyak yaitu yang berpendidikan SMA.

Umur atau usia seseorang itu dapat menggambarkan karakteristik yang dimiliki setiap individu yang menyangkut kedewasaan karena tidak semua orang yang memiliki umur yang tergolong kecil itu tidak bisa hidup mandiri dan dapat menciptakan usaha, namun justru seseorang yang masih memiliki umur yang kecil lebih baik akan selalu meningkat. Dari diskripsi responden bisa diketahui bahwa seluruh umur responden yang memiliki umur paling tinggi yaitu yang berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase 38%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki jiwa berwirausaha seseorang yang memiliki usia yang tergolong usia produktif. Jadi yang mempunyai pengalaman berwirausaha dan memiliki usaha di Kecamatan Gabus, Grobogan.

Masa berwirausaha yaitu dimana waktu awal merintis usaha dan berapa lama mereka memulai usaha, karena masa berwirausaha harus diketahui untuk sebagai ukuran seberapa banyak pengalaman yang didapat dan kemampuan yang sudah dikuasai oleh UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Grobogan. Dari diskripsi responden bisa diketahui dapat menunjukkan bahwa lamanya berwirausaha yang paling lama yaitu pada tahun 6-10 tahun dengan jumlah 45 responden dengan persentase 45%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Grobogan lamanya berwirausaha pada tahun yang standar. Sehingga sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dan mempunyai kemampuan yang baik dalam memimpin sebuah bisnis.

Pendapatan perbulan dapat dijadikan ukuran untuk mengukur betapa suksesnya dan berapa banyak keuntungan yang didapat di setiap bulannya oleh

responden dalam menjalankan bisnis yang sedang dijalani. Dari diskripsi responden dapat diketahui bahwa pendapatan yang didapat setiap bulannya oleh setiap responden yaitu jumlah yang paling banyak pendapatan >4.000.000 dengan jumlah 63 responden dengan persentase 63%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa yang memiliki pendapatan lebih banyak seorang pengusaha yang sukses dan mampu memberi gaji banyak kepada karyawan di setiap bulannya.

## 4.2 Deskriptif Variabel

### 4.2.1 Deskripsi Variabel *Spiritual Soft Skill Training*

Berdasarkan skor jawaban yang diperoleh yang terkait dengan adanya variabel *spiritual soft skill training* dapat lihat sebagai berikut:

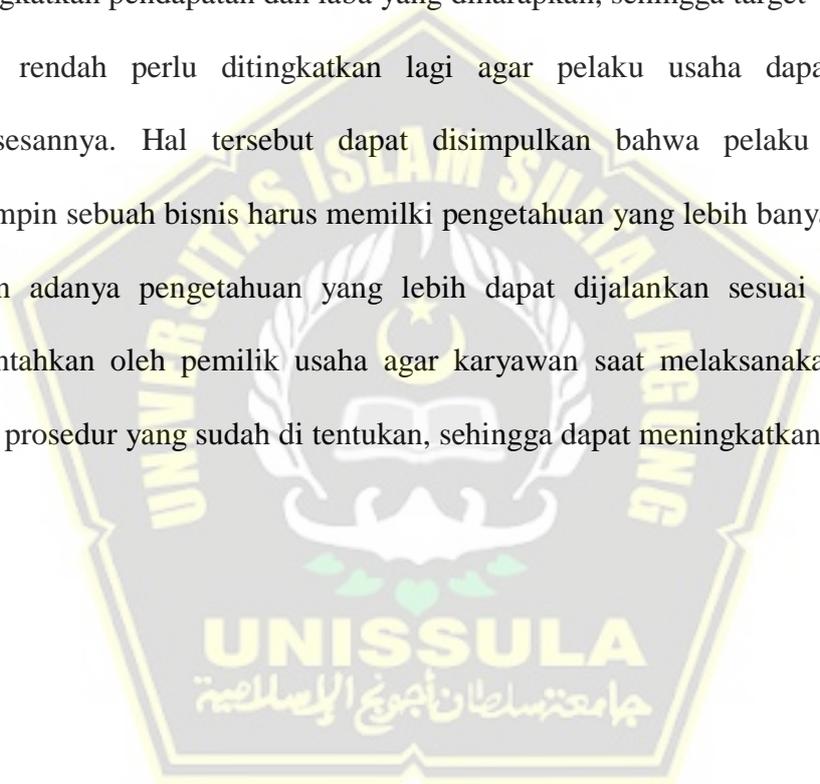
**Tabel 4. 2**  
**Deskripsi Variabel Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)**

Indikator	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X <sub>1</sub>										Total	Σ Skor	Mean	Std.Deviation	
	SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
X <sub>1.1</sub>	54	270	44	176	1	3	1	2	0	0	100	451	4.51	26.71142	
X <sub>1.2</sub>	65	325	31	124	2	6	2	4	0	0		459	4.59	28.25774	
X <sub>1.3</sub>	51	255	41	164	6	18	2	4	0	0		441	4.41	24.09357	
X <sub>1.4</sub>	56	280	30	120	6	18	8	16	0	0		434	4.34	23.10844	
X <sub>1.5</sub>	51	255	40	160	6	18	3	6	0	0		439	4.39	23.69599	
Rata-Rata Variabel X <sub>1</sub>												<b>4.45</b>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 telah diketahui bahwa variabel tersebut memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4,45 sehingga dapat dikategorikan bahwa tanggapan tersebut Tinggi. Indikator yang menghasilkan rata-rata paling tinggi

yaitu indikator pengetahuan. Sedangkan untuk nilai rata-rata paling rendah yaitu pada indikator peningkatan target volume dengan rata-rata 4.34, meningkatkan target yang telah ditentukan sesuatu hal yang sangat diinginkan oleh pelaku usaha. Namun peningkatan target volume di kecamatan Gabus rata-ratanya masih rendah, salah satu tujuan pelaku usaha dalam berbisnis yaitu tercapainya peningkatan target volume. Dengan peningkatan target volume dapat meningkatkan pendapatan dan laba yang diharapkan, sehingga target volume yang masih rendah perlu ditingkatkan lagi agar pelaku usaha dapat mencapai kesuksesannya. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaku usaha saat memimpin sebuah bisnis harus memiliki pengetahuan yang lebih banyak, sehingga dengan adanya pengetahuan yang lebih dapat dijalankan sesuai yang sudah diperintahkan oleh pemilik usaha agar karyawan saat melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang sudah ditentukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.



#### 4.2.2 Deskripsi Variabel *Entrepreneurial Motivation* ( $Y_1$ )

Berdasarkan skor jawaban yang diperoleh yang terkait dengan adanya variabel *entrepreneurial motivation* dapat lihat sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel *Entrepreneurial Motivation***

Indikator	Tanggapan Responden Terhadap Variabel $Y_1$										Total	$\Sigma$ Skor	Mean	Std.Deviation	
	SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Y <sub>1.1</sub>	45	225	48	192	2	6	5	10	0	0	100	433	4.33	24.27962	
Y <sub>1.2</sub>	56	280	42	168	0	0	2	4	0	0		452	4.52	26.94439	
Y <sub>1.3</sub>	53	265	42	168	3	9	2	4	0	0		446	4.46	25.42636	
Y <sub>1.4</sub>	68	340	25	100	5	15	2	4	0	0		459	4.59	28.62691	
Y <sub>1.5</sub>	49	245	48	192	1	3	2	4	0	0		444	4.44	26.02883	
Rata-Rata Variabel $Y_1$												<b>4.47</b>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 telah diketahui bahwa memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4,47 sehingga dapat dikategorikan bahwa tanggapan tersebut tinggi. Indikator variabel *entrepreneurial motivation* yang paling tinggi rata-ratanya prestasi kerja dengan rata-rata 4.33 dapat dikatakan rendah karena nilai rata-ratanya terbilang sangat rendah dibandingkan indikator lainnya. Prestasi kerja harus ditingkatkan agar para pegawai memiliki kemampuan yang lebih agar tidak melakukan kesalahan dalam berkerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam memimpin sebuah bisnis harus mengikuti kemajuan atau perkembangan untuk dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Agar dapat lebih maju terus tidak tertinggal dengan perkembangan yang semakin canggih

perkembangannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja usaha dengan adanya dorongan motivasi berwirausaha dapat meningkatkan kinerja.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel *Business Performance* ( $Y_2$ )

Berdasarkan skor jawaban yang diperoleh yang terkait dengan adanya variabel *business performance* dapat lihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Deskripsi Variabel *Business Performance***

