JURNAL CAPITAL
KEBIJAKAN EKONOMI, MANAJEMEN & AKUNTANSI
e-ISSN : 2723-1054

PENGUATAN KINERJA SDM MELALUI TEKNOLOGI INFORMASI PADA UMKM

Diah Ayu Kusumawati[1], Satria Avianda Nurcahyo[2]
Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia[1] ; Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia[2]
diahayuk@unissula.ac.id

Riwayat Artikel
Received :24 Mei 2025
Revised :20 Juni 2025
Accepted :27 Juli 2025

Abstraksi.
Persaingan yang ketat membuat perusahaan harus mampu bersaing di industri global. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Berbagai faktor dapat mendukung kinerja SDM seperti kompetensi diri, etos kerja islami dan teknologi informasi. Seseorang yang memiliki kompetensi diri dan etos kerja islami yang baik dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Dukungan dari keahlian teknologi informasi juga dapat memperkuat hubungan antara kompetensi diri dan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja SDM. Penelitian ini menggunakan pengujian SPSS 16. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi diri dan etos kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja SDM. Sedangkan teknologi informasi tidak dapat menjadi moderator dan tidak memperkuat hubungan antara kompetensi diri dan etos kerja Islami terhadap kinerja SDM pada UMKM di Jawa Tengah. Artinya teknologi informasi pada UMKM telah banyak digunakan, namun penggunaannya belum optimal sehingga tidak mampu mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kata Kunci
etika kerja islami, kinerja sdm, kompetensi diri, teknologi informasi, UMKM

Keyword:
Islamic work ethics, hr performance, self competence, information technology, msme

Abstract.
Intense competition makes companies have to be able to compete in the global industry. Improving the quality of human resource performance has an important role in improving the quality of the company. Various factors can support HR performance such as self-competence, Islamic work ethics and information technology. Someone who has self-competence and a good Islamic work ethic can improve the performance of his human resources. Support from information technology expertise can also strengthen the relationship between self-competence and Islamic work ethics in improving HR performance. This study uses SPSS 16 testing. The results of this test show that self-competence and Islamic work ethic can affect HR performance. Meanwhile, information technology cannot be a moderator and does not strengthen the relationship between self-competence and Islamic work ethics on HR performance in MSMEs in Central Java. This means that information technology in MSMEs has been widely used, but its use is not optimal and so it is not able to support improving the performance of its human resources

PENDAHULUAN

Usaha Kecil, Mikro dan Menengah (UMKM) sangat berperan dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia melalui penyerapan tenaga kerja dan penggerak kegiatan ekonomi lokal. Era industri digital saat ini perkembangan UMKM mengalami transformasi yang sangat signifikan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Optimalisasi pemanfaatan tekonologi ini dapat diimplementasikan dalam berbagai aspek bisnis mulai dari pemasaran, keuangan, pengelolaan sdm dan operasional. Digitalisasi mampu memberikan peluang bagi UMKM dalam perluasan pasar, meningkatkan efisiensi serta beradaptasi dengan perubahan perilaku konsumen yang semakin mengarah pada penggunaan platform digital dalam kegiatan konsumsi. Hal ini dapat mengakibatkan terjadi persaingan yang ketat antar perusahaan dan tidak terkecuali dengan usaha mikro kecil menengah (UMKM). UMKM memiliki peran penting dalam era industri 5.0 saat ini. Pemerintah di Indonesia menargetkan pada tahun 2025 mampu meningkatkan wirausahawan hingga 5 juta dan memberikan pelatihan peningkatan kemampuan para wirausaha (Sukirman, 2017 ; Yuliana, 2021). Adanya perkembangan teknologi yang pesat saat ini sangat membantu para pebisnis untuk lebih cepat mendapatkan informasi sehingga dapat mendukung proses-proses di dalam organisasi. Masa peralihan dari dunia fisik ke dunia virtual ini menjadi sebuah tren saat ini yang terjadi karena terjadinya peningkatan jumlah dan proses dalam penggunaan berbagai alat eloktronik (Fowosire et al, 2017 ; Nurhayati & Machmud, 2019).

