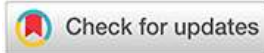


PENGARUH MANAJEMEN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) TULIP CRAFT



^{1*}Ana Aprillia Kurniasari, ²Citra Mulya Sari

*^{1,2} Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung – Indonesia*

e-mail:

^{1*}aprilliaana22@gmail.com (*corresponding author*)

²citramulyasari007@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Management and Work Culture on Performance Improvement in Tulip Craft. The sampling technique in this study used Cluster Sampling. The samples taken were 64 Tulip Craft employees in Tulungagung. The study results show that the Management and Work Culture variables partially or simultaneously significantly affect Performance Improvement in Tulip Craft.

Keywords: *Management; Work Culture; Performance Improvement*

Diterima (Received) : 11-04-2023

Direvisi (Revised) : 27-07-2023

Disetujui (Approved) : 05-12-2023

Dipublikasi (Published) : 01-03-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah salah satu penggerak kehidupan ekonomi modern yang dianggap sebagai mesin pertumbuhan ekonomi serta lapangan kerja (Piantara et al., 2021). Menurut Undang Undang No. 20 Tahun 2008 bahwa usaha kecil adalah usaha yang berdiri sendiri dan produktif, yang dilakukan oleh badan usaha ataupun perorangan. Maka dari itu Usaha Kecil dan Menengah (UKM) menjadi salah satu prioritas pembangunan ekonomi nasional (Maliha, 2018). Hal ini dikarenakan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) termasuk dalam pondasi sistem ekonomi kerakyatan, diharapkan kedepannya mampu menyerap tenaga kerja, mengurangi kemiskinan dan kesenjangan pendapatan serta mampu dalam memperluas basis ekonomi serta meningkatkan ekonomi daerah dan nasional (Piantara et al., 2021).

Salah satu UKM yang terdapat di Tulungagung yaitu Usaha Kecil Menengah (UKM) Tulip Craft yang terdapat pada Desa Ketanon Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung, merupakan sebuah UKM yang bergerak dalam bidang industri konveksi. Tulip craft memiliki kegiatan produksi dalam skala besar, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang banyak. Pada saat ini Tulip craft memiliki kurang lebih 80 orang tenaga kerja yang membantu dalam kegiatan produksi. Produk yang dihasilkan berupa kantong pelembab dan *eco-bag* untuk *container*.

Pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) akan selalu dibarengi dengan tantangan dalam memperoleh pengetahuan mengenai perubahan kondisi lingkungan, seperti adanya pasar baru dan kriteria kualitas produk (Hoiron et al., 2019). Begitupun dengan UKM Tulip Craft yang terus melakukan berbagai inovasi agar tetap dapat bersaing dalam pasar. Sebuah usaha akan semakin berkembang jika inovasi yang dilakukan bisa diterima oleh pasar. Hal yang harus diperhatikan dalam perkembangan UKM yaitu kinerja UKM (Hoiron et al., 2019). Karena kinerja merupakan salah satu faktor yang menjadi peran dalam kemajuan dan tolak ukur dalam pencapaian tujuan dari sebuah usaha. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi suatu usaha untuk dapat bertahan di dalam pasar dengan banyak hambatan yang tidak pasti (Hoiron et al., 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan diantaranya adalah manajemen. Manajemen merupakan teknik yang dapat digunakan untuk membantu sebuah usaha mencapai tujuannya. Manajemen yang efektif dapat membantu pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan (Listiani, 2015). Banyak manfaat yang dapat diraih oleh sebuah perusahaan melalui manajemen yaitu, dapat membantu dalam pencapaian perbaikan yang berkelanjutan didalam kinerja organisasi (Listiani, 2015). Faktor yang kedua yaitu budaya kerja. Menurut Mangkunegara (2012), budaya kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi atau sistem ide, nilai, dan konvensi yang dibuat dalam organisasi untuk bertindak sebagai model perilaku anggota yang bertujuan mengatasi masalah dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Nilai-nilai tersebut nantinya digunakan untuk mengarahkan karyawan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Widya, 2017).