Indikator	Tanggapan Responden Terhadap Variabel $Y_2$										$\Sigma$ Total Skor	Mean	Std.Deviation	
	SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Y <sub>2.1</sub>	41	205	55	220	1	3	3	6	0	0	100	434	4.34	26.05763
Y <sub>2.2</sub>	49	245	43	172	5	15	3	6	0	0	438	4.38	23.89561	
Y <sub>2.3</sub>	54	270	42	168	3	9	1	2	0	0	449	4.49	25.93260	
Y <sub>2.4</sub>	62	310	34	136	1	3	3	6	0	0	455	4.55	27.43173	
Y <sub>2.5</sub>	52	260	45	180	0	0	3	6	0	0	446	4.46	26.16295	
Rata-Rata Variabel $Y_2$											<b>4.45</b>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 telah diketahui bahwa memiliki rata-rata jawaban tersebut tinggi. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah yaitu pada Indikator variabel responden sebesar 4,45 sehingga dapat dikategorikan bahwa tanggapan yaitu indikator kemajuan. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada indikator *business performance* yang paling tinggi rata-ratanya yaitu indikator kehadiran. Untuk nilai rata-rata terendah pada indikator kuantitas hasil kerja dengan nilai rata-rata 4.34 sehingga indikator kuantitas hasil kerja perlu ditingkatkan lagi, karena kuantitas hasil kerja sebagai suatu ukuran untuk menentukan hasil yang didapat

dan pencapaian yang di peroleh oleh setiap perusahaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam memimpin sebuah bisnis harus memperhatikan kehadiran seorang karyawan dan kedisiplinan pada karyawan karena kehadiran karyawan dapat meningkatkan target yang telah ditentukan agar berjalan sesuai apa yang diinginkan oleh pelaku usaha. Kehadiransangatlah penting didalam dunia kerja sehingga kehadiran karyawan yang baik dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut telah melaksanakan prosedur yang sudah ditentukan oleh pemilik usaha karena karyawan yang kehadirannya bagus dapat meningkatkan kinerja.



### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas yaitu sebagai cara untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur untuk menguji kuesioner dan sebagai alat untuk mengukur sah tidaknya variabel yang di ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan rumus *korelasi product Moment*. Indikator yang dikatakan valid jika nilai korelasinya diatas r-tabel. Dari Hasil uji validitas yang di peroleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Hasill Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
1.	<i>Spiritual soft skill training</i>	X1.1	0,430	0,1966	0,000	Valid
		X1.2	0,571		0,000	Valid
		X1.3	0,573		0,000	Valid
		X1.4	0,641		0,000	Valid
		X1.5	0,518		0,000	Valid
2.	<i>Entrepreneurial motivation</i>	Y1.1	0,464	0,1966	0,000	Valid
		Y1.2	0,499		0,000	Valid
		Y1.3	0,576		0,000	Valid
		Y1.4	0,595		0,000	Valid
		Y1.5	0,426		0,000	Valid
3.	<i>Business performance</i>	Y2.1	0,460	0,1966	0,000	Valid
		Y2.2	0,643		0,000	Valid
		Y2.3	0,561		0,000	Valid
		Y2.4	0,564		0,000	Valid
		Y2.5	0,621		0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji validitas variabel *spiritual soft skill training entrepreneurial motivation, dan business performance*, diperoleh keterangan nilai r-tabel untuk setiap instrumen kuesioner bernilai lebih dari nilai r-hitung (diketahui nilai r-tabel untuk jumlah responden sebanyak 100 adalah 0,1966) sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner penelitian terbukti valid atau tepat dalam menjelaskan variabel penelitian yang dikaji.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dari suatu alat ukur untuk mengetahui adanya suatu kendala atau tidak, pada saat mengukur suatu variabel. Pengujian reliabilitas yang tinggi suatu pengukuran yang mendapatkan data yang reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel yaitu jawaban responden terhadap pernyataan yaitu yang menjawab dengan konsisten dari waktu ke waktu. Dapat disimpulkan hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Spiritual soft skill training</i>	0,700	Reliabel
2.	<i>Entrepreneurial motivation</i>	0,673	Reliabel
3.	<i>Business performance</i>	0,715	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil analisis uji reliabilitas, diperoleh keterangan nilai cronbach alpha untuk seluruh instrumen variabel bernilai lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner penelitian terbukti reliabel atau handal dalam menghasilkan nilai jawaban yang konsisten oleh responden dari waktu ke waktu.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa bentuk pengujian diantaranya uji normalitas Kolmogorov Smirnov, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar dapat mengetahui apakah masing- masing dari variabel yang ada berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrov- Smirnov* yang berfungsi untuk mengetahui nilai residual data distribusi normal. Dasar pengambilan uji normalitas data sebagai berikut:

1. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  artinya distribusi normal.
2. Jika nilai Asymp. Sig  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Terdapat tabel hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Model	Unstandardized Residual	
	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)</i>	0.77 0	0.594
2. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>) Entrepreneurial Motivation (Y<sub>1</sub>)</i>	0.93 1	0.351

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi uji normalitas yang terindikasi melalui nilai asymp sig 2 tailed, pada kedua model regresi bernilai lebih dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data-data kuantitatif penelitian terbukti terdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti adanya hubungan linier, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Terdapat tabel hasil uji Multikolinieritas dan kesimpulan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model Regresi	Tolerance	VIF	Keterangan
1. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)</i>	1.000	1.000	Tidak terjadi Multikolinieritas
2. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>) Entrepreneurial Motivation (Y<sub>1</sub>)</i>	0,471	2.125	Tidak terjadi Multikolinieritas
	0.471	2.125	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel independen pada kedua model regresi bernilai kurang dari 10,00 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada variabel-variabel independen penelitian.

#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila hasil uji diatas level signifikan ( $>0, 05$ ) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya. Terdapat tabel hasil hasil uji Heterokedastisitas dan kesimpulan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model Regresi	Standardized	Signifikan	Keterangan
---------------	--------------	------------	------------

Coefficients			
(Beta)			
1. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)</i>	0.064	0.528	Tidak terjadi gejala Heterokedastisitas
2. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>) Entrepreneurial Motivation (Y<sub>1</sub>)</i>	-0.084	0.556	Tidak terjadi gejala Heterokedastisitas
	-0.216	0.132	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi uji glesstjer untuk setiap variabel independen penelitian lebih dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau perbedaan nilai varian residual dari data-data penelitian yang digunakan.

## 4.5 Uji Statistik

### 4.5.1 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel bebas (independen) (X) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Y) (Ghozali, 2013). Cara untuk melihatnya adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas (independen) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas (independen) secara simultan atau bersama-sama tidak

berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Terdapat tabel hasil Hasil Uji F dan kesimpulan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji F**

Model Regresi	F	Signifikan	Keterangan
1. <i>Spiritual Soft Skill Training</i> (X <sub>1</sub> )	110,232	0,000	Simultan
2. <i>Spiritual Soft Skill Training</i> (X <sub>1</sub> ) <i>Entrepreneurial Motivation</i> (Y <sub>1</sub> )	63,286	0,000	Simultan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji F diatas nilai F hitung adalah 63,286 sedangkan F-tabel dari df 1(k-1) atau df 2(n-k) diperoleh  $2(100-2) = 2(98)$  dan menghasilkan F-tabel sebesar 3,10. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F- hitung  $>$  F-tabel sebesar  $63.286 > 3,10$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *spiritual soft skill training* dan *entrepreneurial motivation* jika diuji secara bersama-sama (simultan) terhadap *business performance*. Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji F diketahui bahwa nilai signifikansi uji F untuk model regresi 1 dan model regresi 2 penelitian  $<$  0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen untuk setiap model regresi mampu berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

#### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh independent variable terhadap dependent variable. Untuk mengetahui koefisien determinasi kita bisa melihat pada tabel R-Square. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Terdapat tabel hasil hasil uji koefisien determinasi dan kesimpulan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Regresi	R-Square	Adjusted R-Square
1. <i>Spiritual Soft Skill Training</i> ( $X_1$ )	0,529	0,525
2. <i>Spiritual Soft Skill Entrepreneurial Motivation</i> ( $Y_1$ )	0,566	0,557

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji koefisien determinasi model regresi 1 diketahui bahwa nilai R-squared untuk model regresi 1 adalah 0,529 atau 52,9 %. Ini artinya *spiritual soft skill training* mampu menjelaskan variasi variabel *entrepreneurial motivation* sebesar 52,9 % sementara 57,1 % sisanya dijelaskan oleh variabel- variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Untuk model regresi 2 diketahui bahwa nilai R-squared untuk model regresi 2 adalah 0,566 atau 56,6 %. Ini artinya *entrepreneurial motivation* dan *spiritual soft skill training* mampu menjelaskan variasi variabel *business performance* sebesar 56,6 % sementara 43,4 % sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis di luar penelitian yang dilakukan.

