

PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN MELALUI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris Pada IKKR Bidang Produksi Tekstil, Barang Kulit dan Alas Kaki di Kabupaten Tulungagung)

**Krisan Sisdiyantoro
Eni Widhajati**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi
Universitas Tulungagung

Email: sisdiantorokrisan@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung antara kreativitas, inovasi dan motivasi terhadap pengembangan kewirausahaan dan pengaruh tidak langsung, yakni antara kreativitas, inovasi dan motivasi terhadap pengembangan kewirausahaan melalui peningkatan kinerja karyawan pada IKKR Bidang Produksi Tekstil, Barang Kulit dan Alas Kaki di Kabupaten Tulungagung. Hasil analisis atas pengaruh langsung maupun tidak langsung tersebut dapat dipergunakan sebagai bahan kajian bagi pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam melakukan pembinaan dan pengembangan pelaku usaha kecil maupun bagi manajemen pelaku usaha kecil sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan kewirausahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuesioner.

Metode yang akan dipakai dalam pencapaian tujuan penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan explanatory. Rencana kegiatan yang diusulkan meliputi riset pendahuluan ke Dinas Perindustrian dan Perdagangan untuk mengetahui data IKKR bidang produksi tekstil, barang kulit dan alas kaki. Kemudian dilanjutkan pembuatan kuesioner, penyebaran kuesioner, pengumpulan kuesioner, tabulasi data, pengujian dan analisis data menggunakan analisis jalur (Path Analysis) untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel kreativitas, inovasi dan motivasi terhadap pengembangan kewirausahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung pada IKKR bidang produksi tekstil, barang kulit dan alas kaki yang ada di Tulungagung dan kegiatan terakhir berupa penyusunan laporan penelitian dengan mempertimbangkan pustaka yang relevan dan hasil analisis data yang telah diperoleh.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tak langsung variabel Kreativitas (X_1) terhadap pengembangan kewirausahaan (Y_2) melalui kinerja karyawan (Y_1) adalah signifikan; pengaruh tak langsung variabel Inovasi (X_2) terhadap pengembangan kewirausahaan (Y_2) melalui kinerja karyawan (Y_1) adalah signifikan; dan pengaruh tak langsung variabel motivasi (X_3) terhadap pengembangan kewirausahaan (Y_2) melalui kinerja karyawan (Y_1) adalah signifikan.

Kata Kunci: Pengembangan kewirausahaan, peningkatan kinerja, kreativitas, inovasi dan motivasi

Abstract

The purpose of this research is to know the direct influence of creativity, innovation and motivation towards entrepreneurship development and indirect influence, that is between creativity, innovation and motivation toward entrepreneurship development through employee performance improvement on IKKR in Textile, Leather and Footwear Production in Kabupaten Tulungagung. The results of the analysis of the direct or indirect influence can be used as a study material for local government in this case Dinas Perindustrian dan Perdagangan in conducting the development and development of small business actors as well as for the management of small business actors as a consideration in decision-making related to entrepreneurship development. The data used in this study is the primary data in the form of the results of the questionnaire. The method used is survey method with explanatory approach. The data was collected through questionnaires with 150 respondents, interviewing business actors and employees, observation and documentation. Data analysis uses path analysis to test how much influence of creativity, innovation and motivation toward entrepreneurship development through improvement of employee performance, either directly or indirectly in IKKR in Textile, Leather and Footwear Production in Tulungagung.

The result of analysis in this research shows that the indirect influence of creativity variable (X_1) on the development of entrepreneurship (Y_2) through employee performance (Y_1) is significant; indirect variable influence of Innovation (X_2) on entrepreneurship development (Y_2) through employee performance (Y_1) is significant; and the indirect effect of motivation variable (X_3) on entrepreneurship development (Y_2) through employee performance (Y_1) is significant.

Keywords: Entrepreneurship development, performance improvement, creativity, innovation and motivation.

PENDAHULUAN

Perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dewasa ini telah dirasakan perannya dalam membangun perekonomian, terutama dalam upaya peningkatan pemerataan dan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan mewujudkan stabilitas nasional. UMKM merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat. UMKM merupakan

salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan terhadap kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan Usaha Besar dan Badan Usaha Milik Negara (UU No. 20 Tahun 2008).

UMKM di Kabupaten Tulungagung, khususnya Industri Kecil/Kerajinan Rumah Tangga (IKKR) dalam bidang produksi tekstil, barang kulit dan alas kaki merupakan

salah satu pelaku usaha kecil yang masih mampu bertahan dan berkembang sampai sekarang. Produksi tekstil yang dihasilkan meliputi baju, celana, jaket, seragam sekolah, kaos olah raga, training, sprei dan sebagainya, sedangkan produksi kulit meliputi tas, jaket, dompet, ikat pinggang dan produksi alas kaki terdiri dari sepatu serta sandal. IKKR dalam bidang ini dalam sejarahnya telah mengalami pasang surut dan berkat keuletan serta kegigihan para pelaku usaha serta pembinaan dari pemerintah daerah, maka hingga dewasa ini masih eksis dalam operasinya

Upaya pemerintah daerah dalam melakukan pembinaan dan pengembangan usaha kecil khususnya bidang produksi tekstil, barang kulit dan alas kaki telah menghasilkan dua program strategis, yakni program kewirausahaan dan kemitraan. Melalui program kewirausahaan dipergunakan sebagai dasar dalam pengembangan sumber daya manusia. Program ini dipandang penting dan strategis karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menjadi subyek pembangunan. Keberhasilan suatu bangsa dalam pembangunan ekonomi banyak ditentukan oleh kemampuan mengelola segala sumberdaya (*resources*) yang dimiliki. Notoatmodjo (2003: 2) menjelaskan bahwa akselerasi pembangunan suatu negara di bidang apapun membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan pada era global saat ini. Kewirausahaan merupakan karakteristik manusia yang berperan besar dalam mengelola suatu bisnis, karena

pengusaha yang memiliki jiwa kewirausahaan akan memperlihatkan sifat pembaharu yang kreatif, dinamis, inovatif dan adaptif terhadap perubahan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan jiwa kewirausahaan yang tinggi maka manajemen akan dapat diperbaiki secara terus-menerus (Suharto, 2010:5). Oleh karena itu, pengembangan kewirausahaan yang dinamis membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya. Kinerja karyawan yang produktif sangat dibutuhkan perusahaan dalam pengembangan kewirausahaan karyawan. Dalam hal ini, kompetensi yang perlu dikembangkan dalam pengembangan kewirausahaan adalah kreativitas, inovasi dan motivasi. Keberhasilan pembinaan pelaku usaha kecil sebagaimana diuraikan sebelumnya tanpa disertai pengembangan kewirausahaannya, maka niscaya pelaku usaha kecil (IKKR) tidak akan bisa bertahan apalagi berkembang di masa mendatang yang semakin mengglobal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka kami tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengembangan kewirausahaan melalui peningkatan kinerja karyawan pada Industri Kecil/Industri Rumah Tangga (IKKR) Bidang Produksi Tekstil, Barang Kulit dan Alas Kaki di Kabupaten Tulungagung.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar faktor kreativitas, inovasi dan motivasi berpengaruh terhadap pengembangan kewirausahaan melalui kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kreativitas, inovasi dan motivasi terhadap pengembangan

kewirausahaan (secara langsung) dan melalui kinerja karyawan (secara tidak langsung) pada IKKR industri tekstil, barang kulit dan alas kaki di Kabupaten Tulungagung.

Kajian Literatur

Kreativitas

Pada kenyataannya, tidak ada rahasia sama sekali berkaitan dengan kreativitas untuk memecahkan masalah dan untuk memanfaatkan peluang yang ditemui orang setiap hari. Zimmerer *et al.* (2008) mengemukakan bahwa kreativitas (*creativity*) adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang.

Ted Levitt dari Havard mengemukakan bahwa kreativitas adalah memikirkan hal-hal baru. Wirausahawan yang sukses memiliki ide dan kemudian mencari cara agar ide tersebut sukses memecahkan masalah atau memuaskan kebutuhan. Dalam dunia usaha terjadi perubahan yang lebih cepat dari pada yang dapat kita bayangkan, kreativitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan. Berfikir kreatif telah menjadi inti keterampilan bisnis, dan wirausahawan menjadi pemimpin dalam usaha mengembangkan dan menerapkan keterampilan tersebut.

Berdasarkan analisis faktor, Guilford mengemukakan ada lima sifat yang menjadi ciri kemampuan berfikir kreatif, yaitu kelancaran (*fluency*), keluwesan (*flexibility*), keaslian (*originality*), penguraian (*elaboration*), dan perumusan kembali (*redefinition*). Kelancaran adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan. Keluwesan adalah kemampuan untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan

atau pendekatan terhadap masalah. Orisinalitas adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli. Elaborasi adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara rinci. Redefinisi adalah kemampuan untuk meninjau suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang sudah diketahui oleh banyak orang.

Inovasi

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan kecil menghasilkan lebih banyak inovasi yang penting secara ekonomi dan secara teknis dibandingkan dengan perusahaan besar. Peter Drucker dalam Zimmerer *et al.* (2008), mengatakan inovasi merupakan instrument khusus wirausahawan, sarana yang mereka gunakan untuk mengeksploitasi perubahan menjadi peluang untuk bisnis atau jasa yang berbeda.

Memiliki ide yang hebat tidaklah cukup dalam kewirausahaan, akan tetapi mengubah ide menjadi produk/jasa atau mewujudkan usaha bisnis merupakan tahapan berikutnya yang mendasar. Karakter yang penting dalam wirausahawan adalah kemampuan berinovasi (Larsen dan Lewis, 2007). Suatu usaha tidak akan dapat bertahan apabila tanpa inovasi. Kondisi ini disebabkan karena adanya kebutuhan, keinginan dan permintaan pelanggan yang berubah-ubah, sebagaimana persepsi konsumen terhadap mutu suatu produk/jasa. Konsumen tidak selamanya akan menggunakan produk yang sama, karena selalu mencari produk yang dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. Produk/jasa senantiasa memerlukan inovasi secara berkelanjutan sesuai dengan keinginan konsumen agar dapat berlangsung lebih

lama. Hills (2008) mendefinisikan inovasi sebagai ide, praktik atau obyek yang dianggap baru oleh seorang individu atau unit pengguna lainnya. Menurut Suryana (2003: 86) “Inovasi sebagai kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan”.

Motivasi

Mangkunegara (2006: 61) menjelaskan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).” Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Hasibuan (2005: 85) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat motivasi pada diri karyawan.

Barendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2001:124) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian, motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai

berikut: (1) berasal dari dalam maupun luar; (2) dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan (3) juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku bekerja.

Kinerja Karyawan

Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2006: 9) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) ”adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Kewirausahaan

Hisrich dan Peters dalam Alma (2001: 20) *Entrepreneur is the process of creating something the different with value by devoting the necessary time and effort, assuming the accompanying financial, psychological, and social risk dan receiving the resulting rewards of monetary and personal satisfaction* (Wirausahawan adalah merupakan proses menciptakan sesuatu yang berbeda dengan mengabdikan seluruh waktu dan tenaganya disertai dengan menanggung risiko keuangan, kejiwaan, sosial dan menerima balas jasa dalam bentuk uang dan kepuasan pribadinya. Yaghoobi et al. (2010) menyatakan bahwa wirausahawan adalah orang yang berani membuka kegiatan produktif yang mandiri.

Jadi wirausahawan diharapkan mampu untuk menciptakan inovasi, kreativitas dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai keberhasilan usaha. Demikian halnya dengan risiko yang dihadapi merupakan tantangan yang menambah semangat dalam meningkatkan kinerja. Berwirausaha berarti memiliki kemampuan menemukan dan mengevaluasi peluang-peluang, mengumpulkan sumber-sumber daya yang diperlukan dan bertindak untuk memperoleh keuntungan dari peluang tersebut (Meredith, 2005: 4).

Usaha Kecil

UMKM adalah sebagai berikut: (1) Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini; (2) Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak

perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini; (3) Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Kriteria UMKM

Sesuai Undang-Undang Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) No. 20 Tahun 2008 pada Bab IV pasal 16 menetapkan kriteria UMKM sebagai berikut: Kriteria usaha mikro: (a) memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau; (b) memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha kecil: memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha Menengah: memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 tidak

termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00.

Hubungan antara Kreativitas, Inovasi, Motivasi, Kinerja dan Kewirausahaan

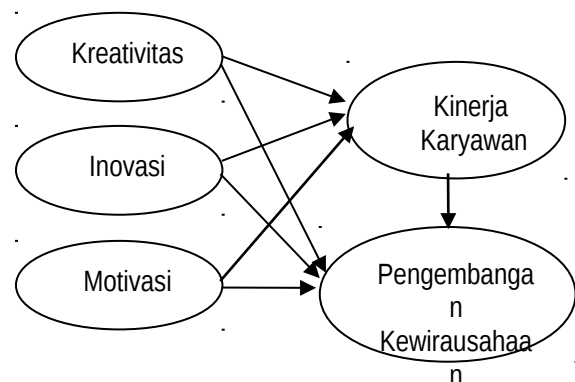
Motivasi kerja sangat Hasil penelitian Sihotang (2011), kreativitas, inovasi dan motivasi seorang pengusaha pribumi berpengaruh langsung terhadap kinerja dalam menjalankan usaha. Penelitian ini dilakukan di Jakarta, Bandung dan Medan bagi pengusaha pribumi. Setiap pengusaha memiliki jiwa kreatifitas, inovasi dan motivasi dalam kinerja untuk menjalankan usaha. Burton *et al.*, (2002) penting karena menjelaskan mengapa karyawan bersedia dengan baik saat melakukan pekerjaan. Kebutuhan adalah faktor pendorong dalam motivasi kerja dengan demikian tujuan seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh pendapatan dan memenuhi kebutuhannya, dengan harapan keinginan dan harapan yang dapat diwujudkan di tempat kerjanya. Motivasi kerja yang besar pada setiap karyawan diharapkan dapat mengarahkan sikap dan tindakan dari berbagai tujuan individu yang dimilikinya, sehingga mampu mengesampingkan tujuan pribadi dan sanggup bekerja dengan baik, efektif, efisien dan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Sukirman (2012) kreativitas, inovasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada UMKM bidang produksi makanan tradisional (jenang kudu) di Kota Kudus.

Hasil penelitian ini, yakni peningkatan kreativitas, inovasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian Sihotang (2011), pendapat Larsen dan Lewis (2007), dan Haynes & Massie dalam Hasibuan (2005:85). Selain itu, peningkatan kreativitas, inovasi dan motivasi akan meningkatkan pengembangan kewirausahaan sejalan dengan pendapat Larsen dan Lewis (2007), Teevan dan Smith (1976) dalam Wursanto (2005:47) dan peningkatan kinerja karyawan akan meningkatkan pengembangan kewirausahaan sesuai pendapat Burton *et al.*, (2011).2.4.

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian, kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka sub struktur penelitian dapat disajikan dalam gambar di bawah.

Gambar 1: Sub Struktur Penelitian



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kreativitas, inovasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kreativitas, inovasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan.
- H₃: Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada IKKR Bidang Produksi Tekstil, Barang Kulit dan Alas Kaki dalam naungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Peubah yang diamati dalam penelitian ini meliputi: (1) Peubah bebas yang meliputi: (a) Kreativitas (b) Inovasi, (c) Motivasi dan; (2) Peubah terikat adalah (a) Kinerja Karyawan dan (b) Pengembangan Kewirausahaan.

Model penelitian yang dipakai adalah survey dengan pendekatan eksplanatori atau pengujian hipotesis. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 89), penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hipotesis (*hypotheses testing*) umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Teknik pengumpulan data kualitatif diantaranya adalah *interview* (wawancara), *questionere* (pertanyaan/kuesioner), observasi dan analisis konten (*content analysis*). Untuk memperoleh data informasi yang dapat dijadikan bahan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti. Data yang diperoleh ini disebut data primer, sedangkan data diperoleh dengan cara-cara sebagai berikut: (a) Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui jawaban responden atas item-item pertanyaan yang disusun dalam kuesioner, (b) Wawancara, yaitu mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan responden dan (c) Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik Pengumpulan Data

Sekunder dimaksudkan untuk mendukung data primer. Teknik yang digunakan antara lain: (a) Studi Kepustakaan yakni pengumpulan data-data dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori dan konsep konsep dari sejumlah literature baik buku, jurnal, majalah, Koran ataupun karya tulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian (b) Dokumentasi adalah memanfaatkan dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lain yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program AMOS. Model struktural persamaan sebagai berikut:

$$KK = \alpha_0 + \alpha_1 Kr + \alpha_2 In + \alpha_3 Mo + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

$$PK = \beta_0 + \beta_1 Kr + \beta_2 In + \beta_3 Mo + \epsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$PK = \beta_0 + \beta_1 KK + \epsilon_3 \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

PK = Pengembangan Kewirausahaan

Kr = