

## Peningkatan Pengembangan SDM Dengan Membangun Karakteristik Berjiwa Wirausaha Dan Budaya Kerja Pada UMKM Mandiri Jaya

Ela Nurlaela<sup>1</sup>, Yanti Susanti<sup>2</sup>, Ridha Raya Dinayah<sup>3\*</sup>, Melianti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Teknologi Dan Bisnis, Bisnis Digital, Universitas Yatsi Madani, Kota Tangerang, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>elanurlaela@uym.ac.id, <sup>2</sup>yanti.susanti@uym.ac.id, <sup>3\*</sup>nayinside01@gmail.com, <sup>4</sup>melianti2512@gmail.com  
\*Email Corresponding Author: nayinside01@gmail.com

### Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pembentukan karakteristik berjiwa wirausaha dan budaya kerja pada UMKM Mandiri Jaya. Permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah rendahnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya budaya kerja dan karakteristik kewirausahaan dalam mendukung keberlanjutan usaha. Solusi yang ditawarkan berupa edukasi melalui metode ceramah, diskusi interaktif, serta pengukuran pemahaman menggunakan instrumen pre-test dan post-test. Kegiatan dilaksanakan di Desa Rancailat, Kecamatan Kresek, Kabupaten Tangerang, dengan melibatkan 24 peserta. Hasil pelaksanaan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep budaya kerja dan karakteristik wirausaha, yang tercermin dari skor post-test yang lebih tinggi dan model regresi yang signifikan. Nilai R Square sebesar 0,968 dan F sebesar 315,222 menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM dan karakteristik wirausaha secara simultan mampu menjelaskan 96,8% variasi budaya kerja. Kesimpulannya, kegiatan ini berhasil meningkatkan pengetahuan dan sikap peserta terhadap pengembangan SDM, serta memperkuat daya saing UMKM melalui pembentukan budaya kerja yang produktif dan karakter wirausaha yang adaptif.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Budaya Kerja, Kewirausahaan, Pengabdian kepada Masyarakat, Daya Saing UMKM

### Abstract

*This community service program aims to enhance human resource development by fostering entrepreneurial characteristics and work culture within UMKM Mandiri Jaya. The main issue identified was the limited understanding among employees regarding the importance of work culture and entrepreneurial traits in sustaining business continuity. The proposed solution involved educational activities using lectures, interactive discussions, and comprehension assessments through pre-test and post-test instruments. Conducted in Rancailat Village, Kresek District, Tangerang Regency, the program engaged 24 participants. Results showed improved understanding of work culture and entrepreneurship, reflected in higher post-test scores and a statistically significant regression model. An R Square of 0.968 and F value of 315.222 indicate that the variables of HR development and entrepreneurial characteristics jointly explain 96.8% of the variance in work culture. In conclusion, this activity successfully enhanced participants' knowledge and attitudes toward HR development, and strengthened UMKM competitiveness through the cultivation of a productive work culture and adaptive entrepreneurial mindset.*

Keywords: Human Resource Development, Work Culture, Entrepreneurship, Community Service, UMKM Competitiveness

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Fitra Arlina Nasution & Arief Budiman, 2024), baik di bidang industri, bisnis, maupun pemerintahan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia usaha menuntut tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis (hard skills), tetapi juga keterampilan non-teknis (soft skills) seperti etos kerja (Sukarman Purba et al., 2025), komunikasi, kolaborasi, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kualitas

SDM (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024) yang baik akan menjadi modal penting bagi keberlanjutan usaha, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kapasitas SDM (Muda Harahap et al., 2025), budaya kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi (Wiguna et al., 2025). Peningkatan kualitas SDM UMKM dapat dicapai melalui edukasi, pelatihan, dan penguatan karakter wirausaha. Namun, rendahnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya budaya kerja yang profesional (Asgaruddin, 2021) dan karakteristik kewirausahaan yang adaptif masih menjadi kendala utama. Kondisi ini menyebabkan produktivitas usaha tidak optimal dan daya saing UMKM melemah di tengah persaingan pasar yang semakin ketat (Tampubolon, 2024). Selain itu, transformasi digital memberikan dampak signifikan terhadap pertumbuhan UMKM (Abdillah, 2024), terutama dalam hal efisiensi, perluasan pasar (Sundari et al., 2025), dan peningkatan pendapatan. Bahwa hambatan seperti rendahnya literasi digital dan keterbatasan teknologi masih menjadi masalah utama yang perlu diatasi melalui intervensi edukatif dan pendampingan berkelanjutan (Wirahyuni et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja di lingkungan UMKM sejalan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja nasional agar mampu bersaing di tingkat lokal maupun internasional (Putra et al., 2023).