### 4.5.3 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dari sampel yang dipilih, uji ini bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan dari satu variabel ke variabel lain atau untuk mengetahui signifikan tidaknya dari hipotesis yang diajukan dalam mengambil suatu keputusan dengan cara melihat nilai probabilitas statistik t nilai probabilitas ini juga dapat disebut dengan p-value dengan nilai signifikan  $\alpha$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 5% adalah :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat mempengaruhi variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

Terdapat Hasil Uji T dan kesimpulan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji T**

	Standardized		
Model Regresi	Coefficients (Beta)	t	Sig

1. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)</i>	0.728	10.499	0.000
2. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)</i>	0.220	2.258	0.026
<i>Entrepreneurial Motivation (Y<sub>1</sub>)</i>	0.557	5.918	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pengaruh *spiritual soft skil training* terhadap *entrepreneurial motivation* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa *spiritual soft skil training* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial motivation*. Ini artinya hipotesis 1 penelitian diterima.
2. Nilai signifikansi pengaruh *spiritual soft skil training* terhadap *business performance* sebesar  $0,026 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa *spiritual soft skil training* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business performance*. Ini artinya hipotesis 2 penelitian diterima.
3. Nilai signifikansi pengaruh *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa *entrepreneurial motivation* terbukti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap business performance. Ini artinya hipotesis 3 penelitian diterima.

#### 4.5.4 Analisis Jalur

Menurut Koyan (2012) analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelum teori. Maksudnya ialah analisis jalur digunakan untuk pengaruh intervening, yaitu variabel antara independendengan variabel dependen. Terdapat hasil uji analisis jalur (*path analysis*) dan kesimpulan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

Model Regresi	Beta	Sig	Keterangan
1. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>)</i>	0.728	0.000	Positif
2. <i>Spiritual Soft Skill Training (X<sub>1</sub>) Entrepreneurial Motivation (Y<sub>1</sub>)</i>	0.220	0.026	Positif
	0.557	0.000	Positif

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil analisis jalur tersebut diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan Regresi 1:

$$Y_1 = 0,728 X_1$$

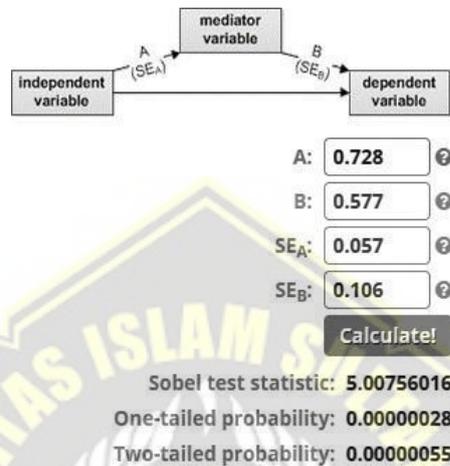
1. Nilai koefisien regresi *spiritual soft skil training* adalah 0,728 dan bernilai positif. Ini artinya sifat pengaruh yang diberikan *spiritual soft skil training* terhadap *entrepreneurial motivation* adalah positif. Semakin tinggi nilai *spiritual soft skil training* akan meningkatkan nilai *entrepreneurial motivation*. Semakin rendah nilai *spiritual soft skil training* akan menurunkan nilai *entrepreneurial motivation*.

Persamaan Regresi 2:

$$Y_2 = 0,220 X_1 + 0,577 Y_1$$

1. Nilai koefisien regresi *spiritual soft skil training* adalah 0,220 dan bernilai positif. Ini artinya sifat pengaruh yang diberikan *spiritual soft skil training* terhadap *business performance* adalah positif. Semakin tinggi nilai *spiritual soft skil training* akan meningkatkan nilai *business performance*. Semakin rendah nilai *spiritual soft skil training* akan menurunkan nilai *business performance*.
2. Nilai koefisien regresi *entrepreneurial motivation* adalah 0,577 dan bernilai positif. Ini artinya sifat pengaruh yang diberikan *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance* adalah positif. Semakin tinggi nilai *entrepreneurial motivation* akan meningkatkan nilai *business performance*. Semakin rendah nilai *entrepreneurial motivation* akan menurunkan nilai *business performance*.

#### 4.5.5 Uji Mediasi (*Sobel Test*)



**Gambar 4. 1**  
**Uji Mediasi Sobel Test**

Berdasarkan pada bagian hasil uji sobel dengan menggunakan kalkulator *online* sobel secara *online*, diketahui bahwa nilai signifikansi uji sobel yang terindikasi dari nilai *two-tailed probability* adalah 0,000 yaitu kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurial motivation* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *spiritual soft skil training* terhadap *business performance*.

#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki tujuan untuk dapat mengetahui tentang dampak *spiritual soft skill training* dan *entrepreneurial motivation* terhadap

*business performance* di Kecamatan Gabus, Grobogan. Berdasarkan hasil hipotesis yang sudah di lakukan, maka telah di bahas sebagai berikut:

#### **4.6.1 Pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* terhadap *Entrepreneurial Motivation***

Hasil penelitian pada hipotesis pertama (H1) dapat disimpulkan bahwa dengan adanya spiritual soft skill training yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial motivation*. Pengaruh tersebut membuktikan bahwa indikator spiritual soft skill training seperti keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan target volume pekerjaan dan peningkatan nilai ketaqwaan berpengaruh terhadap *entrepreneurial motivation* pada UMKM Muslim di Gabus, Grobogan. Indikator yang paling berpengaruh terhadap *entrepreneurial motivation* yaitu pengetahuan dengan rata-rata tertinggi.

Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa pelaku usaha dapat memimpin sebuah bisnis dengan memiliki pengetahuan yang lebih banyak, yaitu berupa pengetahuan dalam memimpin sebuah bisnis sehingga karyawannya dapat meningkatkan pengetahuan semakin tinggi pengetahuan karyawan maka akan meningkatkan *spiritual soft skill training* dan akhirnya akan meningkatkan *entrepreneurial motivation* dalam bidang kemajuan. Kemajuan yaitu sesuatu yang sangat diharapkan dalam suatu pekerjaan atau sebuah komitmen yang harus dilaksanakan. Dengan adanya kemajuan akan memiliki perkembangan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang yang akhirnya akan meningkatkan *business performance*. Hal ini berarti pelaku usaha harus memiliki pengetahuan yang lebih banyak yang dapat memberikan pengetahuan yang berupa nilai-nilai

positif dalam memimpin sebuah bisnis agar dapat meningkatkan *entrepreneurial motivation* kepada setiap karyawan.

Dengan demikian maka Hipotesis 1 (H1) Diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *spiritual soft skill training* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Entrepreneurial Motivation ( $Y_1$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikutip oleh penelitian yang dilakukan oleh Julianry dkk. (2017) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi yang artinya semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula motivasi karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* terhadap *Business Performance***

Hasil penelitian pada hipotesis kedua (H2) dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *spiritual soft skill training* yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business performance*. Pengaruh tersebut membuktikan bahwa indikator *spiritual soft skill training* seperti keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan target volume pekerjaan dan peningkatan nilai ketaqwaan berpengaruh terhadap Business Performance pada UMKM Muslim di Gabus, Grobogan. Indikator yang paling berpengaruh terhadap Business Performance yaitu pengetahuan dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa pelaku usaha dapat memimpin sebuah bisnis dengan memiliki pengetahuan yang lebih banyak, yaitu berupa pengetahuan dalam memimpin sebuah bisnis sehingga karyawannya dapat meningkatkan pengetahuan yang dapat dijalankan sesuai yang diperintahkan oleh pemilik usaha saat melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini berarti pelaku usaha harus memiliki pengetahuan yang lebih banyak yang dapat memberikan pengetahuan yang berupa nilai – nilai positif dalam

memimpin sebuah bisnis sehingga semakin tinggi pengetahuan karyawan maka akan meningkatkan *spiritual soft skill training* dan akhirnya akan meningkatkan *business performance* dalam bidang kemajuan. Kemajuan yaitu sesuatu yang sangat diharapkan dalam suatu pekerjaan atau sebuah komitmen yang harus dilaksanakan. Dengan adanya kemajuan di suatu usaha yang dijalankan memiliki perkembangan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang yang akhirnya akan meningkatkan *business performance*.

Dengan adanya hal yang baik dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk memimpin sebuah bisnis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di kutip oleh peneliti karena pelatihan sangat berpengaruh terhadap terciptanya kinerja yang baik, menurut Bhardwaj (2014) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh *Entrepreneurial Motivation* terhadap *Business Performance***

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga (H3) dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *Entrepreneurial Motivation* yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business Performance*. Pengaruh tersebut membuktikan bahwa dikotor *Entrepreneurial Motivation* seperti prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan serta pengembangan potensi individu berpengaruh terhadap *business performance* pada UMKM Muslim di Gabus, Grobogan. Indikator yang paling berpengaruh terhadap *business performance* yaitu kemajuan dengan rata-rata tertinggi.

Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa pelaku usaha dapat memimpin sebuah bisnis dengan mengikuti kemajuan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, dan selalu mengikuti kemajuan agar tidak tertinggal dengan jaman yang semakin maju perkembangannya sehingga dapat meningkatkan kinerja usaha agar kinerja usaha UMKM Muslim dapat meningkat terus agar banyak yang menciptakan usaha. Hal ini berarti dengan adanya *entrepreneurial motivation* dapat mendorong seseorang untuk menciptakan usaha dengan mengikuti kemajuan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, sehingga semakin tinggi pengetahuan karyawan maka akan meningkatkan *entrepreneurial motivation* dan akhirnya akan meningkatkan *business performance* dalam bidang kemajuan. Kemajuan yaitu sesuatu yang sangat diharapkan dalam suatu pekerjaan atau sebuah komitmen yang harus dilaksanakan.

Dengan adanya kemajuan usaha yang dijalankan memiliki perkembangan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang yang akhirnya akan meningkatkan *business performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikutip oleh peneliti penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Riyadi, (2011) menyimpulkan bahwa secara signifikan motivasi ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dari penelitian tentang dampak *spiritual soft skill training* dan *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance* Pada UMKM Muslim di Kecamatan Gabus, Grobogan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1) Diterima, yaitu variabel *spiritual soft skill training* terhadap *entrepreneurial motivation*. Karena *spiritual soft skill training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *entrepreneurial motivation*. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat *spiritual soft skill training* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *entrepreneurial motivation*. Artinya peningkatan *entrepreneurial motivation* dapat dibangun oleh indikator-indikator *spiritual soft skill training* indikator yang paling berpengaruh terhadap *entrepreneurial motivation* yaitu indikator pengetahuan dengan nilai rata-rata tertinggi yang meliputi berbagai pengetahuan serta berbagi pengalaman kepada karyawan dalam memimpin sebuah bisnis. Hal tersebut dapat mendorong UMKM Muslim menerapkan pelatihan yang berupa banyaknya pengetahuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang bagus agar dapat meningkatkan kinerja usaha UMKM Muslim.

2. Hipotesis Kedua (H2) Diterima, yaitu variabel *spiritual soft skill training* terhadap *business performance*. Karena *spiritual soft skill training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *business performance*. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat *spiritual soft skill training* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *business performance*. Artinya peningkatan *business performance* dapat dibangun oleh indikator-indikator *spiritual soft skill training* indikator yang paling berpengaruh terhadap *business performance* yaitu indikator pengetahuan dengan nilai rata-rata tertinggi yang meliputi berbagai pengetahuan serta berbagi pengalaman kepada karyawan dalam memimpin sebuah bisnis. Hal tersebut dapat mendorong UMKM Muslim menerapkan pelatihan yang berupa banyaknya pengetahuan untuk meningkatkan kinerja usaha dengan menerapkan pelatihan yang disertai pengetahuan yang lebih untuk dapat meningkatkan Business Performance UMKM Muslim di Gabus, Grobogan.
3. Hipotesis Ketiga (H3) Diterima, yaitu variabel *entrepreneurial motivation* terhadap *business performance*. Karena *entrepreneurial motivation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *business performance*. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat *entrepreneurial motivation* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Business Performance. Artinya peningkatan *business performance* dapat dibangun oleh indikator-indikator

*entrepreneurial motivation* indikator yang paling berpengaruh terhadap *business performance* yaitu indikator kemajuan dengan nilai rata-rata tertinggi yang meliputi berbagai pengetahuan serta berbagi pengalaman kepada karyawan dalam memimpin sebuah bisnis. Sehingga untuk mempertahankan variabel *spiritual soft skill training* maka perlu mempertahankan indikator pengetahuan. Pengetahuan yaitu informasi atau sebuah kebenaran yang diperoleh dari pengalaman atau pembelajaran yang diperoleh oleh seseorang. Indikator pengetahuan dapat mempertahankan variabel *spiritual soft skill training* untuk bisa meningkatkan kinerja usaha

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapasarana sebagai berikut:

1. Diharapkan meningkatkan variabel dengan memperkuat indikator variabel *spiritual soft skill training* yang memiliki rata-rata rendah. Indikator variabel *spiritual soft skill training* yang rata-ratanya sangat rendah yaitu terdapat 2 indikator yang memiliki nilai rata-rata yang sama rendahnya yaitu Peningkatan target volume pekerjaan dan Peningkatan nilai ketaqwaan. Sehingga variabel yang memiliki indikator dengan rata-rata rendah perlu menambahkan indikator seperti Kesadaran Kerja adalah ibadah, Kemandirian Pendapat, dan kepemimpinan dalam bisnis. Kesadaran dalam bisnis yaitu sebagai

ibadah khususnya pada UMKM Muslim, karena kemandirian pendapat dari seseorang sangat diperlukan sebagai bahan pertimbangan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan dengan adanya kepemimpinan untuk memimpin sebuah bisnis untuk meningkatkan kinerja usaha UMKM Muslim di Gabus, Grobogan.

2. Diharapkan meningkatkan variabel dengan memperkuat indikator variabel *entrepreneurial motivation* yang memiliki rata-rata terendah. Indikator variabel *entrepreneurial motivation* yang rata-ratanya sangat rendah yaitu indikator Prestasi Kerja sehingga perlu menambahkan indikator seperti tanggung jawab, jujur, dan keyakinan tanggung jawab yaitu suatu komitmen yang harus dijalankan sesuai prosedur yang ditentukan dalam suatu pekerjaan. Jujur yaitu sebuah sikap untuk menyesuaikan perkataan dan sikap dan perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Keyakinan yaitu suatu sikap yang ditunjukkan seseorang karena seseorang yang memiliki keyakinan yang tinggi dapat memiliki rasa percaya diri sehingga dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan *business performance*.
3. Diharapkan meningkatkan variabel dengan memperkuat indikator variabel *business performance* yang memiliki rata-rata terendah. Indikator Variabel *business performance* yang rata-ratanya sangat rendah yaitu terdapat 2 indikator dengan nilai rata-rata yang sama yaitu Kuantitas hasil kerja dan Kualitas hasil kerja. Sehingga perlu menambahkan indikator seperti Produktivitas Karyawan.

Produktivitas karyawan yaitu Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan atau menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya Produktivitas karyawan dapat meningkatkan *business performance*.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

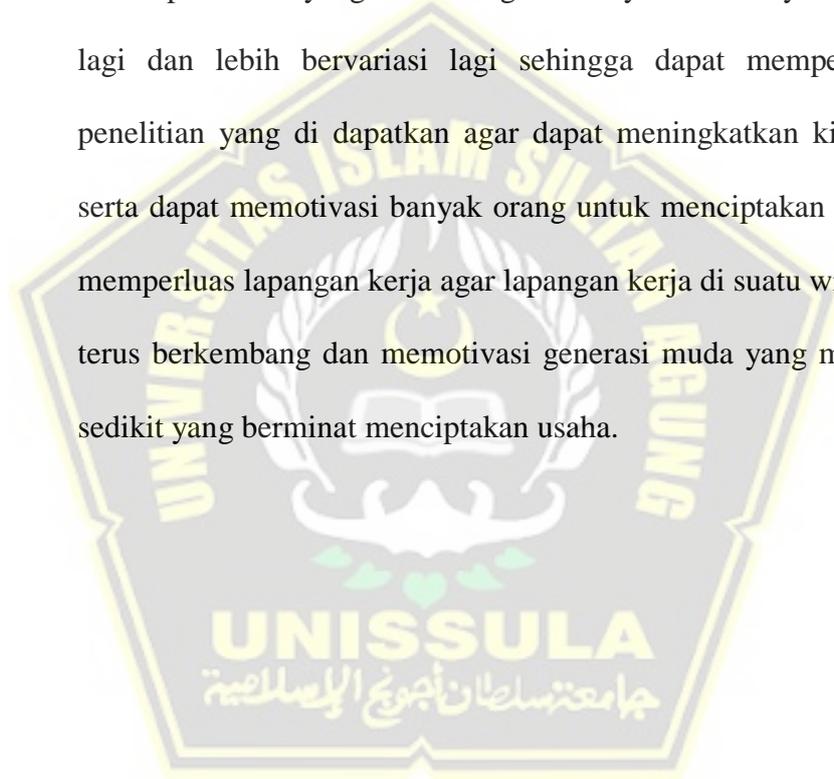
1. Objek penelitian kurang luas, yaitu hanya pada responden UMKM yang beragama islam saja dan yang minimal harus sudah mempunyai karyawan. Dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah 100 responden.
2. Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan hanya melalui kuesioner, hal ini dapat diambil kesimpulannya pernyataan hanya dapat diambil berdasarkan pernyataan di dalam kuesioner saja.

