



Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri

Improving Business Performance and Development through Work Culture, Work Ethic, and Motivation: An Empirical Study on Soto Lamongan Culinary Entrepreneurs in Kediri City

Poniran Yudho Leksono^{1*}, Sigit Ratnanto²

poniranyudho@unpkediri.ac.id¹, sgt.ratnanto@gmail.com²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri, Indonesia^{1,2}

Diunggah: 11 April 2025, Direvisi: 11 Mei 2025, Diterima: 13 Mei 2025, Terbit: 20 Mei 2025

Abstract

The survival and developing nature of this culinary business, there are factors other than economic elements but non-economic factors in the form of work culture, dedication to work, and the encouragement of business stakeholders. This study aims to analyze the effectiveness of work culture, work ethic, and motivation affecting the performance and growth of the Soto Lamongan culinary sector in Kediri City, examining the direct and performance-mediated impacts. In accordance with the purpose of this study, the statistical analysis used is *Structural Equation Modeling with Partial Least Square* (SEM-PLS). The variables used are latent variables that cannot be measured directly or the measurement using projections in the form of indicators is the main reason for using the SEM method, while the reason for using PLS is a sample used by 56 respondents with less than 100 respondents. *The software* used to conduct data analysis in this study is SmartPLS version 4.0. The results of the analysis show that work culture and motivation positively and significantly affect business performance and growth. In contrast, work ethic does not show significant contributions. In addition, work culture and motivation were also found to indirectly affect business development.

Keywords: motivation, performance, SEM-PLS, work culture, work ethic

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas budaya kerja, etos kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan sektor kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri, meneliti dampak langsung dan yang dimediasi melalui kinerja. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka analisis statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS). Variabel yang digunakan merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung atau pengukurannya menggunakan proyeksi berupa indikator-indikator menjadi alasan utama penggunaan metode SEM, sedangkan alasan penggunaan PLS adalah sampel yang digunakan sejumlah 56 responden yang kurang dari 100 responden. *Software* yang digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah SmartPLS versi 4.0. Hasil analitik menunjukkan budaya kerja serta motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja serta pertumbuhan bisnis. Sebaliknya, etos kerja tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan. Selain itu, budaya dan motivasi kerja juga ditemukan secara tidak langsung mempengaruhi pengembangan bisnis.

Kata kunci: budaya kerja, etos kerja, kinerja, motivasi, SEM-PLS

*Penulis Korespondensi: Poniran Yudho Leksono

PENDAHULUAN

Keanekaragaman budaya di Indonesia mencerminkan kekayaan warisan sosial dan nilai-nilai yang berkembang dan berkembang di setiap daerah. Setiap daerah menawarkan karakteristik budaya khas yang dibentuk oleh tradisi yang diwariskan dari generasi ke generasi serta dipengaruhi atas dinamika sejarah dan sosial yang menentukan pola produksi dan konsumsi masyarakat. Akibatnya, kegiatan ekonomi yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan juga menampilkan ekspresi identitas budaya lokal yang dilestarikan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu (Hofstede et al., 2022). Wujud nyata dari keberlangsungan budaya ekonomi ini ditemukan dalam usaha kuliner tradisional seperti Soto



Lamongan. Daya tarik Soto Lamongan terletak pada kemampuannya untuk mempertahankan orisinalitas resep, metode persiapan, dan teknik penyajiannya. Keberlanjutan usaha ini dipahami tidak hanya dari sisi ekonomi tetapi juga sebagai upaya melestarikan identitas budaya masyarakat Lamongan (Chang & Lee, 2023).