Karakteristik kewirausahaan juga menjadi aspek penting dalam mendukung keberlanjutan usaha (Sartika, 2024). Seorang wirausahawan ideal harus memiliki sifat berprestasi, bertanggung jawab, jujur, kreatif, inovatif, disiplin, berani mengambil risiko, serta visioner. Karakteristik ini tidak hanya membentuk pola pikir dan perilaku individu, tetapi juga menjadi fondasi dalam menciptakan usaha yang adaptif (Suci Indah Larassati et al., 2024) dan berdaya saing. Karakteristik inilah yang akan membentuk cara berpikir (Arnidha & Fatahillah, 2021), cara mengambil keputusan, dan cara menghadapi tantangan. Budaya kerja yang baik juga menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi (Anggada Abim Pramudya et al., 2023). Bahwa budaya kerja mencakup nilai, sikap, kebiasaan, norma, dan perilaku yang berkembang dalam lingkungan kerja, serta menjadi pedoman bagi karyawan dalam berinteraksi dan mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang solid diyakini mampu meningkatkan semangat kerja (Ridwan et al., 2023), membangun citra usaha, serta memperkuat kerja sama tim.

Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, UMKM memiliki peran strategis (Yolanda, 2024). Melalui regulasi Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 menegaskan batasan aset dan omzet sebagai dasar klasifikasi UMKM, sementara Badan Pusat Statistik (BPS) menambahkan ukuran jumlah tenaga kerja. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional sangat besar, yakni lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta penyerapan tenaga kerja hingga 97%. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan SDM dan budaya kerja di UMKM bukan hanya bermanfaat bagi keberlanjutan usaha, tetapi juga berdampak luas terhadap pembangunan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan Universitas Yatsi Madani bersama UMKM Mandiri Jaya bertujuan untuk memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pengembangan SDM, budaya kerja, dan karakteristik wirausaha. Melalui metode ceramah, diskusi interaktif, serta pengukuran pemahaman dengan instrumen pre-test dan post-test, diharapkan karyawan UMKM Mandiri Jaya memiliki wawasan yang lebih luas, sikap yang lebih adaptif, serta semangat wirausaha yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis peningkatan pemahaman pelaku UMKM mengenai pengembangan SDM, karakteristik jiwa wirausaha, dan budaya kerja setelah diberikan intervensi edukatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran terukur mengenai perubahan pengetahuan sebelum dan sesudah kegiatan berlangsung. Selain sebagai bentuk kontribusi akademik kepada masyarakat, kegiatan ini juga menjadi sarana pembelajaran kontekstual bagi mahasiswa dalam menerapkan teori yang dipelajari di lingkungan nyata. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah psikoedukasi berbasis ceramah interaktif, yaitu strategi edukatif yang menggabungkan penyampaian materi, stimulasi kognitif, dan pemberian pemahaman praktis kepada peserta. Metode ini dipilih karena efektif dalam mendorong partisipasi, meningkatkan kesadaran, dan membantu peserta memahami konsep dasar pengembangan SDM, nilai-nilai kewirausahaan, serta penerapan budaya kerja yang produktif dalam aktivitas UMKM. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, yang diberikan pada dua tahap: pre-test sebelum materi disampaikan dan post-test setelah sesi edukasi selesai. Pre-test digunakan untuk mengukur pengetahuan awal peserta, sedangkan post-test bertujuan melihat peningkatan pemahaman setelah intervensi. Penyusunan indikator kuesioner mencakup tiga aspek utama: Pengembangan SDM, karakteristik wirausaha, dan budaya kerja.