Sumber daya manusia yang dimiliki UMKM menjadi perhatian penting dalam menghadapi persaingan di era indutri 5.0 saat ini khususnya pada kinerjanya. Yuliana (2021) menyatakan bahwa keterbatasan jumlah dan kualitas tenaga kerja dapat menajdi kendala dalam melakukan inovasi. Sumber daya manusia menjadi sebuah kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan inovasi (Dewi et al, 2017). Kinerja SDM merupakan perbandingan hasil kerja secara nyata oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Indriyati, 2017). Menurut Hutasoit (2025) kinerja adalah sesuatu yang mampu dicapai, prestasi kerja yang terlihat serta melaksanaan tugas sesuai embanan dan memperoleh hasil yang baik. Kinerja SDM yang unggul maka dapat meningkatkan kinerja UMKM nya. Dalam mengoptimalkan kinerja UMKM di era digital saat ini diperlukan juga kompetensi diri yang baik pada karyawannya. Dimana pengertian dari kompetensi diri merupakan kemampuan dari individu dalam melakukan tugas-tugasnya dan menjadi sumber daya terpenting bagi individu, oganisasi dan masyarakat. Menurut Hutasoit (2025) kompetensi diri merupakan kebiasaan berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Battistelli et al (2006) berbendapat bahwa seorang karyawan yang memiliki kompetensi diri yang tinggi, mereka mendapat dukungan dalam keterlibatan di organisasi. Kompetensi diri yang sesuai akan meningkatkan kinerja dari SDM nya. Begitu pula dengan etika kerja yang dimiliki karyawan. Seorang karyawan yang memiliki etika kerja yang baik akan meningkatkan kinerjanya. Etika kerja dalam penelitian ini lebih kepada etika kerja Islami, yang mana agama Islam memiliki aturan-aturan yang menjadikan sebuah etika dalam bertidak dan bekerja. Etika kerja Islami merupakan suatu kebijakan yang dalam melakukannya dibutuhkan upaya yang cukup dan harus ada disetiap diri karyawan karena menjadi bentuk kewajiban bagi karyawan untuk bekerjasama dalam menghadapi rintangan dan menghindari kesalahan (Yousef, 2001 ; Rachmawati & Sudarma, 2016).

Pada era industri digital saat ini tidak hanya kompetensi diri dan etika kerja islami saja yang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja SDMnya. Akan tetapi juga dibutuhkan dukungan dari teknologi informasi agar lebih mempermudah kinerja dari SDM nya. Teknologi informasi menurut Kadir dan Triwahyuni (2003) merupakan seperangkat alat yang dipergunakan untuk membantu dalam melakukan tugas / pekerjaan dengan informasi dan pemrosesan informasi. Sedangkan pendapat lain dari Fauzi (2008) mendefinisikan teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama dalam mengolah data menjadi informasi yang lebih bermanfaat. Teknologi informasi menjadi salah satu sarana yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan bisnis (Baig dan Gururajan, 2011). Sehingga dengan adanya dukungan teknologi di UMKM dapat mempengaruhi hubungan antara kompetensi diri dan etika kerja Islami terhadap peningkatan kinerja SDMnya.

Pertumbuhan UMKM di Indonesia menjadi salah satu kekuatan pendorong yang penting bagi pertumbuhan ekonomi. Pemerintah banyak memberikan program-program untuk mendukung digitalisasi UMKM salah satunya yaitu di Kota Semarang. Pemerintah Kota Semarang mencatat jumlah pelaku UMKM pada tahun 2023 sejumlah 29.000 usaha dan 60% nya telah menggunakan digitalisasi dalam operasionalnya (Babel, 2023). Dalam hal ini berarti masih ada sekitar 40% UMKM yang belum menerapkan digitalisasi pada kegiatan operasionalnya. Hal tersebut yang menjadi landasan dalam penelitian ini dan terjadinya fenomena gap yang terjadi khususnya di UMKM Kota Semarang. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Gultom & Nurbaeti (2023) menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi berbengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian tersebut

didukung oleh penelitian dari Artha dkk (2016) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya penelitian dari Sholikhin & Nasir (2023) serta Anggraini (2022) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berbengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan pembahasan pada peningkatan kinerja SDM yang dipengaruhi oleh kompetensi diri, etika kerja islami dan teknologi informasi di atas, maka sebagai langkah awal, artikel ini menganalisis optimalisasi kinerja SDM melalui teknologi informasi sebagai variabel moderasi serta menganalisis dan mengukur dimensi-dimensi yang ada dalam mempersiapkan penelitian di masa mendatang untuk membuktikan kebenaran indikatornyat.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja SDM

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau bisnis memiliki peran yang penting dalam perkembangannya. Peningkatan kinerja SDM yang menjadi perhatian dalam perkembangan perusahaan menjadi lebih baik. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja merupakan peningkatan kualitas menjadi lebih baik dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Pengertian lain dari kinerja SDM adalah pencapaian hasil pekerjaan seseorang yang bersifat kongkret, dapat diukur baik kuantitas dan kualitasnya berdasarkan pada persyaratan pekerjaannya / job requirement (Bangun, 2012 ; Prasetya 2000). Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai persyaratan pekerjaan dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu sehinga sesuai dengan tujuan perusahaan (Muzakki, Susilo, dan Yuniarto, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan kemampuan dan pencapaian hasil pekerjaan seseorang dalam meningkatkan kualitasnya untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kinerja yang baik akan terlihat apabila seorang individu dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Dalam hal ini, individu dapat memanfaatkan teknologi infomasi untuk membantu dan menyelesaikan pekerjaannya (Alannita dan Suaryana ,2014). Selain itu penelitian dari Yunianto dan Waruwu (2017) memnyatakan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian penting pada kinerja karyawan karena akan berdampak pada pencapaian dan kemajuan organisasi sehingga mampu bertahan dalam persainagn global. Kinerja SDM yang baik dapat diukur dengan menggunakan 8 faktor yaitu membangun kualitas, kuantitas, produktivitas, pencapaian tujuan individu, waktu kerja