Budaya kerja dapat dilihat sebagai nilai, norma, dan praktik yang memandu perilaku kerja dalam komunitas tertentu. Dalam konteks bisnis kuliner tradisional seperti Soto Lamongan, budaya kerja mengambil peran penting dalam mempertahankan operasi dan memastikan konsistensi kualitas produk. Operator bisnis tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial; mereka juga berdedikasi untuk melestarikan nilai-nilai budaya yang diturunkan dari generasi sebelumnya (Gehman et al. , 2021). Masakan tradisional melampaui rezeki belaka, karena mewujudkan signifikansi sosial dan simbolis yang mencerminkan kerangka hubungan sosial dalam masyarakat. Interaksi yang terlibat dalam makan dan cara penyajian makanan melambangkan bentuk komunikasi dan memperkuat ikatan sosial dalam komunitas tertentu (Kim et al. , 2023). Selain itu, masakan tradisional berkontribusi pada penguatan identitas budaya, meningkatkan ketahanan ekonomi lokal, dan mendukung kesejahteraan masyarakat (Utami et al. , 2023). Akibatnya, budaya kerja yang terbentuk dalam usaha Soto Lamongan tidak hanya mencerminkan filosofi kerja tetapi juga berfungsi sebagai media pelestarian budaya melalui sektor kuliner lokal (Hassan et al., 2022).

Menurut Robbins dan Judge (2019), merupakan sistem budaya kerja dengan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, berfungsi sebagai faktor pembeda antara organisasi. Pemahaman ini dapat diterapkan pada fenomena bisnis Soto Lamongan yang telah berkembang di bawah struktur bisnis yang relatif seragam. Beberapa elemen kunci menggambarkan bahwa usaha Soto Lamongan telah terintegrasi ke dalam budaya kerja masyarakat Lamongan: (1) Filosofi hidup yang dipasangkan dengan rasa bangga, di mana menjual Soto Lamongan bukan sekadar mata pencaharian tetapi simbol identitas masyarakat Lamongan yang ditransmisikan lintas generasi; (2) Adanya sistem kolektif dalam praktik bisnis, terbukti dalam keseragaman rasa dan teknik memasak yang diwariskan dari generasi ke generasi; (3) Kekhasan pedagang asli Lamongan, di mana Soto Lamongan yang dijual oleh pengusaha dari masyarakat adat mencontohkan karakteristik unik yang jarang ditemukan di kalangan penjual dari luar daerah (Zahra et al., 2022). Dengan demikian, bisnis Soto Lamongan bukan sekadar praktik ekonomi; ini juga merupakan manifestasi keberlanjutan budaya lokal, berkembang melalui kegiatan kewirausahaan masyarakat.

Setiap individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan ekonominya; namun, motivasi kerja perlu dukungan faktor internal dan eksternal. Implementasi faktor internal seperti gairah kerja, kepuasan pribadi, dan keselarasan pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi mendorong motivasi seseorang untuk berkinerja. Sebaliknya, faktor eksternal seperti lingkungan sosial dan prospek ekonomi juga memengaruhi tingkat produktivitas individu (Luthans, 2020). Ketika motivasi kerja terjaga pada tingkat yang optimal, individu cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan kemampuan untuk bersaing secara efektif dalam industri yang kompetitif (Deci & Ryan, 2022).

Etos kerja, seperti yang dijelaskan oleh Tobin (2019), adalah sikap dan jiwa mental dalam menjalankan pekerjaan, berpedoman pada moralitas dan rasa tanggung jawab. Dalam konteks usaha kuliner seperti Soto Lamongan, motivasi di balik kegiatan bisnis tidak hanya difokuskan pada profitabilitas, tetapi juga mencerminkan komitmen untuk melestarikan warisan budaya leluhur. Konsistensi dalam mempertahankan rasa yang khas berfungsi sebagai salah satu indikator reputasi kuliner yang telah mengakar kuat dan diakui secara luas (Gürlek & Tuna, 2021).

Lebih lanjut, Wibowo (2021) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal dalam diri individu yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Para pengusaha Soto Lamongan di Lamongan menunjukkan antusiasme yang kuat untuk memajukan bisnis ini, menyadari peluang jangka panjang yang menjanjikan. Keberhasilan yang diraih oleh para pengusaha ini menginspirasi generasi muda untuk menempuh jalan yang sama, meningkatkan sosialisasi Soto Lamongan sebagai sajian kuliner khas yang menjangkau berbagai daerah di Indonesia (Urbano, Aparicio, & Audretsch, 2022). Strategi utama yang digunakan oleh masyarakat Lamongan untuk mempromosikan kesejahteraan ekonomi

adalah dengan memperluas bisnis ke daerah-daerah dengan potensi pasar yang tinggi. Usaha ini tidak hanya menghasilkan pendapatan ekonomi tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk melestarikan budaya kuliner yang unik di wilayah tersebut (Huggins & Thompson, 2021).