Populasi kegiatan ini adalah seluruh anggota UMKM Mandiri Jaya. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 24 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga setiap anggota UMKM memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data hasil pengisian pre-test dan post-test dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25, dengan penerapan uji validitas, reliabilitas, uji-t, uji-F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini diadakan pada tanggal 17 Oktober 2025 di wilayah Kp. Cayur RT.004 RW.001 Ds.Rancailat, Kec Kresiek, Kabupaten Tangerang, Banten. Dengan melibatkan 24 Orang yang terdiri dari 7 Laki-laki dan 17 Perempuan yang merupakan karyawan di UMKM Mandiri Jaya sebagai peserta kegiatan ini. Kegiatan ini dilaksanakan oleh dosen, staff, serta mahasiswa Universitas Yatsi Madani, sehingga pelaksanaannya dirancang seoptimal mungkin untuk memberikan pengalaman akademik dan sosial secara langsung kepada mahasiswa. Pelaksanaan kegiatan terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan meliputi survei awal, koordinasi dengan pengurus UMKM, penyusunan materi psikoedukasi, dan pembuatan instrumen penelitian. Pada tahap pelaksanaan, kegiatan dimulai dengan registrasi peserta, pembagian instrumen pre-test, dan pemaparan materi oleh pemateri. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif melalui ceramah partisipatif, diskusi ringan, dan studi kasus sederhana yang relevan dengan aktivitas UMKM. Setelah sesi materi selesai, peserta diminta untuk mengisi post-test sebagai bentuk evaluasi akhir. Hasil pre-test dan post-test kemudian dianalisis untuk menilai apakah kegiatan psikoedukasi yang diberikan efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai pengembangan SDM, karakteristik kewirausahaan, dan budaya kerja pada UMKM Mandiri Jaya. Evaluasi kegiatan juga ditutup dengan pemberian cenderamata sebagai bentuk apresiasi kepada peserta atas keterlibatan aktif mereka.

### 3. HASIL PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bertema “Peningkatan Pengembangan Sdm Dengan Membangun Karakteristik Berjiwa Wirausaha Dan Budaya Kerja Pada Umkm Mandiri Jaya” telah dilaksanakan pada Jumat, 17 Oktober 2025. Kegiatan ini dilaksanakan oleh dosen, staff, dan mahasiswa Universitas Yatsi Madani, peserta pada pelaksanaan kegiatan ini meliputi 7 Orang Laki-laki dan 17 Orang Perempuan yang merupakan karyawan UMKM Mandiri Jaya. Kegiatan dilaksanakan secara luring, meliputi pre-test, penyampaian materi interaktif, sesi diskusi, post-test, dan penutupan. Materi disampaikan oleh dosen Universitas Yatsi Madani dengan pendekatan yang komunikatif, partisipatif, serta relevan dengan kebutuhan keseharian peserta.



**Gambar 1.** Pengisian Pre-test

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan pengisian pre-test yang bertujuan untuk memetakan tingkat pemahaman awal peserta mengenai karakteristik jiwa wirausaha dan budaya kerja yang produktif pada UMKM Mandiri Jaya. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar peserta belum memiliki pemahaman yang mendalam terkait nilai-nilai kewirausahaan, seperti kreativitas, keberanian mengambil risiko, serta disiplin dalam menjalankan aktivitas usaha. Selain itu, budaya kerja yang terstruktur juga belum sepenuhnya diterapkan. Temuan ini menunjukkan perlunya

peningkatan kapasitas SDM agar UMKM mampu berkembang secara mandiri dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan usaha.



**Gambar 2.** Pemaparan Materi

Kegiatan kedua berupa penyampaian materi interaktif oleh dosen Universitas Yatsi Madani memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya pembangunan karakter berjiwa wirausaha dan pembentukan budaya kerja yang produktif pada UMKM Mandiri Jaya. Materi disampaikan melalui pendekatan partisipatif, di mana peserta tidak hanya mendengarkan penjelasan teoritis, tetapi juga terlibat dalam diskusi, tanya jawab, serta studi kasus sederhana yang relevan dengan aktivitas usaha mereka sehari-hari. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mulai memahami konsep dasar kewirausahaan, seperti kreativitas, keberanian mengambil risiko, inovasi, disiplin kerja, dan kemampuan melihat peluang pasar. Selain itu, peserta juga menyadari pentingnya budaya kerja yang terstruktur, termasuk manajemen waktu, pembagian tugas, komunikasi efektif, serta sikap profesional dalam menjalankan usaha. Peningkatan pemahaman ini terlihat dari antusiasme peserta dalam memberikan contoh pengalaman pribadi serta kemampuan mereka mengidentifikasi tantangan usaha yang dihadapi. Secara keseluruhan, sesi materi interaktif ini mampu membuka wawasan peserta mengenai peran utama SDM dalam keberlangsungan UMKM. Peserta menyimpulkan bahwa keberhasilan usaha tidak hanya bergantung pada modal atau produk, tetapi juga pada kualitas karakter dan budaya kerja yang dibangun.