yang tersedia, pengambilan keputusan, saran untuk perbaikan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (Trivellas, 2015). Selain itu Shaikh (2009) berpendapat bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja SDM yaitu 1) Kualitas kerja merupakan suatu akurasi, ketelitian yang dapat diterima atas pekerjaan yang dilakukan; 2) Prokdutivitas merupakan kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; 3) Pengetahuan pekerjaan merupakan suatu keterampilan, informasi praktis dan teknis yang digunakan pada pekerjaan; 4) Kontribusi kerja merupakan sejauhmana karyawan dapat memberikan masukan atas penyelesaian dan tindakan lebih lanjut akan tugas / pekerjaannya.

Kompetensi Diri

Seorang karyawan dituntut oleh organisasi untuk memiliki kompetensi diri agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi diri menurut Jackson dan Schuler (2003) merupakan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kompetensi diri adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja tuntutan dari pekerjaan. Kompetensi diri merupakan bakat yang dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan dasar dan kinerja yang lebih baik lagi (Noor & Dola, 2009). Pendapat lain mengenai kompetensi diri menurut Sulistiyawati (2014) merupakan kemampuan pada diri yang berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi diri merupakan faktor kemampuan dan bakat mendasar yang dimiliki oleh individu berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, karakteristik, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas pokok pekerjaannya menjadi lebih baik lagi sehingga membuatnya berbeda dengan yang lain.

Pada variabel kompetensi diri menurut Thoha (dalam Shaputra dan Hendriani, 2015) yaitu memiliki pengetahuan, kapabilitas, sikap, inisiatif dan inovatif berupa 1) Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan, 2) pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan objektivitas persepsi, 3) berkomunikasi, membangun persahabatan, 4) sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan, 5)mengembangkan diri, 6) sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan, 7) sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada

pelanggan. Sehingga indicator dari variabel kompetensi diri yang digunakan dalam penelitian ini ialah 1) kemampuan menyelesaikan masalah, 2) kemampuan berkomunikasi, 3)mengembangkan potensi diri, dan 4) kecakapan dalam memotivasi diri. Penelitian terdahulu mengenai kompetensi diri banyak mengemukakan bahwa kompetensi diri telah memiliki hubungan positif dengan kinerja, kesejahteraan psikologis, tugas dan minat, serta sikap terhadap peningkatan organisasi (Parker & Collins 2010, Dogan et al. 2013, Hakim et al. 2007, Yakin & Erdil 2012).

Etika Kerja Islami

Etika dengan kata lain ethikos berasal dari kata yunani yang berati analisis konsep mengenai apa yang harus, tugas, aturan-aturan moral, benar dan salah, tindakan-tindakan yang baik secara moral (Kuat, 2009 ; Adab & Rokhman, 2015). Menurut Simorangkir dalam Adab & Rokhman (2015) secara umum etika kerja merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia. Sedangkan pengertian dari etika kerja Islami merupakan suatu etika kerja yang berdasarkan pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai ibadah dan kebajikan bagi hidupnya (Yousef, 2001). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami merupakan suatu usaha yang sistematis berdasarkan aturan syariah untuk mengendalikan perilaku sumber daya manusia dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai ibadah dan kebajikan bagi hidupnya.

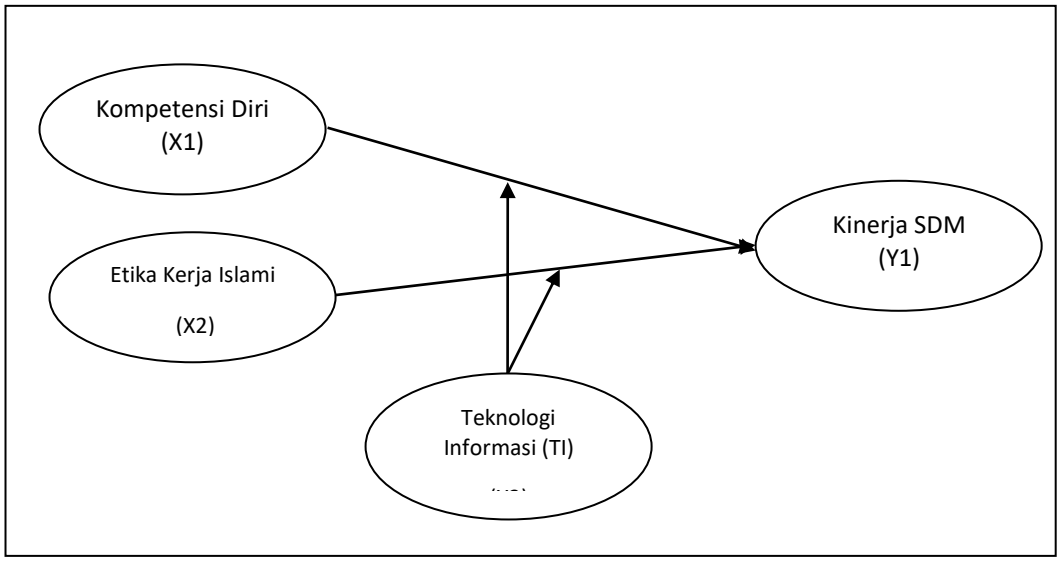
Lima hal yang mendasari etika kerja islami menurut Toto Tasmara dalam Adab & Rokhman (2015) yaitu 1) unity / kesatuan yang merupakan konsep keesaan Allah (tauhid) yang segala sesuatu di dunia ini adalah milik Allah dan akan kembali kepada-Nya, 2) equilibrium / keseimbangan yang merupakan suatu konsep yang terkait keadilan dan kepemilikan (‘adl), 3) free will / kebebasan dalam berkehendak yang dimiliki setiap orang dalam mengerjakan susuatu tetapi harus disertai tanggung jawab kepada Allah, 4) responsibility / tanggung jawab yang terkait dengan pertanggung jawaban atas segala tindakan yang dilakukan, 5) benevolence / kebajikan dimana setiap muslim didorong utuk beramal kebajikan sesuai dengan kemampuannya tanpa mengharapkan timbal balik. Sehingga indicator dari variabel etika kerja islami pada penelitian ini yaitu 1) kerja adalah bentuk ibadah, 2) kerja menggunakan kemampuan dengan maksimal, dan 3) kerja mengutamakan kepentingan sosial. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adab dan Rokhman (2015) etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi saat ini menjadikan manusia tidak lepas dari teknologi. Didukung dengan adanya peningkatan produk-produk teknologi informasi yang berkembang pesat menyesuaikan kebutuhan manusia. Menurut Fauzi (2004) teknologi informasi merupakan teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang bermanfaat. Pendapat lain dari William dan Sawyer (Rakhmansyah dan Susilo, 2014) teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang menggabungkan komputasi dengan jalur komunikasi yang memiliki kecepatan tinggi membawa data, suara dan video. Information Technology Association of Amerika (ITAA) mendefinisikan teknologi informasi sebagai sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi dan dukungan dari manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang menggabungkan komputasi dan jalur komunikasi yang terdiri dari perangkat keras dan lunak untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang bermanfaat dan memiliki fungsi sebagai perancangan, pengembangan dan implementasi. Pada variabel teknologi informasi menggunakan indaktor yaitu 1) penggunaan IT yang jelas dan mudah dipahami dan 2) penggunaan IT yang mudah dikendalikan dan efisien. Teknologi Informasi menjadi suatu alat yang penting dalam proses bisnis dan dapat membantu suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif di lingkungan yang dinamis (Rohrbeck, 2010)

Penelitian terdahulu dari Bruque dan Moyano (2007) terdapat pengaruh hubungan positif dari sistem informasi yang berkualitas dan profesionalisme terhadap kinerja sebagai alat sosialisasi pekerja. Hasil penelitian dari Yudiastra dan Darma (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Dibrell, Davis dan Justin (2008) teknologi informasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pendapat yang berbeda dari penelitian Gultom dan Nurbaeti (2023) menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi berdampak positif terhadap kinerja namun tidak signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Farhoomand dan Hrycyk (1985) dan Premkumar (2003) sistem informasi yang terdiri dari teori dan praktik yang sebagian besar dikembangkan oleh perusahaan besar terjadi kemungkinan tidak cocok apabila di aplikasikan ke UMKM. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal yaitu sistem pengambilan keputusan yang terpusat, tidak tertatanya standar

prosedur yang baik, perencanaan jangka panjang yang terbatas yang berakibat pada ketergantungan pada keahlian dan layanan sistem informasi eksternal (Premkumar, 2003). Sehingga dapat digambarkan pada model konseptual berikut ini:



H1 : Kompetensi diri berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

H2 : Etika kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja SDM

H3 : Kompetensi diri dan Etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM dimoderasi Teknologi Informasi.

METODE PENELITIAN/DEMENSI PENELITIAN

Survei metodologi digunakan dalam penelitian ini yaitu mengumpulkan data primer untuk analisis empiris. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah UMKM dengan penggunaan teknologi digital sederhana seperti menggunakan pemasaran media sosial dan tujuan kemitraan dengan klien dan pelanggan. Penggunaan teknologi digital sederhana dalam penelitian ini yaitu dengan kualifikasi para pelaku UMKM yang menggunakan minimal telepon seluler dengan koneksi internet dalam menjalankan usahanya. Hal ini dikarenakan handphone merupakan teknologi digital sederhana yang mendukung penggunaan internet dan media sosial (misal; Facebook , Instagram , Whatsapp , dll) yang memudahkan akses informasi mengenai berbagai fitur teknologi digital.

Populasi penelitian ini adalah UMKM Islami di Jawa Tengah dengan klasifikasi usaha, yang termasuk dalam bagian homogen khusus yang berada di bawah klasifikasi usaha kecil dan rumah. Sampel dalam penelitian ini adalah UMKM dengan jumlah karyawan

kurang dari 5 orang, dan teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah non-random sampling dengan metode purposive sampling. Selanjutnya menyusun data perusahaan dan juga mengumpulkan minat formasi (contoh jenis industri, jumlah karyawan dan penjualan tahunan) ke dalam database khusus untuk proyek penelitian ini.

Dalam mengumpulkan data primer, peneliti memberikan kuesioner kepada pemilik / pimpinan / pengelola dari 100 UMKM industri kreatif di Jawa Tengah Kriteria seleksi lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah UMKM yang telah menggunakan internet di bagian bisnisnya, dengan masa kerja organisasi lebih dari satu tahun (UMKM telah beroperasi minimal satu tahun). Sektor industri kreatif UKM dipilih sebagai sampel karena memerlukan pemanfaatan teknologi digital (pengembangan bisnis, produksi dan distribusi, proses, dan hubungan pelanggan) untuk mengembangkan inovasi dalam bisnisnya (Li, 2018) . Sektor industri kreatif UKM dalam penelitian ini antara lain fashion, retailer, jasa, makanan dan minuman, handicraft sebagai bagian dari industri kreatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara bertahap berdasarkan skala likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Analisis data penelitian dilakukan dengan pengujian menggunakan SPSS 16 dengan analisis Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data selanjutnya mnenggunakan Uji Asumsi Klasik dengan macamnya sebagai berikut: Uji Normnalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Analisis kedua menggunakan Analisis Regresi dan hasil persamaannya dengan menggunakan Path Analisis sebagai berikut:

$Y1 = \beta 1x1 + \beta 2x2 + ei$

Pengujian yang ketiga menggunakan Analisis Regresi Variabel Moderasi dengan persamaan sebagai berikut:

$Y1 = a + \beta 1x1 + \beta 2x2 + \beta 3x1x2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja SDM

β = Konstanta

x1 = Kompetensi Diri

x2 = Etika Kerja Islami

x3 = Teknologi Informasi

b = Koefisien Regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel x).

e = Kesalahan Prediksi.

Dan pengujian data yang terkahir untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji t, Uji model dan Uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian ini adalah kelompok UMKM Islami di Provinsi Jawa Tengah dengan klasifikasi usaha, yang termasuk dalam bagian homogen khusus yang berada di bawah klasifikasi usaha kecil dan rumah. Sampel dalam penelitian ini adalah UMKM dengan jumlah karyawan kurang dari 5 orang, dan teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah non-random sampling dengan metode purposive sampling. Selanjutnya menyusun data perusahaan dan juga mengumpulkan minat formasi (contoh jenis usaha, lama usaha, tingkat pendidikan dan pemanfataan teknologi informasi) ke dalam database khusus untuk proyek penelitian ini.

Dalam mengumpulkan data primer, peneliti memberikan kuesioner kepada pemilik / pimpinan / pengelola dari 150 UMKM, akan tetapi data responden yang mengisi kuesioner sebanyak 147 UMKM di Provinsi Jawa Tengah. Kriteria seleksi lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah UMKM yang telah menggunakan internet di bagian bisnisnya, dengan masa kerja organisasi lebih dari satu tahun (UMKM telah beroperasi minimal satu tahun). Sektor industri kreatif UMKM dipilih sebagai sampel karena memerlukan pemanfaatan teknologi digital (pengembangan bisnis, produksi dan distribusi, proses, dan hubungan pelanggan) untuk mengembangkan inovasi dalam bisnisnya (Li, 2018) . Sektor industri kreatif UKM dalam penelitian ini antara lain fashion, jasa, kerajinan, makanan/minuman, dan retailer sebagai bagian dari industri kreatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara bertahap berdasarkan skala likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Jumlah tersebut dinilai cukup untuk menganalisis data statistik dan hasilnya sebagai berikut:

Profil Responden

Penelitian ini menggunakan 147 UMKM di Provinsi Jawa Tengah dengan responden demografi pada penelitian ini antara lain jenis kelamin, lama usaha, tingkat pendidikan, jenis usaha, dan pemanfaatan teknologi informasi. Deskripsi dari respondennya sebagai berikut :