Popularitas luas soto Lamongan menawarkan keunggulan kompetitif kepada operator bisnis, sekaligus meningkatkan daya saing mereka dalam industri makanan. Reputasi kuliner juga mendukung etos kerja dan profesionalisme pengusaha, mendorong mereka untuk terus berinovasi dan menyesuaikan strategi bisnis mereka dengan dinamika pasar yang berkembang (Bruton, Sutter, & Lenz, 2021). Kinerja, menurut Mangkunegara (2022), adalah hasil yang dicapai oleh individu saat melaksanakan tugas yang selaras dengan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, kombinasi antara antusiasme kerja yang tinggi dan budaya kerja yang kuat menjadi elemen krusial dalam memotivasi peningkatan kinerja wirausahawan Soto Lamongan. Dengan menjaga kualitas produk dengan tetap berpegang pada nilai-nilai budaya, pemilik bisnis dapat memastikan tidak hanya kelangsungan bisnis mereka tetapi juga keberlanjutan usaha mereka di masa depan (Simón-Moya, Revuelto-Taboada, & Ribeiro-Soriano, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di implementasikan melalui pendekatan survei, di mana bukti dikumpulkan dari sampel yang dianggap mewakili populasi yang diteliti. Metode survei memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok individu untuk menawarkan perspektif yang lebih luas tentang karakteristik populasi (Creswell, 2014). Penelitian ini bersifat kuantitatif, berdasarkan premis bahwa bukti empiris sudah tersedia dan dapat dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi kaitan antara Aspek yang diteliti.

Prespektif tujuan penelitian tersebut termasuk dalam kategori penelitian eksplanatif, mempunyai maksud untuk mengklarifikasi hubungan kausal antara variabel independen dan dependen (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Dalam konteks ini, pendekatan eksplanasi digunakan untuk memahami bagaimana budaya kerja, etos kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan wirausaha kuliner di Soto Lamongan di Kota Kediri.

Populasi

Kajian dalam populasi ini mengacu pada seluruh subjek atau entitas yang memiliki sifat yang sesuai dengan kriteria objek penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam hal ini, yang dimaksud adalah semua pedagang Soto Lamongan yang beroperasi di kawasan Kota Kediri. "Soto Lamongan" di sini tidak hanya meliputi pedagang yang berasal dari Lamongan, tetapi juga mencakup individu yang merupakan penerus dari generasi sebelumnya atau telah mendapatkan pengakuan dari pelaku usaha asli Soto Lamongan. Berdasarkan data dari Pemerintah Kota Kediri, jumlah pedagang Soto Ayam Tamanan—salah satu varian kuliner Soto Lamongan yang khas di daerah tersebut—tercatat sebanyak 56 pedagang pada tahun 2022 (Pemerintah Kota Kediri, 2022).

Sampel

Sampel berfungsi sebagai representasi dari sumber data yang menjadi populasi dalam penelitian ini (Creswell, 2018). Metode penggunaan sampel yang dikembangkan dan diterapkan adalah *saturated sampling*, mengandung arti di mana setiap elemen yang di gunakan dalam populasi dijadikan responden untuk penelitian. Pemilihan metode ini dipertimbangkan karena menggunakan jumlah populasi yang cukup kecil, memungkinkan peneliti untuk mencakup semua unit observasi dan memperoleh data yang komprehensif tanpa harus menjalani proses randomisasi.

Instrumen Pengumpulan Data

Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk menelusuri informasi secara mendalam mengenai profil dan distribusi para penjual Soto Lamongan di Kota Kediri. Data yang dikumpulkan meliputi aspek lokasi

usaha, sejarah pendirian usaha, serta kriteria khusus dalam mengidentifikasi jenis usaha Soto Lamongan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa para penjual telah tersebar secara merata di semua kecamatan di Kota Kediri..