### **5.4 Agenda Peneliti Mendatang**

1. Untuk penelitian mendatang sebaiknya penelitian dilakukan pada beberapa kecamatan, bahkan beberapa kota bukan hanya di satu kecamatan saja. Agar penelitiannya lebih luas sehingga mendapatkan inovasi serta pengetahuan yang lebih luas lagi
2. Jawaban kuesioner sebaiknya lebih bervariasi lagi tidak hanya cenderung ke jawaban setuju dan setuju sekali jadi sebaiknya lebih bervariasi lagi.
3. Jumlah responden sebaiknya lebih banyak lagi sehingga mendapatkan banyak pendapat dari berbagai kota maupun daerah tidak hanya di

satu kecamatan saja, Jumlah responden yang banyak dapat menghasilkan hasil yang lebih bervariasi sehingga lebih banyak lagi mendapatkan pendapat dari berbagai wilayah. Agar populasi dan sampel penelitian bisa lebih banyak lagi dari sampel yang diperoleh. Hal tersebut dapat dilakukan agar hasil penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat lebih baik lagi untuk dikaji.

4. Untuk penelitian yang mendatang sebaiknya variabelnya lebih banyak lagi dan lebih bervariasi lagi sehingga dapat memperkuat hasil penelitian yang di dapatkan agar dapat meningkatkan kinerja usaha serta dapat memotivasi banyak orang untuk menciptakan usaha, serta memperluas lapangan kerja agar lapangan kerja di suatu wilayah dapat terus berkembang dan memotivasi generasi muda yang masih begitu sedikit yang berminat menciptakan usaha.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adamu, IM, Kedah, Z. dan Osman-Gani, AM (2013) 'Motivasi Wirausaha, Kinerja dan komitmen terhadap tanggung jawab sosial: menuju penelitian masa depan ', *Jurnal Internasional Kewirausahaan dan Bisnis Kecil*, Vol. 18, No. 2, hlm. 192–210.
- Aprizal. 2018. *Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Penjualan Komputer)*. Makassar: Celebe Mediaa Perkasa.
- Albab (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Astanaanyar Bandung, Politeknik Piksi Ganesh Bandung*.
- Aguinis, H., and K. Kraiger. (2009) *Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society Annual Review of Psychology*.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alasadi, R., & Abdelrahim, A. 2007. Critical Analysis and Modeling of Small Business Performance (Case Study: Syria). *Journal of ASIA Entrepreneurship and Sustainability*. Vol.2 No.2: 1-22.
- Anriza Julianry dkk. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 3, Nomer 2, Mei 2017.
- Baum, JR, Michael, F. dan Robert, AB (2007), Psikologi Kewirausahaan. London Routledge. Broto Rauth Bhardwaj. Impact of Education and Training on Performance of Women Entrepreneurs: A Study in Emerging Market Context. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies* Vol. 6 No. 1, 2014 pp. 38-54.
- Balboaa, M., Marti, J., Zieling, N. 2011. Impact of funding and value added on Spanish venture capital-backed firm. *Innovation-The European Journal of Social Science Research* Vol. 24, No. 4, December:449-466.
- Barnett, JE, & Barnett, JE (2016). Spiritualitas dalam Praktek Klinis Adalah Agama dan Spiritualitas Relevansi dalam Apakah Agama dan Spiritualitas Relevansi dalam Psikoterapi, *Spiritualitas dalam Praktek Klinis*, 3 (1), 5–9.



- Bartlett, Kenneth and Dae-seok Kang. 2004. *Training and Organizational Commitment among Nurses in New Zealand and United States Public Hospitals Experiencing Industry and Organizational Change. Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD) (Austin, TX, Mar 3-7, 2004) pp. 383-390.*
- Baum, J. R., Frese, M., & Baron, R. A. (2007) *The psychology of entrepreneurship*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey: Mahwa.
- Beardwell, I., dan L. Holden 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan kontemporer*. Pendidikan Pearson Terbatas, Essex.
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dwitya Ariwibawa, “Pengaruh literasi keuangan terhadap kinerja dan keberlangsungan UMKM DiJawa Tengah”, Vol. 20 No. 1, (Januari 2016)
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PTIndeks.
- Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen DIKLAT*, Yogyakarta: Penerbit Java Media.
- Dana, LP (2009) 'Agama sebagai variabel penjelas untuk kewirausahaan', *Jurnal Internasional Kewirausahaan dan Inovasi*, Vol. 10, No. 2, hlm. 87–99.
- Ferdinand, A. 2004. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian anajemen*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Horton, S. (2007). *Evaluasi pengembangan kepemimpinan dan pelatihan di Layanan Sipil Senior Inggris: pencarian Holy Grail. Memimpin Masa Depan Sektor Publik: Dialog Transatlantik Ketiga Universitas Delaware, Newark, Delaware, AS, 16.*
- Hasanshahi, M., & Mazaheri, MA (2016). *Pengaruh Pendidikan pada Spiritualitas melalui Media Sosial Virtual tentang Kesejahteraan Spiritual Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Ilmu Kedokteran Universitas Isfahan tahun 2015*, *IJCBNM*, 4 (2), 168–175.
- Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore, J. William Petty (2001), *Kewirausahaan: Manajemen Usaha Kecil*, (Buku 1, Edisi ke-1) Jakarta: Salemba empat.

- Jenning, P., dan Beaver, G. 1997. The Performance and Competitive Advantage of Small Firms: A Management Perspective. *International Small Business Journal*. Vol. 15 No. 2:63-75.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik), Edisi 1. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Keizer, JA, Johannes, LD dan Halman, IM (2002), “Menjelaskan upaya inovatif UKM: survei eksplorasi di kalangan UKM di bidang teknik mesin dan kelistrikan di Belanda”, *Technovation*, Vol. 22 No. 1, hlm. 1-13.
- Litzsey, C. (2003). *Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on employees and Organizations*. 2008, 29
- Li, K.-K., & Chow, W.-Y. (2015). Religiusitas / Spiritualitas dan perilaku prososial di kalangan remaja Kristen Tionghoa: Peran mediasi nilai dan syukur.
- Tampere, Tampere Manktelow, J. (2009). Memenuhi tantangan soft skill. Di M. Tools, Pikiran Alat Kertas Putih. Mc Shane, SL dan Von Glinow, MEI (2010) Perilaku Organisasi: Pengetahuan yang Muncul dan Berlatih untuk Dunia Nyata, McGraw-Hill Irwin, Boston.
- Mudrajat, K. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- M Mallick, S., Yang, Y. 2011. Sources of Financing, Profitability and Productivity: First Evidence from Matched Firms. *Financial Markets, Institutions and Instruments Vol 20 No 5*: 221-252
- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. 2014. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo”. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 424-434. ISSN 2303-1174.
- Robbins, S., dan Timoty A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Rosli Ibrahim dkk. 2016. The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance (Studi pada beberapa perusahaan swasta di Malaysia). *Emerald Publishing Limited*.
- Rizqi Indah Kartikasari dan Indi Djastuti. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT.
- Tunas Sejati Cilacap) *Diponegoro Journal of Management*. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-12 ISSN (Online): 2337-3792

- Riyadi, Slamet .2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Ed. 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rahayuningsih, E. (2010), *Peningkatan Motivasi Mahasiswa Dalam Pembelajaran*
- Siagian, Sondang P. 2004” *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara: Jakarta)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sunarji Harahap. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.*HUMAN FALAH*: Volume 3. No. 2 Juli – Desember 2016.
- Siagian, Sondang P. 2004” *Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Bumi Aksara: Jakarta). Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sunarji Harahap. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.*HUMAN FALAH*: Volume 3. No. 2 Juli – Desember 2016.
- Silviasihmi Franky Slamet dan Denny Iskandar.mi2016.*Pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha Pada Pemilik UKM Sektor Manufaktur Garmen di Tanah Abang Jakarta Pusat*.*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol 16, No 1
- Supardi (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Suliyanto
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. 2013.*Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*
- Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.

- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silviasihmi Franky Slamet dan Denny Iskandar. (2016). *Pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha Pada Pemilik UKM Sektor Manufaktur Garmen di Tanah Abang Jakarta Pusat*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol 16, No 1
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Mahfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uin Press. Malang.
- Tang, J. dan Tang, Z. (2007) 'Hubungan motivasi berprestasi dan pengambilan risiko kecenderungan kinerja usaha baru: tes efek moderasi dari kemurahan hati kewirausahaan', *Jurnal Internasional Kewirausahaan dan Bisnis Kecil*, Vol. 4, No. 4, hlm. 450–472.
- Uyanto, Stanislaus S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wei-Chi Tsai dan Wei-Tao Tai (2001). Perceived Importance as a Mediator of The Relationship Between Training Assignment and Training Motivation. *Personnel Review* Vol. 32 No. 2, 2003 pp. 151-163 q MCB UP Limited
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.
- Watkins (2004), "Perspectives on a research agenda for learning and skills", Learning and skills council.
- Zohar, D. (2010). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*: Bloomsbury publishing.
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suharto, R. and Devie, D. (2013) 'Analisa Pengaruh Supply Chain Management terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan', *Business Accounting Review*, 1(2), pp. 1–10.
- Sujadi, T. P. & Wahyono, 2015. Pengaruh Inovasi dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Konsumen Teh Botol Sosro Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), pp. 326-332.
- Suryana, P. and Dasuki, E. S. (2013) 'Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian dan Implikasinya pada Minat Beli Ulang', *Trikonomika*, 12(2), pp. 190–200.

Wahyudin, N. (2015) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Pada Sekolah Tinggi dan Akademi di Semarang', *Holistic Journal of Management Research*, 3(2), pp. 77–93.

Zhang, Y. and Tang, P. (2017) 'The Effects of Product Innovation Locus on Consumers Adoption of New Products — Based on Regulatory Focus and Information Processing Fluency', *American Journal of Industrial and Business Management*, 7(2), pp. 191–201.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian *dan Tabulasi Data*

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara

Responden Ditempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner dengan judul **“Dampak Spiritual Soft Skill Training dan Entrepreneurial Motivation Terhadap Business Performance pada UMKM Muslim Di Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih dan semoga Allah Swt membalas kebaikan Bapak/Ibu/Sdr, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hrmat Saya,

Linda Lestari

## Identitas Responden

### Petunjuk Pengisian:

Pilih salah satu jawaban pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda centang (✓)

Nama:

Alamat :

Jenis kelamin :  Pria  Wanita

Jenis pekerjaan :  PNS  Wirausaha  Swasta

Status:  Sudah menikah

Belum menikah

Pendidikan terakhir:  SD  SMA

SMP  Perguruan Tinggi

Usia :  17-30 tahun  41-50 tahun

31-40 tahun  51-70 tahun

Masa Berwirausaha : Tahun

Pendapatan Perbulan :  <2.000.000  >4.000.000

## II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda check list (√) yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Setiap Responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan skor :

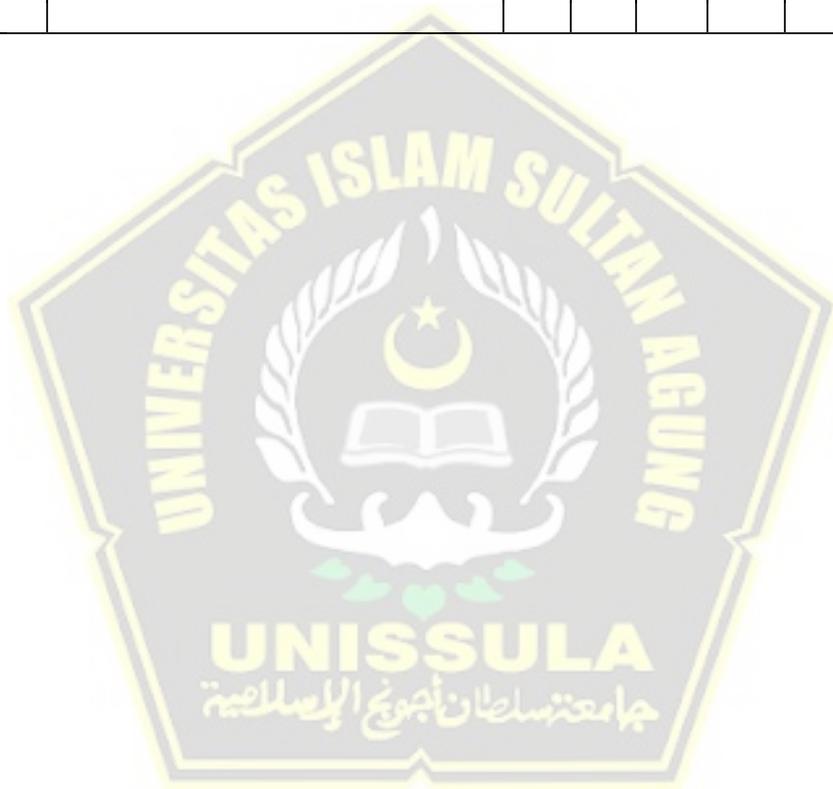
1. SS (Sangat Setuju) : diberi skor 5
2. S (Setuju) : diberi skor 4
3. RR (Ragu-Ragu) : diberi skor 3
4. TS (Tidak Setuju) : diberi skor 2
5. STS (Sangat Tidak Setuju) : diberi skor 1



## III. Daftar Pertanyaan

NO	Pernyataan Variabel Spiritual Soft Skills Training (X)	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	Indikator
1.	Saya merasa dengan adanya Pelatihan Spiritual Soft Skill dapat meningkatkan keterampilan karyawan						1.Ketrampilan 2. Pengetahuan 3. Kemampuan 4.Peningkatan target volume pekerjaan 5.Peningkatan Nilai Ketaqwaan
2	Saya merasa dengan adanya Pelatihan Spiritual Soft Skill dapat menambah pengetahuan berwirausaha dengan wawasan Spiritual						
3	Saya merasa dengan adanya Pelatihan Spiritual Soft Skill dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam berwirausaha						
4	Saya merasa dengan adanya Pelatihan Spiritual Soft Skill dapat meningkatkan target volume kerja karyawan						

5	Saya merasa dengan adanya Pelatihan Spiritual Soft Skill dapat meningkatkan sikap dan perilaku ketaqwaan kepada Allah dalam berwirausaha dan memimpin sebuah bisnis						
---	---	--	--	--	--	--	--



NO	Pernyataan Variabel <b>Entrepreneurial Motivation(Y1)</b>	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	Indikator
1.	Saya merasa dengan adanya Motivasi Berwirausaha dapat meningkatkan prestasi kerja saat berwirausaha						1.Prestasi kerja  2.Pengakuan  3.Tanggung jawab  4.Kemajuan  5.Pengembangan individu
2.	Saya merasa dengan adanya Motivasi Berwirausaha mendapatkan pengakuan untuk meningkatkan motivasi berwirausaha						

3.	<p>Saya merasa dengan adanya Motivasi Berwirausaha dapat bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang dijalankan</p>							
4.	<p>Saya merasa dengan adanya Motivasi Berwirausaha untuk kemajuan berwirausaha baik sekarang maupun dimasa yang akan datang</p>							
5.	<p>Saya merasa dengan adanya Motivasi Berwirausaha sebagai pengembangan potensi individu</p>							

NO	Pernyataan Variabel Business Performance (Y2)	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	Indikator
1.	Saya merasa Kinerja Usaha yang baik dapat meningkatkan Kuantitas Hasil Kerja						1. Kuantitas Hasil Pekerjaan 2. Kualitas Hasil Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama

2.	Saya merasa Kinerja Usaha dapat meningkatkan Kualitas Hasil Kerja yang bagus						
3.	Saya merasa Kinerja Usaha sebagai ketetapan waktu saat melakukan aktivitas						
4.	Saya merasa Kehadiran dapat meningkatkan Kinerja Usaha						



5.	Saya merasa dengan adanya kinerja usaha dapat mningkatkan sistem kerja kelompok yang dapat meningkatkan rasa solidaritas seseorang untuk mencapai suatu tujuan.						
----	---	--	--	--	--	--	--



### Tabulasi Data

Responden	Spiritual Soft Skill Training (X1)					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	5	4	22
2	5	5	4	4	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	3	4	20
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	3	5	22
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	4	2	5	20
10	5	4	5	5	3	22
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	2	4	5	21
14	3	3	4	5	4	19
15	4	4	2	4	2	16
16	4	4	5	2	5	20
17	5	4	4	3	4	20
18	5	5	2	4	4	20
19	4	4	4	4	3	19
20	5	5	5	5	2	22
21	5	5	5	5	4	24
22	5	4	4	4	5	22
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	5	5	5	24
26	4	5	4	4	4	21
27	5	4	4	3	2	18
28	5	5	5	2	5	22
29	4	4	4	2	5	19
30	5	5	3	5	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	4	5	23
33	4	5	5	5	5	24
34	4	5	4	5	4	22
35	5	5	5	4	5	24
36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	5	5	5	24
38	5	4	4	4	5	22
39	4	5	4	5	5	23

40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	5	3	4	20
42	5	5	2	5	5	22
43	5	4	4	3	4	20
44	4	5	5	5	5	24
45	4	4	2	2	5	17
46	4	4	4	5	4	21
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	2	5	4	21
49	5	5	5	4	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	5	5	5	23
52	5	5	5	5	4	24
53	4	5	4	5	4	22
54	5	5	5	5	4	24
55	5	5	5	5	5	25
56	5	3	3	5	5	21
57	5	5	4	5	4	23
58	5	2	5	5	4	21
59	4	4	5	5	5	23
60	5	5	5	5	4	24
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	2	22
63	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	5	4	23
65	2	5	5	2	5	19
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	5	3	4	20
68	4	5	5	5	4	23
69	4	2	4	4	5	19
70	4	5	5	4	5	23
71	4	4	5	5	4	22
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	4	5	4	5	2	20
75	4	5	5	5	4	23
76	4	4	4	4	5	21
77	4	5	4	5	5	23
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	4	5	5	24
80	4	5	4	5	4	22
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	5	5	5	23

83	5	5	5	5	5	25
84	4	5	4	4	2	19
85	4	5	5	4	5	23
86	4	5	5	5	4	23
87	5	5	5	5	5	25
88	4	5	4	4	4	21
89	4	4	5	4	4	21
90	4	4	4	4	4	20
91	5	5	4	3	4	21
92	5	4	4	4	3	20
93	5	5	4	5	5	24
94	5	4	5	4	5	23
95	4	4	5	4	4	21
96	4	5	5	5	5	24
97	5	5	4	4	4	22
98	5	5	5	5	5	25
99	4	5	4	5	4	22
100	5	5	5	5	5	25

Responden	Motivasi Berwirausaha (Y1)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	5	22
2	4	5	4	5	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	4	22
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	4	5	21
8	5	5	5	5	4	24
9	5	4	4	4	5	22
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	4	3	4	18
16	4	5	5	2	5	21
17	4	4	4	5	4	21
18	5	4	4	4	4	21
19	2	5	2	5	4	18
20	5	4	5	4	4	22
21	4	5	5	5	4	23

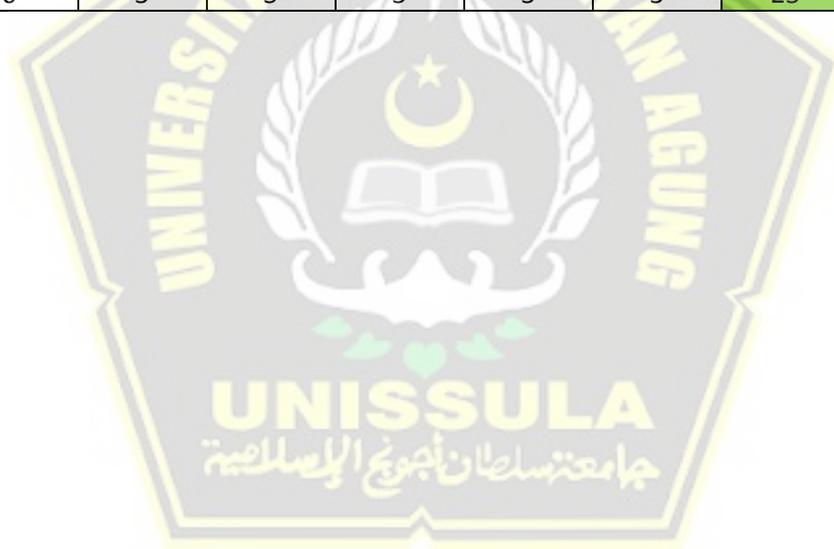
22	4	4	4	5	5	22
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	5	4	22
26	4	4	3	5	5	21
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	5	5	23
29	5	4	5	4	4	22
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	4	4	22
32	4	5	5	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	2	4	5	20
35	4	5	4	5	4	22
36	5	4	4	5	5	23
37	5	5	5	5	4	24
38	4	5	5	3	5	22
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	4	5	21
42	4	5	4	5	5	23
43	5	4	5	4	4	22
44	4	5	5	5	5	24
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	4	4	4	21
47	4	5	4	5	5	23
48	4	4	5	5	4	22
49	5	4	4	5	2	20
50	4	5	4	5	5	23
51	4	4	4	5	4	21
52	5	5	5	5	4	24
53	5	3	4	5	4	21
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	4	5	4	23
56	3	5	4	4	5	21
57	4	5	5	5	5	24
58	5	4	5	5	4	23
59	4	5	5	4	3	21
60	4	5	5	5	4	23
61	5	5	4	5	5	24
62	5	4	4	5	4	22
63	4	4	4	4	4	20
64	3	5	5	5	5	23

65	4	5	5	4	4	22
66	5	5	5	5	5	25
67	2	5	5	4	4	20
68	4	5	5	5	4	23
69	5	4	4	4	4	21
70	5	4	5	5	4	23
71	4	3	4	4	5	20
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	4	5	4	23
75	4	5	5	5	5	24
76	5	4	4	5	5	23
77	5	5	5	5	5	25
78	4	5	4	5	4	22
79	3	5	5	5	5	23
80	5	5	2	4	5	21
81	4	4	4	4	4	20
82	4	5	4	5	4	22
83	4	5	5	5	5	24
84	5	4	5	2	4	20
85	4	5	3	5	5	22
86	3	5	4	5	5	22
87	5	5	5	5	5	25
88	4	4	5	5	4	22
89	4	4	4	5	5	22
90	4	5	4	2	5	20
91	5	4	5	5	4	23
92	5	4	5	2	5	21
93	5	4	5	5	5	24
94	4	4	5	5	4	22
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	5	3	23
97	4	4	5	5	4	22
98	5	4	5	5	5	24
99	5	4	5	2	4	20
100	5	5	5	5	5	25

Responden	Kinerja Usaha (Y2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	5	5	23
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	4	5	22
6	4	5	5	5	5	24
7	5	4	4	5	4	22
8	5	4	5	4	5	23
9	4	5	5	3	4	21
10	5	4	3	5	5	22
11	5	5	5	2	5	22
12	4	5	5	5	5	24
13	5	4	4	5	4	22
14	4	4	5	4	4	21
15	4	3	4	4	4	19
16	5	4	5	5	4	23
17	4	5	5	5	4	23
18	4	5	4	5	5	23
19	4	4	5	4	3	20
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	5	5	24
22	4	2	4	5	3	18
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	5	5	5	23
26	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	5	21
28	5	4	5	5	5	24
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	5	5	5	24
31	5	3	4	4	5	21
32	4	5	5	5	4	23
33	5	5	4	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	5	4	22
36	5	4	4	5	5	23
37	4	5	5	5	5	24
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	4	5	5	24

40	4	4	5	3	4	20
41	4	5	2	5	4	20
42	4	4	5	4	4	21
43	5	3	4	4	4	20
44	4	5	4	5	5	23
45	2	4	4	4	4	18
46	4	5	4	4	4	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	4	5	4	21
50	4	5	5	4	4	22
51	4	4	4	5	4	21
52	4	5	5	5	4	23
53	3	4	4	5	4	20
54	5	5	5	4	5	24
55	5	5	5	4	5	24
56	5	4	5	5	4	23
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	4	24
59	4	4	4	4	4	20
60	3	4	5	5	5	22
61	5	5	5	5	4	24
62	4	5	5	5	4	23
63	5	4	4	4	4	21
64	4	5	5	5	5	24
65	4	5	4	5	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	5	4	21
68	4	5	5	5	5	24
69	5	5	4	4	4	22
70	4	5	5	5	5	24
71	5	5	4	5	3	22
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	4	5	5	22
75	5	4	4	5	5	23
76	4	4	5	4	5	22
77	5	5	4	5	4	23
78	4	2	4	4	4	18
79	4	4	5	5	4	22
80	4	4	4	4	4	20
81	4	2	4	3	4	17
82	4	4	5	4	4	21

83	5	4	4	5	5	23
84	5	5	2	4	5	21
85	4	5	5	5	5	24
86	4	5	5	5	5	24
87	5	5	5	5	5	25
88	4	5	5	4	4	22
89	5	2	5	5	5	22
90	5	2	5	5	4	21
91	4	4	4	5	5	22
92	3	5	4	4	5	21
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	5	5	22
95	4	4	4	4	4	20
96	4	5	5	5	4	23
97	4	4	4	4	5	21
98	4	5	5	4	5	23
99	4	4	2	4	4	18
100	5	5	5	5	5	25