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Pria	62	42%
	Wanita	85	58%
2	Lama Usaha		
	1 Tahun – 5 Tahun	94	64%
	6 Tahun – 10 Tahun	22	15%
	>10 Tahun	31	21%
3	Tingkat Pendidikan		
	SD	26	18%
	SMP	23	15,5%
	SMA	75	51%
	D3 / S1	23	15,5%
4	Jenis Usaha		
	Fashion	18	12%
	Jasa	15	10%
	Kerajinan	9	6%
	Makanan / Minuman	83	56%
	Retailer	22	16%
5	Pemanfaatan IT		
	Menggunakan IT	120	82%
	Tidak Menggunakan IT	27	18%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan pada jenis kelamin nya, mayoritas pemilik UMKM di Provinsi Jawa Tengah ialah seorang Wanita sebanyak 85 orang (58%) sedangkan untuk pemilik Pria sebanyak 62 orang (42%). Para pelaku UMKM di Provinsi Jawa Tengan sebagian besar baru mendirikan usahanya kurang dari 5 tahun (64%) dan selebinya sudah lama merintis usahanya lebih dari 5 tahun bahkan lama nya mendirikan usaha lebih dari 10 tahun. Tingkat pendidikan para pelaku UMKM di Provinsi Jawa Tengah mayoritas masih berpendidikan rendah atau setingkat SMA yaitu sebesar 51% sedangkan yang berbendidikan tinggi atau Sarjana masih minoritas yaitu sebesar 15,5% . Sedangkan dilihat dari jenis usahanya yang mana dibagi menjadi 5 bidang usaha, mayoritas pelaku UMKM di Provinsi Jawa Tengah menekuni usaha di bidang Makanan/Minuman yaitu sebesar 56%, dan terendah menekuni bidang jasa yaitu sebesar 6%. Dalam pemanfataan teknologi informasi, mayoritas para pelaku UMKM sudah menerapkan dan menafaatkan teknologi informasi yaitu sebesar 82% dan yang belum menggunakan serta memanfaatkan teknologi informasi sebanyak 18% dari jumlah responden UMKM di Provinsi Jawa Tengah.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini melalui model analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variable independent secara parsial. Hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel berikut :

Variabel Dependen	MODEL 1 Kinerja SDM			MODEL 2 Kinerja SDM		
	Koef	T	Sig	Koef	T	Sig
(Constant)		2.625	0.010		1.112	0.268
Kompetensi Diri	0.450	6.368	0.000	0.204	0.896	0.372
Etika Kerja Islami	0.498	4.791	0.000	0.676	1.772	0.079
Teknologi Informasi				-0.226	-0.407	0.685
X1.X3				0.035	1.120	0.265
X2.X3				-0.027	-0.522	0.602
F	77.800			31.073		
Sig F	0.000			0.000		
R2	0.519			0.524		

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel tesebut dapat dibuat persamaan regresi linier yang memberikan gambaran dari hubungan antara variabel-variabel pada penelitain ini sebagai berikut :

Y1 = 0,450x1 + 0,498x2 + ei

Y1 = a + 0,204x1 + 0,676x2 – 0,226x1x2 + e

Keterangan :

Y1 = Kinerja SDM

X1 = Kompetensi Diri

X2 = Etika Kerja Islami

X3 = Teknologi Informasi

Pengujian Model

Pengujian model pada penelitian ini yaitu pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama variabel dependen memalui pengujian dengan menggunakan uji F. Hasil dari pengujian Uji F memperoleh nilai pada Model 1 sebesar 77,800 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Kompetensi Diri dan Etika Kerja Islami secara bersama-sama mampu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Selanjutnya pada hasil pengujain Model 2 diperoleh nilah uji F sebesar 31,073

dengan tingkat signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Teknologi Informasi, Kompetensi Diri dan Etika Kerja Islami memiliki pengaruh positing dan signifikan, dan variabel ketiganya mampu berinteraksi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadapi Kinerja SDM.

Koefiensi Determinasi (R2)

Hasil pengujian koefisiensi determinasi (R2) memiliki tujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (variabel independen) mampu menerangkan variabel dependen. Pada Model 1 mendapatkan hasil nilai R2 sebesar 0,519 yang berarti bahwa 51,9% variasi dari Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaiti Kompetensi Diri dan Etika Kerja Islami, sedangkan sisanya 48,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. sedangkan pada hasil pengujian Model 2 mendapatan hasil R2 sebesar 0,524 yang berarti bahwa 52,4% variasi dari Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu Kompetensi Diri, Etika Kerja Islami dan Teknologi Informasi sebagai variabel moderasi, sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh factor-faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Diri terhadap Kinerja SDM

Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi diri berpengaruh dengan arah koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti kompetensi diri yang dimiliki oleh para pelaku UMKM di Jawa tengah yang meliputi kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan berkomunikasi, mengembangkan potensi diri, dan kecakapan dalam memotivasi diri mampu mempengaruhi kinerjanya yaitu meliputi peningkatan ketelitian dan akurasi, optimalisasi SDM, penggunaan pengetahuan, informasi dan keterampilan, serta memiliki berkontribusi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumya yang menyatakan bahwa kompetensi diri telah memiliki hubungan positif dengan kinerja, kesejahteraan psikologis, tugas dan minat, serta sikap terhadap peningkatan organisasi (Parker & Collins 2010, Dogan et al. 2013, Hakim et al. 2007, Yakin & Erdil 2012).

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian etika kerja islami terhadap kinerja SDM menujukkan arah koefisiens positif dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa etika kerja islami yang dimiliki oleh para pelaku UMKM di Jawa Tengah yang meliputi kerja adalah bentuk ibadah, kerja

menggunakan kemampuan dengan maksimal, dan kerja mengutamakan kepentingan sosial berpengaruh pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan ketelitian dan akurasi, optimalisasi SDM, penggunaan pengetahuan, informasi dan keterampilan, serta berkontribusi aktif. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adab dan Rokhman (2015) yang menyatakan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh Kompetensi Diri dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja SDM yang dimoderasi Teknologi Informasi

Pada hasil pengujian moderasi pada penerapan teknologi informasi oleh para pelaku UMKM di Jawa Tengah menunjukkan arah koefisien negative dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel teknologi informasi tidak dapat menjadi variabel moderasi pada kompetensi diri dan etika kerja islam terhadap peningkatan kinerja SDM. Berdasarkan pada tabel responden demografi terlihat bahwa teknologi informasi sudah banyak di terapkan oleh pelaku UMKM di Jawat Tengah. Akan tetapi penggunaan dan penerapan teknologi informasi ini tidak maksimal dilakukan oleh para pelaku UMKM di Jawa Tengah. Pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh hubungan positif dan signifikan dari sistem informasi yang berkualitas dan profesionalisme terhadap kinerja (Bruque dan Moyano, 2007 ; Yudiastra dan Darma, 2015 ; Dibrell, Davis dan Justin, 2008). Akan tetapi penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhoomand dan Hrycyk (1985) dan Premkumar (2003) yang menyatakan bahwa sistem informasi yang terdiri dari teori dan praktik yang sebagian besar dikembangkan oleh perusahaan besar terjadi kemungkinan tidak cocok apabila di aplikasikan ke UMKM. Sehingga hal ini menjadi temuan baru dari penelitian ini khususnya pada UMKM di Jawa Tengah yang dapat dikembangkan lebih lanjut kedepannya.

KETERBATASANPENELITIAN

Penelitian ini hanya berfokus pada kompetensi diri, etika kerja Islami dan teknologi informasi dalam mengoptimalkan kinerja SDM di UMKM Jawa Tengah. Terdapat keterbatasan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa teknologi informasi tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi diri dan etika kerja Islami terhadap kinerja SDM. Dalam peningkatan kinerja SDM khususnya pada UMKM di era digital saat ini dapat

dipengaruhi oleh variabel lain untuk dikaji lebih mendalam seperti kepemimpinan digital dan kultur digital.

SIMPULAN

Pesatnya pertubuhan digital saat ini perlu diimbangi dengan pemanfaatan teknologi informasi dan tidak terkecuali dengan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). UMKM memiliki peranan yang penting dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia serta mampu menyerap tenaga kerja, menambah jumlah unit bisnis serta mendukung pendapatan rumah tangga. Oleh karena itu perlu siapkan tenaga kerja (karyawan) yang berkompetensi dan memilik etika kerja islami, serta ahli dibidang teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi di harapkan mampu meningkatkan kinerja dari UMKM serta mampu bersaing di era digital saat ini. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kompetensi diri dan etika kinerja Islami mampu mempengaruhi kinerja SDM dari para pelaku UMKM di Jawa Tengah. Namun pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan oleh para pelaku UMKM di Jawa Tengah tidak mampu menjadi pendukung dalam peningkatan kinerja SDM nya. Meskipun mayoritas pelaku UMKM di Jawa Tengah telah mengaplikasikan teknologi informasi, akan tetapi penggunaannya teknologi informasi masih belum maksimal dan optimal sehingga mengakibatkan tidak mampu meningkatkan kinerja SDM dari para pelaku UMKM d Jawa Tengah. Hal ini menjadi temuan baru pada penelitian ini yang dapat dikembangkan kedepannya untuk meningkatkan kinerja SDM para pelaku UMKM di Jawa Tengah khususnya di era digital saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adab, F. & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. Equilibrium 3 (1). 48 – 61.

Alannita, N. P. dan Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6 (1), 33 – 45.

Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus

pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS), 1 (4). 315-334.

Artha, L. C. Y., Sinarwati, N. K., Yuniarta, G. A. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Atas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng. JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 4 (1).