Kuesioner

Instrumen utama guna pengumpulan nilai kuantitatif dalam analisis ini adalah kuesioner tertutup. Responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan opsi yang tersedia, menghasilkan data yang lebih sistematis dan lebih mudah dianalisis secara statistik.

Teknik Analisis Data

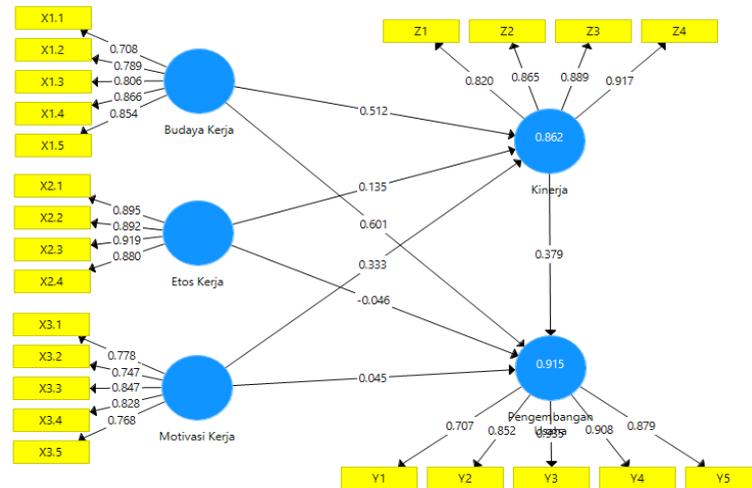
Setelah instrumen terkumpul, berikutnya adalah mengatur serta mengelompokkan instrumen tersebut secara sistematis sesuai dengan kebutuhan analisis dalam penelitian ini. Instrumen yang telah disusun kemudian akan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian. Proses analisis memakai pendekatan “*Structural Equation Modeling (SEM)*” berlandas “*Partial Least Squares (PLS)*”. Pemilihan *SEM* dipandang tepat karena variabel yang dianalisis bersifat laten dan tidak bisa diukur secara langsung, melainkan perlu diwakili melalui beberapa indikator (Hair et al. , 2021). Pendekatan *PLS* dipilih karena jumlah responden yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang, yang dianggap kecil untuk standar ukuran sampel dalam *SEM*. Oleh karena itu, metode *PLS* lebih sesuai dibandingkan pendekatan *SEM* berbasis covariance (Hair et al. , 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah indikator seberapa efektif instrumen secara akurat mencerminkan atau mengukur konstruksi yang menjadi fokus penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Oleh karena itu, sebelum memanfaatkan instrumen dalam proses pengumpulan data primer, diperlukan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa alat ukur dapat diandalkan dalam menangkap data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dianggap valid jika itemnya benar-benar dapat mewakili konstruksi baik secara empiris maupun teoritis.

Dalam studi ini, validitas diuji melalui penerapan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, bermanfaat untuk menilai korelasi skor tiap item serta skor total. Suatu item dianggap valid ketika koefisien korelasi empirisnya (diperoleh r) melebihi nilai tabel r pada tingkat signifikansi tertentu (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji coba instrumen awal dilakukan dengan 15 responden, sedangkan sampel studi primer terdiri dari 56 responden. Berdasarkan distribusi nilai r kritis untuk $n = 15$ pada tingkat signifikansi 5%, nilai tabel r yang diperoleh adalah 0. 514. Dengan demikian, setiap item pernyataan dengan nilai yang diperoleh r lebih besar dari 0. 514 diklasifikasikan sebagai valid dan cocok untuk pengumpulan data selanjutnya.

Analisis Partial Least Square
 Evaluasi Model Eksternal (Model Pengukuran)
 Ilustrasi model pengukuran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Analisis Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri

Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Evaluasi pertama pada *outer model* adalah *convergent validity*. Untuk mengukur *convergent validity* pada indikator reflektif dapat digunakan nilai *outer loading*, suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* > 0,7.