Manajemen dan budaya kerja memiliki hubungan yang cukup erat. Setiap UKM harus memiliki manajemen pengetahuan yang sistematis untuk mengumpulkan dan menghasilkan informasi dan pengetahuan tentang pelanggan, pesaing dan pemasok mereka. Selain itu, dari sisi budaya kerja juga tidak kalah penting (Hoiron et al., 2019). Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman dan arah yang digunakan sebagai fasilitator tumbuhnya komunitas bersama sebagai sistem pembuat makna dan kendali yang mengarahkan dan membentuk sikap serta perilaku anggota organisasi (Hoiron et al., 2019). Dengan terbentuknya budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja bagi UKM (Hoiron et al., 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vanti et al., (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu digunakannya Peningkatan Kinerja sebagai variabel dependen penelitian ini. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen dan Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di UKM Tulip Craft.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Manajemen

Manajemen menurut Terry (2000) merupakan prosedur yang menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan kegiatan sekelompok orang dengan sumber daya atau alat produksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Scherhom Jr (1998) mendefinisikan manajemen sebagai proses pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan penggunaan sumber daya, baik manusia maupun material, untuk mencapai tujuan (Nursam, 2017). Menurut Hasibuan (2013), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan manajemen merupakan suatu proses yang menerapkan fungsi manajemen dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Manajemen sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan.

Fungsi manajemen menurut Terry (2000) meliputi:

1. *Planning*
Planning merupakan fungsi dari manajemen yang meliputi pengaturan tujuan serta mencari cara bagaimana mencapai tujuan.
2. *Organizing*
Fungsi *organizing* merupakan proses dalam memastikan kebutuhan sumber daya untuk menjalankan perencanaan guna mencapai tujuan yang berhubungan dengan organisasi.
3. *Actuating*
Fungsi *actuating* lebih menekankan pada penerapan dan juga tidakkan rencana untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga rencana yang telah disusun menjadi kenyataan.
4. *Controlling*
Fungsi *controlling* merupakan fungsi dari manajemen yang berfokus pada pengarahan dan juga memastikan bahwa kinerja sudah sesuai dengan rencana. Dalam fungsi *controlling* juga pengambilan tindakan jika terjadi perbedaan antara kinerja dengan standar yang telah ditentukan.

Manajemen sangat penting bagi sebuah usaha, karena dapat membantu dalam kegiatan usahanya. Manfaat manajemen bagi sebuah usaha yaitu memudahkan dalam penyesuaian tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja dari sebuah usaha, meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja, meningkatkan dasar pelatihan, mengusahakan basis perencanaan karier, dan mendukung perubahan budaya (Amaruddin et al., 2021).

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan penekanan pada nilai-nilai yang diikuti bersama dan menjadi pengikat antara anggota perusahaan yang memberi pengaruh terhadap perilaku anggota perusahaan (Widya, 2018). Budaya kerja menurut Moeljono dalam Assagaf (2012) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah pernyataan filosofis yang harus ditaati oleh karyawan melalui penerapan aturan dan regulasi yang ketat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012), budaya kerja adalah budaya kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi atau sistem ide, nilai, dan konvensi yang dibuat dalam organisasi untuk bertindak sebagai model perilaku anggota yang bertujuan mengatasi masalah dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai atau norma yang dijadikan pedoman dalam bersikap dalam sebuah organisasi untuk meminimisir masalah dalam hal adaptasi. Untuk membentuk dan memperbaiki budaya kerja menjadi lebih baik membutuhkan waktu yang cukup lama, maka diperlukan adanya pembenahan yang dimuali dari perilaku pemimpin yang nantinya akan diikuti oleh bawahannya sehingga dapat membentuk cara tersendiri yang digunakan dalam satuan kerja (Amnuhai, 2003).