**Gambar 3.** Pengisian Post-test

Kegiatan ketiga berupa pelaksanaan post-test dilakukan sebagai tahap evaluasi untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah mengikuti rangkaian materi interaktif mengenai “Peningkatan Pengembangan SDM dengan Membangun Karakteristik Berjiwa Wirausaha dan Budaya Kerja pada UMKM Mandiri Jaya.” Post-test diberikan dengan format yang sama seperti pre-test untuk memastikan kesesuaian hasil perbandingan

sebelum dan sesudah kegiatan. Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mengalami peningkatan skor, terutama dalam aspek pemahaman tentang nilai-nilai kewirausahaan seperti inovasi, keberanian mengambil risiko, kreativitas, serta pentingnya budaya kerja yang terstruktur dan disiplin. Peserta yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam menjelaskan konsep dasar kewirausahaan kini mampu memberikan contoh nyata penerapannya dalam aktivitas usaha sehari-hari. Selain itu, peserta juga menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi terhadap pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan daya saing UMKM.



**Gambar 4.** Pemberian Cendramata Kepada Pemilik UMKM Mandiri Jaya

Kegiatan selanjutnya adalah pembagian cenderamata kepada pemilik UMKM Mandiri Jaya sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi dan keterlibatan aktif mereka selama seluruh rangkaian program pengabdian masyarakat. Cenderamata diberikan secara simbolis oleh tim dosen dan mahasiswa Universitas Yatsi Madani sebagai penghargaan atas komitmen UMKM dalam mendukung upaya peningkatan pengembangan sumber daya manusia dan penerapan karakteristik berjiwa wirausaha serta budaya kerja yang lebih profesional. Momen ini tidak hanya menjadi bentuk ucapan terima kasih, tetapi juga bertujuan mempererat hubungan kemitraan antara tim pengabdian dengan pelaku UMKM. Pemilik UMKM Mandiri Jaya menyambut kegiatan ini dengan antusias, dan menyampaikan harapan agar pendampingan serupa dapat terus dilakukan secara berkelanjutan.



**Gambar 5.** Sesi Foto Bersama

Kegiatan selanjutnya adalah sesi foto bersama seluruh karyawan UMKM Mandiri Jaya bersama tim pengabdian masyarakat Universitas Yatsi Madani. Sesi ini menjadi penutup rangkaian kegiatan dan memiliki makna simbolis sebagai bentuk dokumentasi serta bukti kolaborasi yang terjalin antara perguruan tinggi dan pelaku UMKM. Melalui sesi foto ini, tercipta suasana kebersamaan dan kekompakan yang mencerminkan antusiasme peserta selama mengikuti program pelatihan dan pendampingan.

Selain sebagai dokumentasi formal, foto bersama ini juga menjadi wujud apresiasi terhadap partisipasi aktif karyawan UMKM Mandiri Jaya dalam setiap kegiatan, mulai dari pre-test, materi interaktif, hingga post-test. Momen ini diharapkan dapat memperkuat hubungan kemitraan yang telah dibangun dan menjadi dasar untuk kerja sama yang lebih berkelanjutan dalam upaya pengembangan SDM dan peningkatan kapasitas UMKM di masa mendatang.



**Gambar 6.** Observasi Dan Wawancara

Kegiatan penutup dalam program pengabdian masyarakat ini dilakukan melalui observasi langsung ke lokasi produksi kerupuk milik UMKM Mandiri Jaya. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai proses operasional, kapasitas produksi, serta kondisi usaha secara keseluruhan. Selain observasi, tim juga melakukan sesi wawancara dengan pemilik UMKM guna memperdalam pemahaman terkait dinamika usaha, strategi pengelolaan, serta tantangan yang dihadapi. Berdasarkan hasil wawancara, UMKM Mandiri Jaya memiliki kapasitas produksi harian yang cukup besar, yaitu sekitar 50 kilogram untuk kerupuk panjang dan 100 kilogram untuk kerupuk bulat. Proses pengemasan dilakukan oleh 10 karyawan khusus bagian packing, sementara distribusi dilakukan melalui berbagai saluran, termasuk pasar Cayur yang dilayani oleh 3 orang tenaga distribusi, serta 10 orang lainnya yang bertugas berkeliling (muter) menjajakan produk kepada konsumen. Struktur ini menunjukkan adanya pembagian kerja yang cukup efektif dalam mendukung siklus produksi dan pemasaran.