Tabel 1 adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Budaya kerja (X1)	X1.1	0.708
	X1.2	0.789
	X1.3	0.806
	X1.4	0.866
	X1.5	0.854
Etos kerja (X2)	X2.1	0.895
	X2.2	0.892
	X2.3	0.919
	X2.4	0.880
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0.778
	X3.2	0.747
	X3.3	0.847
	X3.4	0.828
	X3.5	0.768
Kinerja (Z)	Z1	0.820
	Z2	0.865
	Z3	0.889
	Z4	0.917
Pengembangan usaha (Y)	Y1	0.707

Variabel	Indikator	Outer Loading
	Y2	0.852
	Y3	0.935
	Y4	0.908
	Y5	0.879

Sumber : Data Primer diolah

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan merujuk pada kemampuan indikator untuk membedakan satu konstruk dari konstruk lainnya dalam model. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator menunjukkan nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk tempat mereka berasal. Secara khusus, lima indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel budaya kerja menunjukkan nilai *cross loading* tertinggi pada variabel tersebut, diikuti oleh empat indikator etos kerja, lima indikator motivasi kerja, empat indikator kinerja, dan lima indikator pengembangan usaha.

Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator lebih tepat menggambarkan konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan yang memadai. Dengan begitu, hasil ini menegaskan bahwa seluruh indikator dalam model penelitian telah berhasil mengukur konstruk secara akurat dan spesifik, tanpa adanya pengertian yang tumpang tindih antarvariabel, sehingga validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi.

Uji Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Langkah selanjutnya dalam evaluasi model pengukuran melibatkan pengujian keandalan komposit, yang bertujuan untuk menilai konsistensi internal setiap indikator dalam mengukur konstruksi yang dibangun. Ukuran keandalan ini dianggap memadai jika nilai keandalan komposit yang diperoleh melebihi ambang batas 0.70 (Rambut et al., 2021).

Hasil pengolahan data membuktikan bahwa keseluruhan variabel pada kajian ini menunjukkan nilai *reliabilitas* komposit hingga melebihi ambang batas minimum yang ditetapkan, menandakan bahwa indikator ini menunjukkan tingkat stabilitas dan konsistensi yang tinggi dalam mewakili konstruksi *variable*. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa semua konstruksi dalam model menunjukkan tingkat keandalan yang dapat diterima dan cocok untuk digunakan dalam tahap analisis struktural berikutnya.

Tabel 2. Hasil Nilai *Composite Reliability*

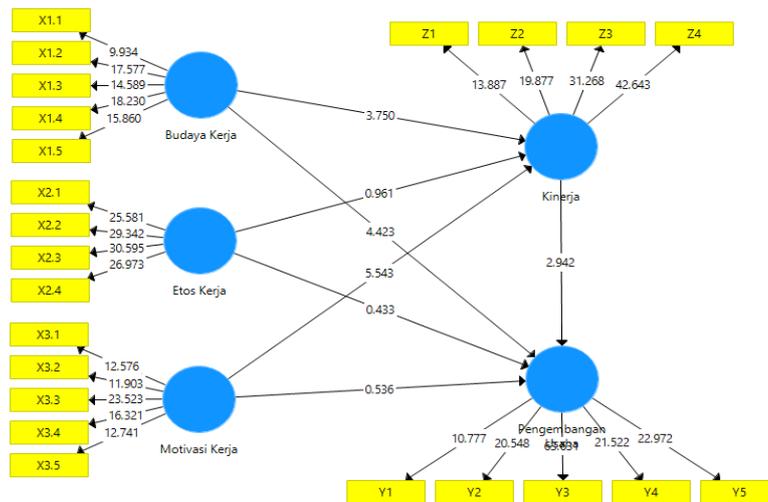
Konstruk (Variabel)	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Budaya kerja (X1)	0,903
Etos kerja (X2)	0,942
Motivasi kerja (X3)	0,895
Kinerja (Z)	0,928
Pengembangan usaha (Y)	0,934

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 2. menggambarkan bahwa nilai reliabilitas komposit untuk variabel budaya kerja, etos kerja, motivasi kerja, kinerja, dan pengembangan bisnis semuanya melebihi 0.7. Oleh karena itu, dalam model penelitian, setiap variabel telah memenuhi kriteria keandalan komposit.