Budaya kerja dapat dibedakan berdasarkan jenisnya. Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya (Widya, 2018):

1. Berdasarkan proses informasi
 - a) Budaya rasional
 - b) Budaya ideologis
 - c) Budaya konsesus
 - d) Budaya hierarkis
2. Berdasarkan tujuannya:
 - a) Budaya organisasi perusahaan
 - b) Budaya organisasi public
 - c) Budaya organisasi sosial

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pentingnya budaya kerja bagi sebuah perusahaan agar kegiatan dan keberlangsungan pekerjaan dalam sebuah usaha berjalan dengan baik. Jika budaya kerja dapat dijalankan dengan baik maka akan berdampak positif pada kinerja usaha itu sendiri (Arfiati, 2017).

Peningkatan Kinerja

Peningkatan secara umum diartikan sebagai upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas atau kuantitas (Nursam, 2017). Sedangkan kinerja menurut Kasmir (2016) merupakan penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan dalam waktu yang ditentukan, sebagai hasil usaha. Menurut Rahma (2022), kinerja seseorang dapat dinilai dari kemampuan, upaya, dan peluang dari pekerjaannya. Kinerja menurut Riyanto dkk (2017) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran tugas yang diberikan. Setyo (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas karyawan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Dari pemaparan tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari kombinasi antara kemampuan, usaha dan peluang untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan sebuah kualitas dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja UKM menurut Fahmi (2013) yaitu :

1. Penjualan
2. Produktivitas

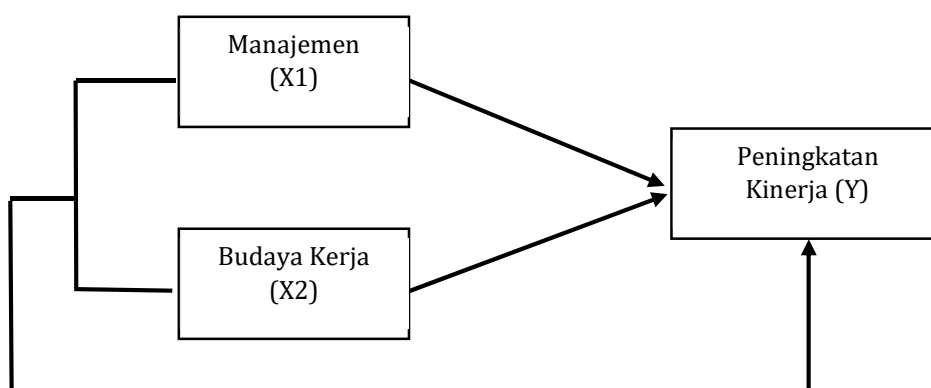
Usaha Kecil Menengah (UKM)

Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan sebuah usaha yang didirikan oleh perseorangan atau badan usaha (Agustinah et al., 2020). UKM menjadi salah satu faktor pendorong ekonomi di Indonesia. Pemerintah telah mengupayakan agar UKM dapat terus berkembang sehingga masyarakat lebih berdaya (Agustinah et al., 2020). Kriteria UKM menurut Departemen Perindustrian dan Perdagangan (Agustinah et al., 2020) yaitu perusahaan yang memiliki asset maksimal Rp 600 juta diluar tanah dan bangunan serta memiliki modal kerja dibawah Rp 25 juta. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik Nasional, secara kuantitas tenaga kerja UKM memiliki jumlah tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang.

UKM Tulip Craft berdiri sejak tahun 2016 dan saat ini Tulip Craft berkantor di Kota Bogor, namun rumah produksinya berada di Desa Ketanon Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Produk yang dihasilkan berupa tas ramah lingkungan, alat kesehatan seperti masker, APD, sprei dan masih banyak lagi. UKM Tulip Craft sendiri memiliki tenaga kerja lebih dari 50 orang, dimana tenaga kerja diambil dari ibu rumah tangga yang bisa menjahit. UKM Tulip Craft memberdayakan ibu rumah tangga yang ada di rumah untuk berpenghasilan sendiri. Semakin berkembangnya UKM Tulip Craft dan semakin banyak peminat, UKM Tulip Craft turut menggandeng penjahit yang ada di luar Tulungagung sebagai mitra untuk membantu proses produksi. Semakin berkembangnya UKM Tulip Craft diharapkan dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja dan juga menjadi salah satu usaha pendorong ekonomi.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menjelaskan mengenai pengaruh Manajemen, Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja yang digambarkan secara ringkas sebagai berikut:



Sumber: dikonstruksi untuk penelitian ini, 2023

Gambar1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan variabel dependen dan independen tersebut dapat dijabarkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Manajemen dan Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja UKM Tulip Craft
H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Manajemen terhadap Peningkatan Kinerja UKM Tulip Craft
H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja UKM Tulip Craft

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Hamzah, 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris dimana data disajikan dalam bentuk data yang dapat dihitung atau angka (Sugiyono, 2016). Penelitian kuantitatif objektif berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif (Hamzah, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UKM Tulip Craft sebanyak 80 orang dan menggunakan *area sampling* sebanyak 64 orang. Dimana dalam menentukan sampel diperoleh dari banyaknya orang yang bekerja di UKM Tulip Craft wilayah Tulungagung. Area sampling adalah teknik memilih sampel berdasarkan pada kelompok, daerah atau kelompok subjek secara alami yang berkumpul bersama (Hamzah, 2020).

Pada penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap masalah sosial (Hamzah, 2020). Pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk membantu dalam proses analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk menguji hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Analisis linier berganda digunakan untuk Untuk menilai apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel dependen dan independen (Hamzah, 2020).

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
X1,X2 = Variabel bebas
a = konstanta
b1,b2, = koefisien regresi
e = *standard error*

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Manajemen (X1) dan Budaya Kerja (X2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Peningkatan Kinerja (Y). Analisis yang digunakan dalam mengukur tingkat hubungan antar variabel dependen maupun independent yakni:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data dapat dikatakan valid apabila nilai sig <0,05. Sedangkan data dapat dikatakan reliabel apabila nilai pada tabel Alpha Conbach >0,60.

2. Uji Asumsi Klasik Residual

- Uji Heteroskedasitas

Dapat dilihat dari grafik scatterplot, jika pada titik-titik plot membentuk suatu pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedasitas, namun apabila tidak membentuk pola tertentu atau titik-titik plot menyebar ke seluruh bagian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas

- Uji Autokorelasi

Dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara nilai residual pada waktu tertentu dengan nilai residual pada waktu sebelumnya dalam model regresi

- Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov – Smirnov dengan membandingkan nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai Sig > dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

- Uji Multikolinieritas

Tingkat korelasi yang tinggi dalam uji multikolinieritas menunjukkan hubungan variabel dependen dan independen mengalami gangguan. Artinya, dalam suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

3. Uji Regresi

- Model regresi

Analisis regresi yang digunakan yaitu analisis linier berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negatif

- Koefisien determinasi

Menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Dapat dilihat menggunakan tabel R-Square 0,75 (model kuat), 0,50 (model sedang), dan 0,25 (model lemah).

- Uji F (uji simultan)

Jika nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan pada variabel dependen.

- Uji T (Uji parsial)