Secara historis, usaha ini telah berjalan sejak tahun 2015. Awalnya usaha ini dimiliki oleh pihak keluarga (bibi pemilik UMKM), dan kemudian dialihkan karena pemilik sebelumnya beralih ke usaha lain. Meski demikian, aktivitas pembuatan kerupuk sebenarnya telah menjadi tradisi keluarga karena ayah pemilik usaha sudah lama berkecimpung dalam bidang ini. Dalam proses produksi, UMKM Mandiri Jaya telah mengalami perkembangan signifikan, khususnya setelah menggunakan mesin pencetak kerupuk yang telah beroperasi selama dua tahun terakhir. Sebelumnya, proses pencetakan dilakukan secara manual menggunakan alat cetak sederhana. Penerapan mesin produksi terbukti mampu meningkatkan kapasitas output, sekaligus mengurangi kebutuhan tenaga kerja pada tahapan tertentu, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien. UMKM Mandiri Jaya saat ini memiliki dua cabang usaha, di mana salah satunya telah dilengkapi dengan lahan seluas 800 meter sebagai area produksi dan pengembangan. Selain itu, usaha ini juga memiliki komitmen terhadap pemberdayaan masyarakat sekitar, yang terlihat dari keterlibatan warga lokal dalam kegiatan produksi, pengemasan, hingga distribusi. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keberlanjutan usaha, tetapi juga memberikan dampak sosial-ekonomi yang positif bagi lingkungan sekitar. Secara keseluruhan, kegiatan observasi dan wawancara ini memberikan pemahaman mendalam bahwa UMKM Mandiri Jaya merupakan unit usaha yang berkembang secara bertahap, adaptif terhadap teknologi, dan memiliki potensi besar untuk terus tumbuh melalui peningkatan kapasitas SDM serta penguatan sistem kerja. Temuan ini menjadi bagian penting dalam merumuskan rekomendasi pengembangan UMKM berbasis pemberdayaan masyarakat.

## Hasil Reliabilitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas Data Pre-Test

Variabel	Crombach Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0,845	$0,845 > 0,6$	Reliabel
Karakteristik Wirausaha (X2)	0,882	$0,882 > 0,6$	Reliabel

Variabel	Crombach Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Kerja (Y)	0,836	0,836 > 0,6	Reliabel

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha terhadap data pre-test, seluruh konstruk dalam instrumen dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengukuran. Konstruk Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,845, yang menunjukkan bahwa item-item dalam konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur aspek pengembangan SDM peserta pelatihan. Konstruk Karakteristik Wirausaha (X2) menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,882, yang berada di atas ambang batas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam konstruk ini konsisten dan relevan dalam mengukur karakteristik kewirausahaan. Sementara itu, konstruk Budaya Kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836, yang juga menunjukkan reliabilitas tinggi dan konsistensi antar item dalam mengukur aspek budaya kerja peserta.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Data Post-Test

Variabel	Crombach Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0,880	0,880 > 0,6	Reliabel
Karakteristik Wirausaha (X2)	0,898	0,898 > 0,6	Reliabel
Budaya Kerja (Y)	0,945	0,945 > 0,6	Reliabel

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha terhadap data post-test menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Konstruk Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,880, yang menandakan bahwa item-item dalam konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur aspek pengembangan SDM peserta setelah mengikuti pelatihan. Konstruk Karakteristik Wirausaha (X2) menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,898, yang berada di atas ambang batas 0,6, sehingga seluruh item dalam konstruk ini dinyatakan konsisten dan relevan dalam mengukur karakteristik kewirausahaan peserta pasca pelatihan. Sementara itu, konstruk Budaya Kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha tertinggi sebesar 0,945, yang mengindikasikan bahwa seluruh item dalam konstruk ini sangat reliabel dan mampu secara konsisten merepresentasikan aspek budaya kerja yang dimaksud.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda Data Pre-Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.766	1.736		3.898
	TotalX1	-.682	.094	-.316	-7.287
	TotalX2	1.358	.055	1.077	24.835

a. Dependent Variable: TotalY

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y=6.766-0.682+1.358$$

Tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi 0.000, yang berarti < 0.05. Dengan demikian, X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y, yaitu skor pemahaman awal peserta (pre-test).

1. Variabel X1 (B = - 682, Sig = 0.000)

Koefisien negatif pada X1 mengindikasikan adanya hubungan berlawanan arah antara X1 dan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel X1 justru menurunkan skor pre-test. Secara akademik, hal ini dapat ditafsirkan bahwa indikator X1 merefleksikan aspek yang belum dikuasai peserta.

2. Variabel X2 (B = 1.358, Sig = 0.000)

Koefisien positif pada X2 menunjukkan bahwa variabel ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan skor pre-test. X2 menjadi variabel dengan pengaruh terbesar ( $\beta = 1.077$ ), yang berarti bahwa aspek yang direpresentasikan oleh X2 lebih dominan dalam membentuk pemahaman awal peserta.

3. Konstanta (6.766)

Konstanta menunjukkan nilai dasar pemahaman peserta sebelum mempertimbangkan pengaruh variabel bebas. Nilai ini menggambarkan bahwa peserta memiliki tingkat pemahaman awal yang relatif rendah tetapi masih berada pada kisaran minimal kompetensi dasar.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda Data Post-Test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.989	9.843		1.726
	TotalX1	-.093	.442	-.043	-.211
	TotalX2	.281	.147	.386	1.914

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 16.989 - 0.093 + 0.281$$

Tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi 0.000, yang berarti < 0.05. Dengan demikian, X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y, yaitu skor pemahaman akhir peserta (post-test).

1. Variabel X1 (B = -0.093, Sig = 0.000)

Koefisien negatif pada X1 mengindikasikan adanya hubungan berlawanan arah antara X1 dan Y. Artinya, peningkatan pada variabel X1 justru menurunkan skor post-test. Secara akademik, hal ini dapat ditafsirkan bahwa indikator X1 merefleksikan aspek yang masih menjadi kelemahan peserta meskipun telah mengikuti pelatihan. Nilai Beta sebesar -0.043 menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y relatif kecil dan tidak dominan.

2. Variabel X2 (B = 0.281, Sig = 0.000)

Koefisien positif pada X2 menunjukkan bahwa variabel ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan skor post-test. X2 menjadi variabel dengan pengaruh terbesar (Beta = 0.386), yang berarti bahwa aspek yang direpresentasikan oleh X2 lebih dominan dalam membentuk pemahaman akhir peserta setelah pelatihan.

3. Konstanta (16.989)

Konstanta menunjukkan nilai dasar pemahaman peserta setelah pelatihan, ketika X1 dan X2 bernilai nol. Nilai ini menggambarkan bahwa peserta memiliki tingkat pemahaman akhir yang cukup tinggi secara umum, meskipun masih dipengaruhi oleh variasi pada indikator X1 dan X2.

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 5.** Hasil Uji Parsial (Uji T) Data Pre-Test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.766	1.736		3.898	.001
	TotalX1	-.682	.094	-.316	-7.287	.000
	TotalX2	1.358	.055	1.077	24.835	.000

a. Dependent Variable: TotalY

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil Uji T pada tahap pre-test, diketahui bahwa variabel Karakteristik Wirausaha (X2) memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap variabel Budaya Kerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 1.358, nilai  $t = 24.835$ , dan signifikansi ( $p$ ) = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum pelatihan, karakteristik kewirausahaan peserta telah berkontribusi secara nyata terhadap pembentukan budaya kerja. Sebaliknya, variabel Pengembangan SDM (X1) menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan, dengan nilai koefisien  $-0.682$ ,  $t = -7.287$ , dan signifikansi ( $p$ ) = 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi awal peserta terhadap pengembangan SDM belum selaras dengan praktik budaya kerja yang diharapkan, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap pemahaman dan isi instrumen terkait SDM.

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (Uji T) Data Post-Test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.989	9.843		1.726	.099
	TotalX1	-.093	.442	-.043	-.211	.835
	TotalX2	.281	.147	.386	1.914	.069

a. Dependent Variable: TotalY

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Pada tahap post-test, hasil uji T menunjukkan adanya perubahan pola pengaruh antar variabel. Variabel Karakteristik Wirausaha (TotalX2) tetap menunjukkan pengaruh positif terhadap Budaya Kerja (TotalY), dengan nilai koefisien 0.281,  $t = 1.914$ , dan signifikansi ( $p$ ) = 0.069. Meskipun tingkat signifikansinya sedikit menurun dibandingkan tahap pre-test, arah pengaruh tetap konsisten dan menunjukkan bahwa pelatihan berhasil mempertahankan relevansi nilai-nilai kewirausahaan dalam membentuk budaya kerja. Sementara itu, variabel Pengembangan SDM (TotalX1) tidak lagi menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai koefisien  $-0.093$ ,  $t = -0.211$ , dan signifikansi ( $p$ ) = 0.835. Hal ini mengindikasikan bahwa setelah pelatihan, pengembangan SDM belum memberikan dampak langsung terhadap budaya kerja peserta, sehingga perlu dilakukan penguatan materi dan pendekatan pelatihan yang lebih terintegrasi.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F) Data Pre-Test

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.269	2	3.635	1.905	.174 <sup>b</sup>
	Residual	40.064	21	1.908		
	Total	47.333	23			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil uji F pada tahap pre-test, diperoleh nilai F sebesar 1.905 dengan tingkat signifikansi  $p = 0.174$ . Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Karakteristik Wirausaha (X2) secara bersama-sama belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Budaya Kerja (Y). Dengan nilai signifikansi yang melebihi ambang batas 0.05, dapat disimpulkan bahwa sebelum pelatihan, pemahaman peserta terhadap keterkaitan antara pengembangan SDM dan karakteristik kewirausahaan dengan budaya kerja masih lemah atau belum terbentuk secara konsisten. Temuan ini menjadi dasar penting untuk merancang pelatihan yang mampu memperkuat hubungan antar variabel tersebut dan meningkatkan efektivitas program pengembangan budaya kerja.

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F) Data Post-Test

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.551	2	49.275	315.222	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.283	21	.156		
	Total	101.833	23			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Pada tahap post-test, hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 315.222 dengan tingkat signifikansi  $p = 0.000$ . Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Karakteristik Wirausaha (X2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Budaya Kerja (Y). Dengan nilai signifikansi jauh di bawah ambang batas 0.05, dapat disimpulkan bahwa setelah pelatihan, kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi budaya kerja peserta secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan pemahaman peserta terhadap keterkaitan antara pengembangan SDM dan karakteristik kewirausahaan dengan budaya kerja, sehingga model regresi menjadi lebih kuat dan relevan.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Data Pre-Test

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.073	1.381

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi pada tahap pre-test, diperoleh nilai R Square sebesar 0.154 dan Adjusted R Square sebesar 0.073, yang menunjukkan bahwa model regresi hanya mampu menjelaskan 15.4% variasi budaya kerja peserta, dan setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan sampel, kontribusinya turun menjadi 7.3%. Nilai R sebesar 0.392 mengindikasikan hubungan yang lemah antara variabel Pengembangan SDM dan Karakteristik Wirausaha terhadap Budaya Kerja sebelum pelatihan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman awal peserta terhadap keterkaitan antar variabel masih terbatas, sehingga pelatihan menjadi penting untuk memperkuat hubungan tersebut.

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Data Post-Test

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.968	.965	.395

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

*Sumber:* Hasil data diolah di IBM SPSS Statistics 25

Pada tahap post-test, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Nilai R Square sebesar 0.968 dan Adjusted R Square sebesar 0.965 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 96.8% variasi budaya kerja peserta setelah pelatihan, dengan koreksi yang tetap stabil. Nilai R sebesar 0.984 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel Pengembangan SDM dan Karakteristik Wirausaha terhadap Budaya Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan pemahaman dan keterkaitan peserta terhadap kedua variabel tersebut, sehingga model menjadi sangat akurat dan relevan dalam menjelaskan budaya kerja.

## 4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di UMKM Mandiri Jaya berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Melalui rangkaian kegiatan berupa pre-test, penyampaian materi interaktif, diskusi, post-test, serta observasi lapangan, peserta menunjukkan peningkatan pengetahuan yang signifikan mengenai karakteristik berjiwa wirausaha dan budaya kerja

produktif. Hasil analisis kuantitatif memperlihatkan adanya peningkatan skor rata-rata pada variabel pengembangan SDM, karakteristik wirausaha, dan budaya kerja setelah pelatihan. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi instrumen yang tinggi, sementara uji regresi linear berganda dan uji F menegaskan bahwa variabel pengembangan SDM dan karakteristik wirausaha secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya kerja. Nilai  $R^2$  sebesar 0,968 dan F sebesar 315,222 mengindikasikan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan hampir seluruh variasi budaya kerja peserta. Secara praktis, kegiatan ini membuktikan bahwa pembentukan budaya kerja yang solid serta penanaman karakteristik wirausaha seperti kreativitas, inovasi, disiplin, tanggung jawab, dan keberanian mengambil risiko dapat memperkuat daya saing UMKM. Budaya kerja yang sebelumnya hanya dipahami sebagai rutinitas kini mulai dipandang sebagai strategi keberlanjutan usaha, sedangkan karakteristik wirausaha mulai dianggap sebagai modal penting dalam menghadapi persaingan. Dampak kegiatan ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh pemilik usaha yang semakin menyadari pentingnya pengembangan SDM sebagai faktor utama dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan UMKM. Secara keseluruhan, kegiatan ini berhasil mencapai tujuan utama yaitu meningkatkan kualitas SDM melalui pengetahuan tentang budaya kerja dan jiwa wirausaha. Selain memberikan manfaat akademis berupa penguatan teori dan praktik, kegiatan ini juga memberikan kontribusi nyata dalam pemberdayaan UMKM. Keberhasilan pengabdian masyarakat di UMKM Mandiri Jaya dapat dijadikan model pengembangan berbasis inovasi dan kolaborasi berkelanjutan, sehingga UMKM mampu meningkatkan produktivitas, memperluas jaringan usaha, serta berkontribusi lebih besar terhadap pembangunan ekonomi lokal.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berperan dalam terlaksananya kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema “Peningkatan Pengembangan SDM dengan Membangun Karakteristik Berjiwa Wirausaha dan Budaya Kerja pada UMKM Mandiri Jaya”.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Universitas Yatsi Madani, yang telah memberikan dukungan penuh, baik dalam bentuk fasilitas, pendanaan, maupun kebijakan sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar.
2. Para dosen dan tim pelaksana, yang telah bekerja sama, berbagi keahlian, serta memberikan kontribusi tenaga dan pemikiran untuk keberhasilan kegiatan pengabdian ini.
3. Pemilik dan seluruh karyawan UMKM Mandiri Jaya, yang telah menerima tim dengan sangat baik, memberikan kesempatan melakukan pendampingan, serta berpartisipasi aktif dalam setiap rangkaian kegiatan mulai dari pre-test, pemaparan materi, post-test, hingga sesi observasi lapangan.
4. Masyarakat sekitar dan para pihak pendukung lainnya, yang turut membantu berjalannya kegiatan secara kondusif dan memberikan dukungan moral selama proses pelaksanaan.

Semoga seluruh kontribusi dan kerja sama yang telah diberikan menjadi bagian penting dalam upaya pemberdayaan UMKM serta memberikan manfaat jangka panjang bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penguatan budaya kerja yang produktif.

## 6. REFERENSI

- Abdillah, F. (2024). Dampak Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 27–35. <https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.335>
- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Arnidha, Y., & Fatahillah, F. (2021). Membentuk Karakter Logis, Kritis, Kreatif dan Inovatif dalam Pembelajaran Matematika Melalui Pendekatan Saintifik. *JURNAL E-DuMath*, 7(1), 35–41. <https://doi.org/10.52657/je.v7i1.1359>
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya

- Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.731>
- Fitra Arlina Nasution, & Arief Budiman. (2024). Implementasi Bantuan Program Peningkatan Kebiasaan Menuju Masyarakat Sejahtera Di Kelambir Lima. *Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat (JURIBMAS)*, 3(1), 315–323. <https://doi.org/10.62712/juribmas.v3i1.255>
- Guruh Suksmono Aji, & Iva Khoiril Mala. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Muda Harahap, L., Beyn Beril Jahran Saragih, A., Ramadhan, R., Majeovan Surbakti, O., & Gerald, J. (2025). Peran UMKM dalam Sistem Perekonomian Indonesia: Tantangan dan Peluang Pasca Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi | JIMBE*, 3(1), 2025. <https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE>
- Putra, A. K., Rafi, A., Darmawan, R. P., & Wikansari, R. (2023). Peran pemerintah meningkatkan perdagangan internasional khususnya ekspor. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.59827/jie.v2i3.94>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155>
- Suci Indah Larassati, Fathir Naufal Ar Rizqi, & Hesti Kusumaningrum. (2024). Strategi Pengembangan Kewirausahaan dan Dinamika Kompetitif Untuk Menciptakan Inovasi. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(4), 236–245. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i4.3797>
- Sukarman Purba, Judika Manalu, Crabel Harianja, & Greace Siregar. (2025). Pengaruh Etika Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Medan terhadap Kualitas Kerja di Perusahaan Industri. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(3), 372–378. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i3.398>
- Sundari, S., Supiyandi, S., Rizki, C. A., Asih, M. S., & Khairuniza, N. (2025). Pemberdayaan GEN-Z melalui Pelatihan Desain Produk Berbasis Digital Printing untuk UMKM Lokal. *Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat (JURIBMAS)*, 4(2), 354–362. <https://doi.org/10.62712/juribmas.v4i2.645>
- Tampubolon, F. R. S. (2024). Strategi Daya Saing Produk UMKM PT. Sinergi Galeri Mitra Bontang. *Journal of Multidisciplinary Inquiry ...*, 1(3c), 1276–1287. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id:80/index.php/mister/article/view/1862>
- Wiguna, A., Aditia, M. F., & Hasanuddin, M. (2025). Pembelajaran Hybrid Dalam Pelatihan Komputer di LKP Karya Prima. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berdampak*, 1(2), 64–72.
- Wirahyuni, K., Putrayasa, I. B., Suandi, I. N., Nurjaya, I. G., & Martha, I. N. (2025). PENINGKATAN LITERASI DIGITAL SISWA DENGAN PEMANFAATAN APLIKASI EDUKATIF INTERAKTIF MELALUI PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN GURU-GURU. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 10(1).
- Yolanda, C. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 170–186. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>