## Lampiran 2 Uji Validitas

### *Spiritual Soft Skill Training (Pelatihan Soft Skill Secara Spiritual) X<sub>1</sub>*

#### Correlations

		Kuesioner 1	Kuesioner 2	Kuesioner 3	Kuesioner 4	Kuesioner 5	Kuesioner Variabel X1 Total
Kuesioner 1	Pearson Correlation	1	.190	-.041	.194	.057	.430**
	Sig. (2-tailed)		.059	.686	.053	.573	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 2	Pearson Correlation	.190	1	.142	.232*	.132	.571**
	Sig. (2-tailed)	.059		.158	.020	.190	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 3	Pearson Correlation	-.041	.142	1	.213*	.151	.573**
	Sig. (2-tailed)	.686	.158		.033	.134	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 4	Pearson Correlation	.194	.232*	.213*	1	.015	.641**
	Sig. (2-tailed)	.053	.020	.033		.883	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 5	Pearson Correlation	.057	.132	.151	.015	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.573	.190	.134	.883		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner Variabel X1 Total	Pearson Correlation	.430**	.571**	.573**	.641**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Entrepreneurial Motivation (Motivasi Berwirausaha) Y<sub>1</sub>***Correlations**

		Kuesioner 6	Kuesioner 7	Kuesioner 8	Kuesioner 9	Kuesioner 10	Kuesioner Variabel Y1 Total
Kuesioner 6	Pearson Correlation	1	-.151	.257**	.062	-.056	.464**
	Sig. (2-tailed)		.134	.010	.539	.583	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 7	Pearson Correlation	-.151	1	.128	.226*	.243*	.499**
	Sig. (2-tailed)	.134		.204	.024	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 8	Pearson Correlation	.257**	.128	1	.062	-.006	.576**
	Sig. (2-tailed)	.010	.204		.540	.951	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 9	Pearson Correlation	.062	.226*	.062	1	.050	.595**
	Sig. (2-tailed)	.539	.024	.540		.623	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 10	Pearson Correlation	-.056	.243*	-.006	.050	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.583	.015	.951	.623		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner Variabel Y1 Total	Pearson Correlation	.464**	.499**	.576**	.595**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Business Performance (Kinerja Usaha) Y<sub>2</sub>***Correlations**

		Kuesioner 11	Kuesioner 12	Kuesioner 13	Kuesioner 14	Kuesioner 15	Kuesioner Variabel Y2 Total
Kuesioner 11	Pearson Correlation	1	.031	.065	.142	.178	.460**
	Sig. (2- tailed)		.760	.523	.159	.076	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 12	Pearson Correlation	.031	1	.196	.183	.266**	.643**
	Sig. (2- tailed)	.760		.051	.069	.008	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 13	Pearson Correlation	.065	.196	1	.104	.187	.561**
	Sig. (2- tailed)	.523	.051		.303	.063	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 14	Pearson Correlation	.142	.183	.104	1	.240*	.564**
	Sig. (2- tailed)	.159	.069	.303		.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner 15	Pearson Correlation	.178	.266**	.187	.240*	1	.621**
	Sig. (2- tailed)	.076	.008	.063	.016		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kuesioner Variabel Y2 Total	Pearson Correlation	.460**	.643**	.561**	.564**	.621**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 3 Uji Reliabilitas

#### *Spiritual Soft Skill Training (Pelatihan Soft Skill Secara Spiritual) X<sub>1</sub>*

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	6

#### *Entrepreneurial Motivation (Motivasi Berwirausaha) Y<sub>1</sub>*

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	6

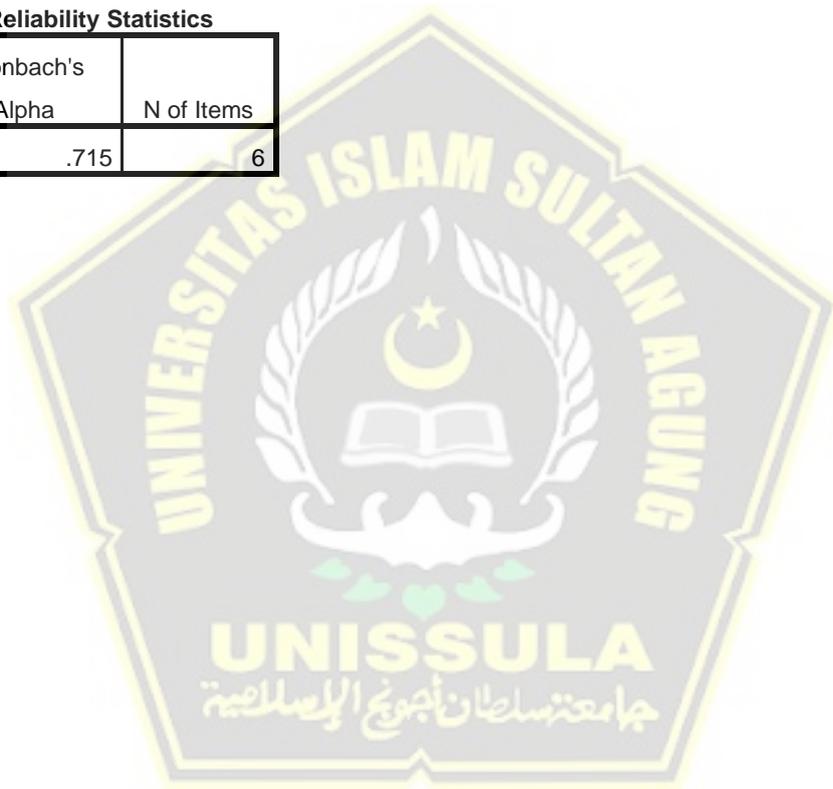
*Business Performance (Kinerja Usaha) Y<sub>2</sub>***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6



## Uji Normalitas

## Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15937273
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.054
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.594

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21028873
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.046
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.931
Asymp. Sig. (2-tailed)		.351

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Uji Multikolinieritas

## Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF
		Error					
1 (Constant)	9.030	1.274		7.088	.000		
Spiritual Soft Skill Training	.600	.057	.728	10.499	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Entrepreneurial Motivation

## Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF
		Error					
1 (Constant)	3.839	1.644		2.335	.022		
Spiritual Soft Skill Training	.197	.087	.220	2.258	.026	.471	2.125
Entrepreneurial Motivation	.627	.106	.577	5.918	.000	.471	2.125

a. Dependent Variable: Business Performance

## Uji Heterokedastisitass

## Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.480	.734		.654	.515
Spiritual Soft Skill Training	.021	.033	.064	.633	.528

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

## Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.722	.959		3.882	.000
Spiritual Soft Skill Training	-.030	.051	-.084	-.590	.556
Entrepreneurial Motivation	-.094	.062	-.216	-1.519	.132

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

## Uji F

## Persamaan 1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.680	1	149.680	110.232	.000 <sup>a</sup>
	Residual	133.070	98	1.358		
	Total	282.750	99			

a. Predictors: (Constant), Spiritual Soft Skill Training

b. Dependent Variable: Entrepreneurial Motivation

## Persamaan 2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.225	2	94.612	63.286	.000 <sup>a</sup>
	Residual	145.015	97	1.495		
	Total	334.240	99			

a. Predictors: (Constant), Entrepreneurial Motivation, Spiritual Soft Skill Training

b. Dependent Variable: Business Performance

## Uji Koefisien Determinasi

## Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.529	.525	1.165

a. Predictors: (Constant), Spiritual Soft Skill Training

## Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.557	1.223

a. Predictors: (Constant), Entrepreneurial Motivation, Spiritual Soft Skill Training

## Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.030	1.274		7.088	.000
	Spiritual Soft Skill Training	.600	.057	.728	10.499	.000

a. Dependent Variable: Entrepreneurial Motivation

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.839	1.644		2.335	.022
	Spiritual Soft Skill Training	.197	.087	.220	2.258	.026
	Entrepreneurial Motivation	.627	.106	.577	5.918	.000

a. Dependent Variable: Business Performance

## Lampiran 6 Analisis Jalur

## Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.030	1.274		7.088	.000
Spiritual Soft Skill Training	.600	.057	.728	10.499	.000

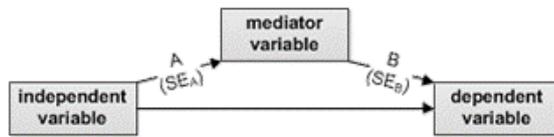
a. Dependent Variable: Entrepreneurial Motivation

## Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.839	1.644		2.335	.022
Spiritual Soft Skill Training	.197	.087	.220	2.258	.026
Entrepreneurial Motivation	.627	.106	.577	5.918	.000

a. Dependent Variable: Business Performance

## Lampiran 7 Uji Sobel

A:  ?B:  ?SE<sub>A</sub>:  ?SE<sub>B</sub>:  ?**Calculate!**Sobel test statistic: **5.00756016**One-tailed probability: **0.00000028**Two-tailed probability: **0.00000055**