Babel, Y. (2023). Dorong Digitalisasi Pelaku UMKM, Pemkot Semaranmg Bakal Bangun Portak=l Khusus UMKM dan Koperasi. Halosemarang.id : https://halosemarang.id/dorong-digitalisasi-pelaku-umkm-pemkot-semarang-bakal-bangun-portal-khusus-umkm-dan-koperasi/?utm_source=chatgpt.com

Baig, A. H. and Gururajan, R. 2011. Preliminary Study to Investigation the Determinants that Effect IS/IT Outsourcing. Journal of Information and Communication Technology Research, 1 (2), pp: 48-54.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Battistelli A., Mariani M. & Bell_o B. (2006) Normative commitment to the organization, support and self-competence. In Systemics of Emergence: Research and Development (G. Minati, E. Pessa & M. Abram eds), pp. 515–526. Springer, New York, NY.

Bruque, S. & Moyano, J., (2007), Organisational Determinants of Information Technology Adoption and Implementation in SMEs: The Case of Family and Cooperative Firms. Technovation 27, 241-253.

Dewi, H., Maarif, M. S., & Sunarti, T. C. (2017). Innovation Strategy to improve The Competitiveness of Micro , Small , and Medium Enterprises of Bandar Lampung Banana Chips. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 3(1), 64–76.

Dibrell, C., Davis, P. S., Craig, J., (2008). Fueling Innovation through Information Technology in SEMs. Journal of Small Business Management, 48 (2). 203-218.

Dogan T., Totan T. & Sapmaz F. (2013) The role of selfesteem, psychological well-being, emotional self-efficacy, and affect balance on happiness: a path model. European Scientific Journal 9, 31–42.

Farhoomand, F., Hrycyk, G.P., 1985. The feasibility of computers in the small business environment. American Journal of Small Business 17, 15–22.

Fauzi, A. (2008). Pengantar Teknologi Informasi. Yogyakarta. Graha ilmu.

Fowosire, R. A., Idris, O. Y., & Elijah, O. (2017). Technopreneurship: A View of Technology, Innovations, and Entrepreneurship. *Global Journal of Researches in Engineering: Electrical and Electronics Engineering*, 17(7), 1–8.

Gultom, L. K., Nurbaeti, N. (2023). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Penyelenggaraan *MICE*. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, 6 (1). 158-164.

Hafsah, M.J. (2000), Kemitraan Usaha Konsepsi Dan Strategis. Jakarta: Penebar Swadaya.

Hutasoit, A, W., Satriawan, B., Khaddafi, M., Friadi, J. (2025). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 145-157.

Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. UNPAJIWA DEWANTARA 1 (2). 134 – 148.

Kadir, A. dan Triwahyuni, T. (2003). Pengendalian Teknologi Informasi. Yogjakarta: Andi

Kuat, I. (2009). Manajemen Syariah Implementasi Tqm Dalam Lembaga Keuangan Syariah, Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Kuncoro, M. (2000), Ekonomi Pembangunan, Teori Masalah dan. Kebijakan. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.

Murty, W. Aprilia, dan Hudiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitemen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Jurnal STIE Perbanas, 2 (2), h:215-228.

Muzzaki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 39 (2), 169 – 175.

Nurhayati, D., & Machmud, A. (2019). The Influence of Technopreneurial Learning on Technopreneurship Intention Students. *International Summit on Science Technology and Humanity (ISETH*), 390–400.

Parker S.K. & Collins C.G. (2010) Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors. Journal of Management 36, 633–662.

Prasetya, I. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA-LAN Press.

Premkumar, G., 2003. A meta-analysis of research on information technology implementation in small business. Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce 13, 91–121.

Rachmawati, T. & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi. Management Analysis Journal 5 (3). 269-280.

Shaikh, Z. A. (2009). Usage, Acceptance, Adoption, and diffision of Information & Comunication Technologies in Higher Educations: A Measurement of Critical Factors I. Journal of Imnformation Technology Impact, 9 (2), 63-80.

Sholikhin, R. D., Nasir, M. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Keterampilan Terhadap Efisiensi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. INNOVATIVE : Journal Of Sosial Science Research, 3 (5). 9277-9292.

Simorangkir, O. P. (2003). Etika Bisnis, Jabatan Dan Perbankan, PT. Rineka Cipta : Jakarta.

Sukirman. (2017). Jiwa Kewirausahaan dan Nilai Kewirausahaan Meningkatkan Kemandirian Usaha melalui Perilaku Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 113–132.

Toto, T. (2008). Membudayakan Etos Kerja Islami, Gema Insani : Jakarta.

Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N., and Santouridis, I. (2015). The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms, The Mediating Effect of General Competencies. Economies of Balkan and Eastern Europe Countries, 33, 468-476.

Yakin M. & Erdil O. (2012) Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. Procedia-Social and Behavioral Sciences 58, 370–378.

Yousef, D. a. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review, 30(2), 152–169.

Yudiastra, P. P. dan Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis 12 (1), 151 – 176.

Yuliana. (2021). Peningkatan Daya Saing Bisnis melalui Technopreneurship. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 103-113.

Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terpersepsi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 470–479