
Pengaruh Nilai Budaya Terhadap Kinerja UMKM Dengan Motivasi Berwirausaha Sebagai Pemediasi (Studi pada UMKM Pendetang dan asli Nusa Tenggara Timur di Kota Kupang)

Stefanie Noviega Bribin Burin

Ekonomika dan Bisnis/Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira, Indonesia

Maria Augustin Lopes Amaral

Ekonomika dan Bisnis/Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira, Indonesia

Adrianus Jou Sewa

Ekonomika dan Bisnis/Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira, Indonesia

Penulis Korespondensi

Stefanie Noviega Bribin Burin

stefanieburin@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 01 Jan - 2023

Accepted 14 Feb - 2023

Available Online

14 Maret - 2023

Abstract

The existence of this study aims to determine how much influence cultural values have on the performance of MSMEs, both from East Nusa Tenggara (NTT) and migrants from outside NTT with entrepreneurial motivation as mediators. The method to be used in this study is a quantitative method and sample in this study was 170 which were divided into two for native MSMEs and immigrants from outside NTT. All data collected using SEM-PLS analysis technique with Smart PLS 3.0. The results of this study indicate there is a positive influence between motivation and performance for MSMEs native to NTT and immigrants. Cultural values have no effect on performance in both. There is a positive influence between Cultural values and motivation, and motivation mediates the influence of cultural values on performance both in MSMEs native to NTT and immigrants from outside NTT.

Keyword culture value, motivation, performance

1. PENDAHULUAN

Kota Kupang sebagai ibu kota tiga pemerintahan, yaitu Pemerintah Kota Kupang, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), dan Pemerintah Kabupaten Kupang, telah berkembang menjadi pusat lalu lintas, baik barang atau jasa, serta sebagai penggerak utama perekonomian di NTT. Hal ini berdasarkan data yang tercatat dari Badan Pusat Statistik NTT, bahwa PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) kota Kupang selalu menduduki peringkat pertama. Pada tahun 2021, PDRB Kota Kupang sebesar 21,96%.

Kondisi ekonomi yang terjadi saat pandemic Covid-19 mengalami penurunan. Untuk menopang kembali perekonomian di Kota

Kupang, maka pemerintah mendorong masyarakat memanfaatkan peluang dari usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Pemerintah Kota maupun Provinsi mengeluarkan beberapa kebijakan untuk dapat menanggapi hal tersebut, seperti kebijakan yang membantu pembayaran pajak retribusi dihapuskan atau dipotong dan membantu dalam proses izin agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta terbentuknya aplikasi Sinodal untuk menemukan pelaku usaha di NTT. Dengan adanya aplikasi tersebut bisa mendapatkan izin usaha dan data pertumbuhan ekonomi.

Sampetoding dan Margono (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa nilai budaya

berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja UMKM pada rumah makan di Toraja Utara. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan Iskandar, dkk (2020) yang menyatakan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap UMKM.

Pada tahun 2020, pelaku usaha yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Mikro (UKM) kota Kupang hanya 6 ribu, yang jenis usahanya terdiri atas kuliner, jahit, dan berbagai jenis usaha kecil lain. Kota Kupang sebagai ibu kota Provinsi, membuat banyak orang baik dari dalam Provinsi atau luar terus berdatangan, sehingga dikenal sebagai salah satu kota multi etnis yang terdiri dari berbagai macam etnis atau suku antara lain etnis Timor, Rote, Flores, Tionghoa, Jawa, dan etnis lainnya. Dapat dilihat pada Badan Pusat Statistik Kota Kupang sejak tahun 2018-2020 jumlah penduduk selalu mengalami peningkatan. Hal ini dapat terjadi salah satunya karena migrasi (perpindahan penduduk). Dari jumlah keseluruhan UMKM yang ada di Kota Kupang, dapat dikatakan bahwa tidak semuanya merupakan orang asli daerah, namun ada juga pendatang dari luar daerah Nusa Tenggara Timur.