Jika nilai signifikan yang dihasilkan $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item dalam kuisioner. Dasar pengambilan keputusan dalam penentuan *valid* atau tidaknya sebuah *item* dapat diketahui dengan membandingkan nilai sig. Jika nilai sig < 0,05 maka dikatakan *valid* (Sugiyono, 2016).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai sig	<0,05	Keterangan
Manajemen (X1)	X1.1	0,02	0,05	Valid
	X1.2	0,00	0,05	Valid
	X1.3	0,01	0,05	Valid
	X1.4	0,00	0,05	Valid
	X1.5	0,00	0,05	Valid
	X1.6	0,00	0,05	Valid
	X1.7	0,00	0,05	Valid
	X1.8	0,00	0,05	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,01	0,05	Valid
	X2.2	0,00	0,05	Valid
	X2.3	0,00	0,05	Valid
	X2.4	0,00	0,05	Valid
	X2.5	0,01	0,05	Valid
	X2.6	0,00	0,05	Valid
	X2.7	0,00	0,05	Valid
	X2.8	0,00	0,05	Valid
	X2.9	0,01	0,05	Valid
Peningkatan Kinerja (Y)	Y.1	0,00	0,05	Valid
	Y.2	0,00	0,05	Valid
	Y.3	0,00	0,05	Valid
	Y.4	0,00	0,05	Valid
	Y.5	0,00	0,05	Valid
	Y.6	0,00	0,05	Valid
	Y.7	0,00	0,05	Valid
	Y.8	0,00	0,05	Valid

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan seluruh item pernyataan dengan 64 responden untuk mengukur variabel Manajemen, Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja adalah *valid* dikarenakan nilai sig<0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila pada tabel Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06 (Sugiyono, 2016).

Tabel 2
Uji Reliabilitas

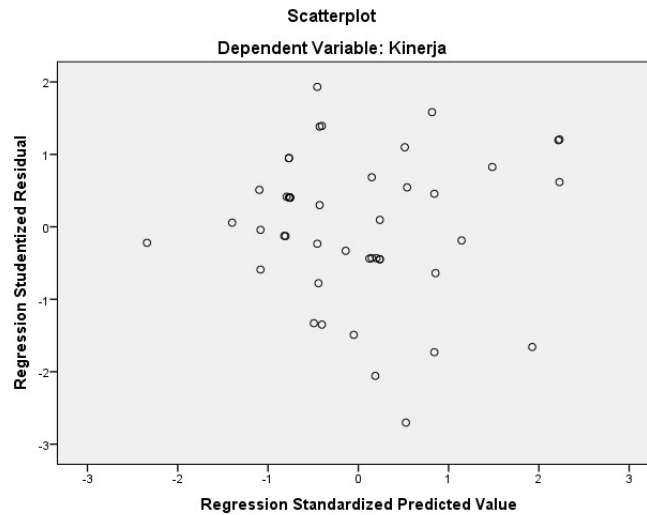
Variabel	Cronbac's Alpha	N of item	Keterangan
Manajemen	0,624	8	Reliabel
Budaya Kerja	0,729	9	Reliabel
Kinerja	0,766	8	Reliabel

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen pada variabel Manajemen, Budaya Kerja, dan Kinerja memenuhi kriteria reliabilitas dimana nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,06 yaitu berturut-turut 0.624, 0.729, dan 0.766

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dijalankan untuk menguji varian dari residual yang tidak konstan jika nilai variabel independent berubah (Sugiyono,2018). Uji heteroskedasitas dapat dilihat dari hasil output aplikasi statistik pada grafik Scatterplot. Jika pada titik-titik plot membentuk suatu pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedasitas, namun apabila titik-titik plot menyebar maka keseluruhan bagian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas (Sugiyono, 2016).



Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas

Dilihat pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa tidak adanya heteroskedasitas, hal ini ditunjukkan dari titik-titik yang tersebar secara acak dan tersebar diatas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara nilai residual pada waktu tertentu dengan nilai residual pada waktu sebelumnya dalam model regresi (Sugiyono,2018). Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi yaitu:

1. Jika $d < dL$ atau $d > dL$ artinya terdapat autokorelasi
2. Jika $dU < d < 4-dU$ artinya tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	dL	dU
1	1,939	1,531	1,660

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Berdasarkan pada Tabel 3, diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,939. Dimana $dU < d < 4-dU = 1,660 < 1,939 < 2,340$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara Manajemen (X1), Budaya Kerja (X2) dan Peningkatan Kinerja (Y).

Uji Normalitas data

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian telah terdistribusi dengan normal (Hamzah, 2020).

Tabel 4
Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-Tailed)
0,804

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tabel *Kolmogorov - Smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai Sig > dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Sig <0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Hamzah, 2020).

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,804 maka nilai Sig lebih besar dari 0,05 berarti dapat diasumsikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi penelitian berkorelasi atau tidak. Dalam pengambilan keputusan uji multikolinieritas, apabila nilai tolerance >0,10 atau nilai VIF <5,00 (Hamzah, 2020).

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colinierity Statistic	
	Tolerance	VIF
Manajemen	0,991	1,009
Budaya Kerja	0,991	1,009

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Berdasarkan output pada Tabel diketahui nilai *Tolerance* Manajemen (X1) dan Budaya Kerja (X2) adalah 0,991 >0,10. Sedangkan untuk nilai VIF Manajemen dan Budaya Kerja adalah 1,009 <5,00. Dari hasil uji Multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Uji ini merupakan uji regresi dimana turun naiknya nilai suatu variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas (Setiawan,2012).

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized B
(Constan)	13,876
Manajemen	0,352
Budaya Kerja	0,211

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,786 + 0,352X_1 + 0,211X_2 + e$$

Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independen secara parsial dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 13,786, artinya jika tidak terdapat perubahan variabel Manajemen dan Budaya Kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft adalah sebesar 13,876 satuan
2. Nilai koefisien regresi Manajemen adalah 0,352 artinya jika variabel Manajemen (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X_2) tetap, maka Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft meningkat sebesar 0,352 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Manajemen berkontribusi positif bagi Peningkatan Kinerja, sehingga semakin baik Manajemen yang dilakukan oleh UKM Tulip Craft maka akan semakin meningkat pula Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0,211 artinya jika variabel Budaya Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Manajemen (X_1) tetap maka Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft meningkat sebesar 0,211 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif bagi Peningkatan Kinerja, sehingga semakin baik Budaya Kerja di UKM Tulip Craft maka akan semakin meningkat pula Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi pada suatu estimasi mendekati angka 1 maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Sebaliknya, jika koefisien determinasi menjauhi angka 1 atau mendekati angka nol maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya (Sugiyono, 2016).

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,347

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai R square sebesar 0,347 hal ini berarti secara simultan pengaruh variabel Manajemen dan Budaya Kerja Terhadap Variabel Peningkatan Kinerja adalah sebesar 34,7%. Hal ini berarti Peningkatan Kinerja mampu dijelaskan oleh Manajemen dan Budaya Kerja sebesar 34,7%, sedangkan 65,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dapat dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen secara bersama-sama atau bersamaan (Hamzah, 2020).

Tabel 8
Uji F

	Model	Sig.
1	Regression	0,000

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Tingkatan kesalahan yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan variabel dependen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan Tabel 8, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh simultan Manajemen (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang berarti Manajemen dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menentukan sejauh mana dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dasar pengambilan keputusan menurut Setiawan (2012) dalam uji T yaitu:

Ho ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$

Ha diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji T)

	Model	Sig.
1	(Constan)	0,000
	Manajemen	0,000
	Budaya Kerja	0,000

Sumber:Data Primer (diolah dengan SPSS), 2023

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi alpha (α) dengan nilai signifikansi pada tabel 9. Jika diketahui $\alpha = 0.05$, maka pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Ho : Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja di UKM Tulip Craft

Ha : Manajemen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja di UKM Tulip Craft

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Manajemen (X1) terhadap Peningkatan Kinerja sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Manajemen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft.

b. Pengujian hipotesis Ketiga (H3)

Ho: Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft

Ha: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft.