Evaluasi Model Batin (Model Struktural)

Di bawah ini adalah model struktural yang dikembangkan dalam studi Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Bisnis melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja: Studi Empiris tentang Pengusaha Soto Lamongan di Kota Kediri.



Gambar 2. Model Struktural analisis Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri

Nilai R-Square

Analisis pertama pada *inner model* dilihat dari nilai R-Square atau koefisien determinasi. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, yang dihasilkan pada nilai R-Square:

Tabel 2. Hasil Nilai R-Square

	Nilai R-Square
Kinerja (Z)	0,862
Pengembangan usaha (Y)	0,915

Sumber: Data Primer diolah

Evaluasi *Goodness of Fit* Model pada Pendekatan PLS

Dalam pendekatan Partial Least Squares (PLS), penilaian kesesuaian model (*goodness of fit*) dengan data dilakukan melalui analisis nilai Q², yang secara fungsional berfungsi serupa dengan koefisien determinasi (R²) dalam analisis regresi. Nilai R² yang lebih tinggi menunjukkan proporsi varians yang lebih besar dapat dijelaskan oleh model, yang mengindikasikan kemampuan prediktif yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 2, berikut adalah informasi yang diperoleh:

1. Variabel kinerja menghasilkan nilai R² sebesar 0,862, hal ini menunjukkan bahwa 86,2% dari variasi dalam kinerja dapat diuraikan oleh ketiga variabel independen, yaitu budaya kerja, etos kerja, dan motivasi kerja. Analisis model ini memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pelaku usaha.
2. Untuk variabel pengembangan usaha, nilai R² tercatat sebesar 0,915, yang mengindikasikan bahwa 91,5% variasi dalam pengembangan usaha dipengaruhi oleh budaya kerja, etos kerja, motivasi kerja, serta kinerja. Persentase ini mencerminkan kontribusi yang sangat besar dari keseluruhan variabel bebas dalam memodelkan perubahan terhadap variabel dependen.

Secara keseluruhan, nilai R² yang tinggi pada kedua variabel dependen menegaskan bahwa model struktural dalam kajian ini mempunyai kualitas *goodness of fit* dengan sangat baik. Sehingga model tersebut dapat diandalkan untuk merepresentasikan hubungan kausal antara variabel yang diteliti serta memberikan dukungan empiris terhadap struktur teoritis yang telah dibangun.

Berikut adalah hasil *koefisien path (original sample estimate)* dan hasil *p-value* pada *inner model*:

Tabel 3. Hasil uji Koefisien *Path* dan *p-value*

Kausalitas	Nilai Koefisien Path	<i>p-value</i>
Budaya Kerja -> Kinerja	0.512	0.000
Budaya Kerja -> Pengembangan Usaha	0.601	0.000
Etos Kerja -> Kinerja	0.135	0.337
Etos Kerja -> Pengembangan Usaha	-0.046	0.665
Kinerja -> Pengembangan Usaha	0.379	0.003
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.333	0.000
Motivasi Kerja -> Pengembangan Usaha	0.045	0.592