Dengan adanya berbagai etnis tentu berbagai macam budaya juga akan mengikuti, sehingga masing-masing budaya yang terbawa dari daerah asal tersebut memiliki nilai yang dapat menjadi pembeda satu dengan yang lain. Budaya dibentuk dari perilaku individu. Menurut Robbins, et al. (2009) bahwa nilai budaya mencerminkan penginderaan seseorang tentang apa yang seharusnya benar atau salah.

Semakin meningkatnya jumlah pelaku UMKM di Kota Kupang, maka semakin ketat persaingan yang ada, sehingga kinerja usaha harus semakin meningkat, baik dari kualitas dan pelayanannya. Selama masa pandemic Covid-19, bidang kuliner menjadi salah satu sektor atau bidang usaha yang terdampak sekitar 90 % (BPS Prov.NTT), sehingga di masa pemulihan keadaan ekonomi ini para pelaku usaha perlu meningkatkan kembali kinerja usaha yang mereka miliki.

Motivasi menjadi salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Artinya bahwa motivasi harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam berwirausaha juga harus ditingkatkan demi keberlangsungan UMKM dengan kinerja yang lebih baik. Jika seorang pelaku UMKM memiliki motivasi dalam bekerja dengan baik, maka dalam melaksanakan setiap usahanya, dia

akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah. Namun, jika motivasinya rendah maka, pencapaian tujuan akan tertunda dan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Pada penelitian ini akan diuji bagaimana efek mediasi dari motivasi dalam hubungan nilai budaya terhadap kinerja UMKM Kota Kupang, dengan pelaku usaha bidang kuliner yang merupakan orang asli daerah atau pendatang.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah seperangkat tindakan manajemen yang memberikan gambaran tentang sejauh mana hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam hal prestasi dan kekurangan yang terjadi (Ranto, 2007).

Nilai Budaya

Hofstede dan Minkov (2010) Menurut pernyataan ini, budaya berfungsi sebagai cerminan dari pemrograman mental yang membedakan satu kelompok atau kategori orang dari yang lain.

Teori Hofstede cultural dimension dalam Ahmed & Shafiq (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan pemikiran yang membedakan anggota organisasi satu dengan yang lain. Terdapat 5 dimensi nilai budaya, yaitu :

a. Dimensi Power Distance

Perbedaan kekuasaan (jarak kekuasaan) merupakan ciri budaya yang menonjolkan ketimpangan (inequality) bagi mereka yang tidak memiliki wewenang dalam suatu kelompok atau lembaga (seperti keluarga, sekolah, atau masyarakat) (tempat kerja). Disparitas atau perbedaan kekuasaan ini berubah menurut kelas sosial, pendidikan dan kedudukan.

b. Dimensi Uncertainty Avoidance

Sifat subyektif pertahanan ini ditentukan oleh bagaimana perasaan orang lain tentang pelanggaran aturan organisasi dan seberapa besar keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

c. Dimensi Individualism vs Collectivism

Individualisme vs. kolektivisme adalah budaya yang menunjukkan pola pikir yang mengutamakan kepentingan pribadi dan keluarga di atas segalanya.

d. Dimensi Masculinity vs Femininity

Maskulinitas vs Feminitas adalah komponen budaya yang menunjukkan bagaimana peran yang berbeda dimainkan di setiap komunitas berdasarkan berbagai jenis anggota. Lebih lanjut dicatat bahwa, dari sudut pandang maskulinitas, masyarakat lebih menekankan fitur-fitur yang lebih kelaki-lakian, sedangkan orang feminitas lebih menekankan sifat-sifat feminin. Oleh karena itu, sudut pandang tidak didasarkan pada jenis kelamin.

e. Dimensi Short Term vs Long Term Orientation
Short term vs long term orientation, terkait kepada pilihan dari fokus untuk usaha manusia: masa depan, saat ini, atau masa lalu.

f. Dimensi Indulgence vs Restraint

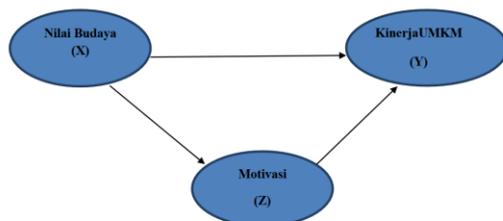
Sifat manusia terkait dengan kebutuhan untuk menikmati hidup. Pleasure (kesenangan) menciptakan konteks sosial yang mengizinkan kepuasan sebagai kenikmatan hidup. Restraint juga dapat dipahami sebagai ketidakmampuan individu untuk menikmati hidup mereka sepenuhnya karena kepatuhan mereka terhadap norma-norma sosial, agama dan profesional.

Motivasi

Menurut pendapat Siswanto (2005), motivasi adalah suatu keadaan jiwa dan juga sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong tercapainya kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku demi tercapainya kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Abraham H. Maslow (1954) mengembangkan sebuah teori hierarki, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan atau keamanan, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan penghargaan atau recognisi, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan model kerangka penelitian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai budaya yang merupakan variabel independen berhubungan dengan kinerja UMKM sebagai

variabel dependen, nilai budaya berhubungan dengan motivasi, motivasi berhubungan dengan kinerja UMKM, dan nilai budaya berhubungan dengan kinerja UMKM melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh nilai budaya terhadap kinerja pelaku UMKM Kota Kupang

Organisasi memiliki pengertian yang kurang lebih sama dengan suatu wilayah yang terdiri atas individu-individu yg berkumpul secara bersama-sama serta mempunyai tujuan yang secara awam sama untuk mencapai kesuksesan. tetapi, belum tentu mereka berkembang serta hidup di lingkungan yang sama, dengan berbeda-beda latar belakang, sehingga setiap individu memiliki karakteristik serta budaya yg sesuai dengan berasal mana mereka asal dan berkembang.

Menurut Robbins, *et al.* (2009) bahwa nilai budaya mencerminkan penginderaan seseorang tentang apa yang benar dan apa yang salah atau apa yang seharusnya. Nilai budaya yang ada diperlukan untuk meningkatkan kinerja pelaku UMKM. Kota Kupang, sebagai Ibu Kota Provinsi NTT, yang terdiri atas berbagai etnis bukan saja orang asli dari sekitar Kota Kupang, tapi banyaknya pendatang dari luar NTT yang tentunya membawa nilai budaya mereka masing-masing, demi meningkatkan kinerja usaha mereka.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian di Indonesia dari Sitiari (2015), menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal Bali berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi non KUD.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Nilai Budaya berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pelaku UMKM Kota Kupang

Pengaruh nilai budaya terhadap motivasi pelaku UMKM Kota Kupang

Robbins & Judge (2012) mengidentifikasi motivasi menjadi proses yg menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan perjuangan untuk mencapai tujuan. Motivasi ditentukan oleh internal serta eksternal faktor, salah satu antara lain ialah budaya. Budaya ialah pemrograman kolektif asal pikiran yang membedakan anggota dari satu gerombolan atau kategori orang berasal orang lain (Hofstede, 2010). Setiap individu membawa pada dirinya pola berpikir, perasaan, dan

tindakan potensial yang dipelajari sepanjang hidup orang tadi. Ini berarti orang-orang menggunakan budaya dan Latar belakang yang tidak sinkron tentu mempunyai pola respon spesial yg pula membedakannya menggunakan orang-orang dengan budaya lain.

Nilai budaya diduga memiliki pengaruh terhadap motivasi seorang pelaku UMKM. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ema Mustajbašić dan Dijana Husaković (2016), bahwa budaya berpengaruh terhadap tingkatan motivasi seseorang, dan program-program motivasi yang disesuaikan dengan nilai budaya dapat memberikan hasil yang baik dalam memotivasi seseorang.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Nilai Budaya berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi pelaku UMKM Kota Kupang

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pelaku UMKM Kota Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu variabel yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja. Dengan adanya motivasi sebagai bentuk dorongan dan arahan seseorang dalam menjalankan usaha, diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM menjadi lebih baik. Purnamasari, dkk (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa motivasi berwirausaha berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja UMKM Kota Kupang

Pengaruh motivasi sebagai pemediasi pada hubungan nilai budaya terhadap kinerja UMKM Kota Kupang

sesuai kerangka pemikiran yang dikembangkan bahwa nilai budaya berpengaruh tak pribadi terhadap kinerja pelaku UMKM Kota Kupang, ialah motivasi kerja memiliki peran yang penting pada memediasi pengaruh nilai budaya terhadap kinerja UMKM. Motivasi erat kaitannya menggunakan timbulnya suatu impian buat berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Terdapat korelasi yg kuat antara motivasi, perbuatan atau tingkah laris, tujuan serta kepuasan, dikarenakan setiap perubahan menimbulkan dorongan motivasi kerja. Kinerja

yg tinggi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yg tinggi pula, dimana meningkat motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga kinerja suatu organisasi.

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh nilai budaya terhadap kinerja, yang dikemukakan oleh Yusniar (2016). Nilai budaya yang ada dan berpengaruh positif pada motivasi, sehingga kinerja UMKM tersebut juga dapat meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Motivasi memediasi pengaruh nilai budaya terhadap kinerja UMKM Kota Kupang

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan survey non kasual sebagai metodologi penelitian kuantitatif dan beberapa variabel yang akan diteliti seperti, nilai budaya, motivasi dan kinerja UMKM.

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi pada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Kota Kupang, khususnya bidang kuliner. Sampel penelitian ini adalah 170 pelaku UMKM bidang kuliner sebagai responden, yang terdiri atas 85 responden pendatang dan 85 lainnya responden yang merupakan orang asli NTT di Kota Kupang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria UMKM bidang kuliner yang memiliki minimal 2 karyawan.

Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur , selama bulan September – November 2022.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan Program PLS SEM sebagai alat bantu analisis.

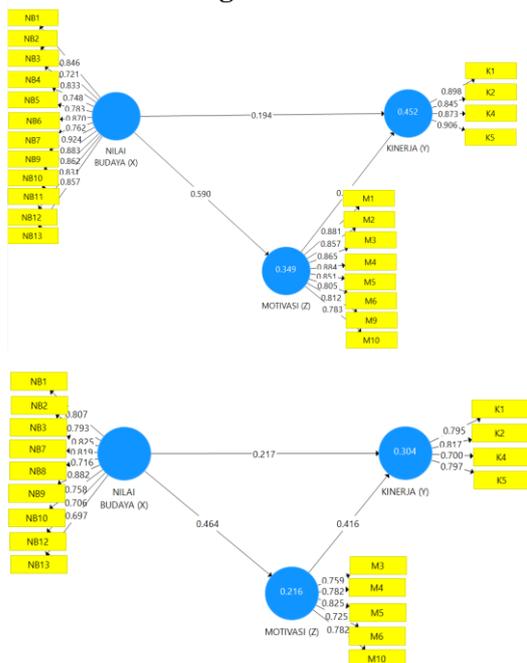
Variabel Dan Indikator

Tabel 1. Variabel Dan Indikator

Variabel	Indikator
Nilai Budaya (X)	1. Profesionalisme Karyawan (X1) 2. Jarak dari manajemen (X2) 3. Sikap terbuka (X3) 4. Keteraturan karyawan (X4) 5. Rasa tidak curiga dan integrasi pegawai (X5)
Motivasi Berwirausaha (Z)	1. Persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri (Z1) 2. Harga diri (Z2) 3. Harapan pribadi (Z3) 4. Kebutuhan (Z4) 5. Keinginan (Z5) 6. Kepuasan kerja (Z6) 7. Prestasi kerja yang dihasilkan (Z7)
Kinerja (Y)	1. Pertumbuhan penjualan tingkat (Y1) 2. Pertumbuhan modal meningkat (Y2) 3. Penambahan tenaga kerja setiap tahun (Y3) 4. Pertumbuhan pasar dan pemasaran semakin baik (Y4) 5. Pertumbuhan keuntungan/laba usaha semakin baik (Y5)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar 1. Hasil Pengolahan PLS SMART 3



Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Gambar 2. Menunjukkan hasil evaluasi outer model dengan penjelasan sebagai berikut :

Outer Loading adalah sebuah nilai yang dihasilkan oleh setiap indikator untuk mengukur variabelnya, dimana standar yang

dimiliki harus diatas 0,7 untuk bisa dikatakan valid atau ampuh mengukur variabel. Berdasarkan tabel diatas, semua nilai diatas 0,7, namun ada beberapa yang sudah dihapus karena memiliki nilai < 0,70.

Selain hasil *Outer Loadings*, dapat dilihat juga dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* disarankan untuk memiliki nilai pengukuran yang harus lebih besar dari 0.50 agar dapat dianggap valid. Berdasarkan hasil yang didapat, maka dilihat bahwa ketiga variabel, baik kinerja, motivasi dan nilai budaya memiliki nilai AVE diatas 0.50 dan dianggap valid baik dari UMKM asli NTT dan pendatang dari luar NTT.

Tabel 2. AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

	AVE	
	Asli	Pendatang
KINERJA	0.776	0.606
MOTIVASI	0.711	0.601
NILAI BUDAYA	0.687	0.609

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	CRONBACH'S ALPHA		COMPOSITE RELIABILITY	
	Asli	Pendatang	Asli	Pendatang
KINERJA	0.904	0.784	0.933	0.860
MOTIVASI	0.942	0.835	0.952	0.883
NILAI BUDAYA	0.958	0.919	0.963	0.933

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Pada tabel 3. diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa hasil dengan nilai diatas 0.7, maka seluruh variabel dapat dikatakan reliable.

Tabel 4. Discriminant Validity

	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	Nilai Budaya (X)
Kinerja (Y)	0.881		
Motivasi (Z)	0.654	0.843	
Nilai Budaya (X)	0.512	0.590	0.829

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Tabel 5. Discriminant Validity

	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	Nilai Budaya (X)
Kinerja (Y)	0.778		
Motivasi (Z)	0.517	0.775	
Nilai Budaya (X)	0.410	0.464	0.780

Syarat validitas diskriminan dinyatakan layak digunakan adalah dengan melihat hasil dalam *view combined loading and cross-loading* yang menunjukkan bahwa loading ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih rendah daripada loading ke konstruk variabel. Nilai *discriminant validity* harus lebih besar dari 0,70 untuk semua variabel. Dari hasil pada tabel 4 dan 5 terlihat bahwa seluruh variabel yang diteliti memperoleh nilai > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan.

Tabel 6. R-Square

	R-SQUARE		ADJUSTED R-SQUARE	
	Asli	Pendatang	Asli	Pendatang
NILAI BUDAYA	0.452	0.304	0.439	0.287
MOTIVASI	0.349	0.216	0.341	0.206

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel 6. *R-square* untuk variabel nilai budaya untuk UMKM asli NTT sebesar 0.452 (45%) dan untuk UMKM pendatang 0.304 (30%). Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya berpengaruh terhadap kinerja sebesar 45%, sisanya 55 % dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, sedangkan untuk UMKM pendatang nilai budaya berpengaruh terhadap kinerja 30%, sisanya 70% dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya, nilai *R-Square* untuk motivasi dimanamotivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.349 (34%), sisanya 66% dijelaskan oleh variabel lain yang juga berada diluar penelitian, dan untuk UMKM pendatang 0.206 (20%), sisanya 80% lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain diluar.

Tabel 7. Path Coefficient

model penelitian.

	MOTIVASI (Z) -> KINERJA (Y)		NILAI BUDAYA (X) -> KINERJA (Z)		NILAI BUDAYA (X) -> MOTIVASI (Z)	
	Asli	Pendatang	Asli	Pendatang	Asli	Pendatang
Original Sample (o)	0.539	0.416	0.194	0.217	0.590	0.464
Sample Mean (M)	0.517	0.419	0.221	0.234	0.563	0.495
Standard Deviation	0.153	0.115	0.169	0.139	0.097	0.091
T Statistic	3.517	3.620	1.145	1.558	6.108	5.102
P Values	0.000	0.000	0.253	0.120	0.000	0.000

Berdasarkan tabel T statistic bernilai 3.517 untuk UMKM asli dan 3.620 untuk UMKM pendatang. Nilai tersebut lebih besar dari T Tabel, yaitu 1,96 dan nilai P Value lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusniar (2016) juga sesuai, dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Ketika Motivasi (Z) dalam berwirausaha naik, maka kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Effendi (2020), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Purnamasari, dkk (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi berwirausaha berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

Hasil dari tabel dapat dilihat bahwa T Statistik lebih kecil dari nilai 1,96 yaitu 1,145 dan 1,558, sedangkan P Values diatas 0.05, yaitu 0.253 dan 0.115. Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Z). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusniar (2016) tidak sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana nilai budaya berpengaruh terhadap kinerja. Sampetoding (2017), juga memiliki hasil penelitian yang sama.

Berdasarkan tabel diatas, T statistic lebih besar dari 1,96 yaitu 6.108 dan 5.120 dan P Values memiliki nilai lebih rendah dari 0.05, yaitu 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya berpengaruh signifikan terhadap motivasi UMKM.

Tabel 8. Indirect Effect

	NILAI BUDAYA (X) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA (Y)	
	Asli	Pendatang
Original Sample (o)	0.319	0.193
Sample Mean (M)	0.310	0.204
Standard Deviation	0.102	0.058
T Statistik	3.109	3.320
P Values	0.002	0.001

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Tabel 8. menunjukkan hubungan tidak langsung antara variabel. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai T Statistik diatas 1,96 yaitu 3.109 dan 3.320 untuk UMKM pendatang. Hasil ini mendukung hipotesis dimana nilai budaya dapat memediasi motivasi berwirausaha terhadap kinerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Yusniar (2016), dimana motivasi juga dapat memediasi antara budaya organisasi dan kinerja.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik untuk UMKM asli dan pendatang. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi motivasi dalam berwirausaha, maka kinerjanya akan semakin meningkat baik pada UMKM asli dan pendatang. Nilai budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM asli dan pendatang. Hal ini menunjukkan bahwa, nilai budaya baik nilai-nilai UMKM dengan penduduk asli dan pendatang yang ada tidak mampu meningkatkan kinerja UMKM tersebut, bahwa ada faktor lain diluar nilai budaya yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM baik masyarakat asli NTT atau pendatang.

Nilai budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa, nilai budaya yang ada dari UMKM asli dan pendatang yang semakin tinggi, maka motivasi dalam berwirausaha juga semakin meningkat. Motivasi memediasi hubungan nilai budaya terhadap kinerja baik UMKM asli dan pendatang. Hal ini menunjukkan bahwa, nilai budaya dapat berpengaruh terhadap kinerja UMKM baik pendatang dan asli melalui motivasi berwirausaha.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, dimana hanya melihat nilai budaya saja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM di Kota Kupang, padahal dalam karakteristik

UMKM terdapat dua indikator lagi yaitu faktor demografis dan psikologis. Penelitian berikutnya bisa mengembangkan beberapa aspek lagi yang lebih sesuai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., & Shafiq, S. 2014. The impact of organizational culture on organizational performance: a case study on telecom sector. *Global journal of management and business research*.
- Araujo, O. J. 2021. Optimalisasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Dalam Upaya Pemulihan Ekonomi Masyarakat Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor).
- Mantik, J. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha Pada Pengusaha Kecil di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Mustajbašić, E., & Husaković, D. (2016). Impact of culture on work motivation: Case of Bosnia and Herzegovina. *Journal of Business & Economic Policy*, 3(3), 79-87.
- Purnamasari, P., Mulyadi, H., & Tarmedi, E. 2019. Kompetensi Kewirausahaan dan Motivasi Kewirausahaan dalam Meningkatkan Kinerja Usaha. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(2), 32-41.
- Purwaningsih, R., & Kusuma, P. D. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Dengan Metode Structural Equation Modeling (Studi kasus UKM berbasis Industri Kreatif Kota Semarang). *Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 1(1).
- Sampetoding, O. R. 2017. *Pengaruh Nilai Budaya Dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM (Studi Pada UMKM Rumah Makan di Toraja Utara)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Yusniar, Y. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 85-104