Pengaruh simultan Manajemen dan Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa Manajemen dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,7% sedangkan 65,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Indikator peningkatan Kinerja menurut Fahmi (2013) dapat diukur dari penjualan dan juga produktivitasnya. Manajemen dan Budaya Kerja jika dilaksanakan dengan baik secara bersama akan berdampak terhadap peningkatan kinerja UKM itu sendiri. Hal ini dikarenakan dengan kegiatan operasional yang dilakukan dengan baik, diiringi dengan budaya kerja yang membuat karyawan semakin produktif dan dapat mengasah kreatifitas mereka akan menghasilkan produk yang berkualitas. Dengan produk berkualitas konsumen akan semakin percaya dan penjualan semakin meningkat. Dengan begitu kinerja UKM juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Manajemen terhadap Peningkatan Kinerja

Dari hasil penelitian tersebut diketahui Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft. Bahwasanya UKM Tulip Craft mempunyai sistem manajemen yang baik. Manajemen yang diterapkan di UKM Tulip Craft terdiri dari fungsi perencanaan, pengarahan, pengelolaan dan juga pengendalian. Dari data hasil kuisioner, jawaban tertinggi terdapat pada fungsi pengelolaan dan juga pengarahan. Bentuk pengelolaan pada UKM Tulip Craft dengan membagi pekerjaan sesuai dengan tugas yang spesifik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Pemilik juga memberikan pengarahan dan evaluasi agar kedepannya dapat memberikan hasil yang baik. Sistem manajemen yang baik akan membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ramlan (2017), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pengerahan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlan, dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Peningkatan Kinerja. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwasanya UKM Tulip Craft telah menerapkan fungsi Manajemen dengan baik, sehingga kinerja dari UKM semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja

Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft. Jenis budaya kerja yang diterapkan di UKM Tulip Craft yaitu budaya konsesus, dimana dalam budaya ini setiap karyawan dibebaskan dalam berdiskusi, memberikan pendapat untuk kebutuhan produk. Dengan adanya budaya yang seperti ini membuat karyawan lebih leluasa dalam berkreasi sehingga dengan ini kemampuan karyawan juga akan semakin terasah. Pemilik Tulip craft juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan *skill* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanti et al., (2017) yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan yaitu peningkatan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki peran untuk meningkatkan kinerja UKM di Tulip Craft. Dengan budaya kerja yang baik dan

nyaman akan membuat kinerja UKM semakin meningkat karena diiringi dengan kualitas produk yang dihasilkan semakin berkualitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Peningkatan Kinerja di UKM Tulip Craft.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan terkhusus dalam penerapan Manajemen dan Budaya Kerja ke depannya, dan juga diharapkan UKM Tulip Craft semakin berkembang dan dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi. Diharapkan penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk membahas mengenai faktor yang berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja misalnya Orientasi Kewirausahaan, Manajemen Kualitas Total, dan Modal Usaha.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40.
<http://www.ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/318/207>
- Amaruddin, H., Saptatmantya, K., & Arini, I. (2021). Pengaruh Manajemen Rantai Pasokan terhadap Kinerja UKM Pecel Lele di Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 47–56.
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.153>
- Arfiati, R. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/5553>
- Hamzah, A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoritik Dan Praktik*. Literasi Nusantara.
- Hoiron, M., Wahyudi, E., & Puspitaningtyas, Z. (2019). Pengaruh Kapabilitas Pemasaran, Keunggulan Bersaing Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Ukm (Usaha Kecil Dan Menengah) Di Kabupaten Lumajang. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 18(1), 37–53. <https://doi.org/10.37849/midi.v18i1.108>
- Listiani, T. (2015). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.
<http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/viewFile/293/268>
- Maliha, A. (2018). Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, dan Bahan Baku terhadap Tingkat Pendapatan Industri Kue dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 33(4), 1–103.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106.
<https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Rahma, Z. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Mediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ramlan. (2017). Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Swadharma Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVIII*, 3(007), 45–56.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta
- Vanti, A. R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Islam, U., Kerja, B., & Karyawan, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Nugraha Kediri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(3), 135–152.
- Sapitri, W. A. (2017). Skripsi: *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi Di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung*, Bandung: Universitas Pasundan