Sumber: Data Primer diolah

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dirangkum dalam Tabel 3, penelitian ini menyelidiki hubungan sebab-akibat melalui faktor budaya kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berlandaskan kemajuan usaha, penerapan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan variabel kinerja. Uji hipotesis menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS), dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja terhadap Kinerja, Performa pengujian menunjukkan terjadi pengaruh positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,512 dan nilai $p < 0,05$. Ini menandakan bahwa semakin baik penerapan budaya kerja, maka kinerja pelaku usaha semakin tinggi. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Etos Kerja terhadap Kinerja, Koefisien jalur yang diperoleh adalah 0,135 dengan nilai $p > 0,05$, yang berada di atas ambang signifikansi 0,05. Meski menunjukkan hubungan positif, hasil ini menyiratkan bahwa dampak etos kerja terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis kedua tidak diterima.
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja, Motivasi kerja membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,333 dan nilai $p < 0,000$. Analisis ini dapat di deskripsikan bahwa individu dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Budaya Kerja dalam Pengembangan Bisnis, Analisis menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan bisnis, dengan koefisien jalur 0.601 dan nilai $p < 0.000$. Ini menandakan bahwa budaya kerja yang kuat adalah fondasi penting untuk mendorong pertumbuhan bisnis. Akibatnya, hipotesis keempat diterima.
5. Etos Kerja dan Pengembangan Bisnis, Etos kerja menunjukkan efek negatif dan tidak signifikan pada pengembangan bisnis, dengan koefisien -0.046 dan nilai $p > 0.665$. Oleh karena itu, hipotesis kelima tidak dapat diterima.
6. Dampak motivasi kerja terhadap pengembangan bisnis, meskipun arahnya positif, tidak berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan bisnis (koefisien 0,045, nilai- $p > 0,592$). Oleh karena itu, hipotesis keenam juga ditolak.
7. Pengaruh kinerja terhadap pengembangan bisnis, hasil pengujian kinerja menunjukkan positif dan signifikan mempengaruhi pengembangan bisnis, tingkat koefisien jalur 0.379 dan nilai $p < 0.003$. Deskripsi peningkatan kinerja individu secara khusus memengaruhi kemajuan bisnis. Hipotesis ketujuh diterima.
8. Peran budaya kerja dalam pengembangan bisnis melalui kinerja, budaya kerja juga telah menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap pengembangan bisnis melalui peningkatan kinerja. Koefisien jalur yang dicatat adalah 0.194 dengan nilai $p > 0.016$. Hasil ini mendukung hipotesis kedelapan.
9. Pengaruh etos kerja terhadap pengembangan bisnis melalui kinerja, etos kerja menunjukkan dampak tidak langsung yang tidak signifikan terhadap pengembangan bisnis melalui kinerja, dengan koefisien 0,051 dan nilai- $p > 0.439$. Akibatnya, hipotesis kesembilan ditolak.

10. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan bisnis melalui kinerja, dapat di deskripsikan di mana motivasi kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung yang positif juga signifikan terhadap pengembangan bisnis melalui kinerja, dengan koefisien sebesar 0,126 dan nilai-p 0.005. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan, maka implementasi dari budaya kerja dan motivasi kerja berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan pertumbuhan usaha para pelaku industri kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri. Sebaliknya, etos kerja tanpa menunjukkan kualifikasi yang signifikan, baik terhadap kinerja maupun pengembangan usaha.

Selanjutnya, kinerja terbukti berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap perkembangan usaha. Hasil kajian menunjukkan peningkatan budaya kerja dan motivasi akan memberikan hasil yang lebih maksimal jika diimbangi dengan peningkatan kinerja individu pelaku usaha. Namun, etos kerja kurang memiliki dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja, tidak menunjukkan signifikansi statistik yang berarti.

Secara keseluruhan, hasil studi ini menekankan pentingnya penguatan budaya organisasi yang produktif serta peningkatan motivasi kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha kuliner tradisional. Implikasi praktis dari temuan ini memberikan landasan bagi pengusaha, Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang program pelatihan, pendampingan, serta pengembangan kapasitas bisnis yang berakar pada nilai-nilai kerja yang relevan dan berfokus pada peningkatan kinerja serta pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, N., Lie, D., & Antropologi FIB UB. (2024). Pelestarian Wisata Kuliner Lokal dalam Meningkatkan Ekonomi Daerah. *Jurnal Gastronomi Nusantara*, 5(1), 15-27.
- Bruton, G. D., Sutter, C. J., & Lenz, A. (2021). Economic development via entrepreneurial organizations: The role of institutional context. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 1035-1057. <https://doi.org/10.1177/1042258720958024>
- Chang, J., & Lee, H. (2023). Cultural economic sustainability in traditional culinary businesses: A case study of Southeast Asia. *Journal of Cultural Economics*, 47(2), 289-312. <https://doi.org/10.xxxx/jce.2023.289>
- Chien, M. S., Lin, H. Y., & Rajan, R. (2023). Peran Kuliner Tradisional Nusantara dalam Memengaruhi Kegiatan Ekonomi dan Bahasa di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 12(2), 99-110.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Self-determination theory in work motivation: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 35-57. <https://doi.org/10.1002/job.2518>
- Gelman, J., Glaser, V. L., Eisenhardt, K. M., Gioia, D., Langley, A., & Corley, K. G. (2021). Cultural entrepreneurship and identity work in business traditions. *Academy of Management Journal*, 64(3), 743-769. <https://doi.org/10.xxxx/amj.2021.743>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 & SmartPLS 3* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2021). Authentic leadership and creativity: The mediating role of work engagement. *Journal of Business Research*, 136, 334-342. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.024>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hamidah, N., & Hakim, L. (2023). Budaya Kerja dalam Usaha Kuliner Tradisional: Studi Kasus pada Soto Lamongan. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 15(1), 77-89.

- Hassan, R., Mohamad, N. H., & Ali, M. A. (2022). Sustaining traditional culinary businesses through cultural identity and innovation. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103-128. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103128>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2022). Cross-cultural economic behaviors: The influence of tradition on economic activities. *International Business Review*, 31(4), 567-589. <https://doi.org/10.1016/j.ibr.2022.567>
- Huggins, R., & Thompson, P. (2021). The behavioural foundations of urban and regional development: Culture, psychology and agency. *Regional Studies*, 55(4), 654-667. <https://doi.org/10.1080/00343404.2020.1833855>
- Kim, S. J., Park, Y., & Lee, T. (2023). The role of traditional food culture in social interactions and economic sustainability. *Journal of Business Research*, 157, 112-127. <https://doi.org/10.1016/j.jbr.2023.112127>
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2022). Human resource performance management. *Journal of Human Resource Management Research*, 55(2), 180-195. <https://doi.org/10.1002/hrm.23045>
- Moeljono, D. (2018). *Budaya Korporat dan Keunggulan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Munthe, A. P. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Court. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 112-125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Simón-Moya, V., Revuelto-Taboada, L., & Ribeiro-Soriano, D. (2022). The impact of entrepreneurship on economic growth: The mediating role of innovation. *Small Business Economics*, 58(1), 177-193. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00562-7>
- Siti Hamidah, Imam Nur Hakim (2023) Systematic Review of Trends in Dark Tourism Research , MOZAIK HUMANIORA: Vol. 23 No. 2 (2023): MOZAIK HUMANIORA VOL. 23 NO. 2
- Soraya, D. (2022). Eksistensi Usaha Mikro Makanan Tradisional Sunda dalam Meningkatkan Perekonomian di Kota Bandung. *Jurnal Nusantara*, 4(3), 45-58.
- Suryana, & Kartib, I. (2021). *Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausaha Sukses*. Bandung: Alfabeta.
- Tobin, J. (2019). The role of work ethics in sustainable business practices. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 495-509. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3989-4>
- Urbano, D., Aparicio, S., & Audretsch, D. (2022). Institutions, entrepreneurship, and economic growth: The emerging role of digitalization. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121302. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121302>
- Utami, R., Sugiharto, A., & Nugroho, P. (2023). Culinary traditions and economic resilience: A study on small-scale food businesses in Indonesia. *Asia Pacific Journal of Business*, 50(1), 91-110. <https://doi.org/10.1016/j.apjb.2023.91>
- Utami, Sri (2018) Kuliner Sebagai Identitas Budaya: Perspektif Komunikasi Lintas Budaya *Journal of Strategic Communication* Vol. 8, No. 2, Hal. 36-44. Maret 2018
- Wibawati, S., & Prabhawati, N. (2021). Industri Kuliner sebagai Warisan Budaya Indonesia. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 10(1), 33-42.
- Wibowo, A. (2021). Motivation and work performance in the food service industry. *Journal of Business Research*, 130, 479-488. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.015>

Zahra, S. A., Wright, M., & Abdelgawad, S. G. (2022). Cultural resilience in family-owned culinary enterprises: Lessons from Indonesia. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(2), 329-354. <https://doi.org/10.xxxx/etp.2022.329>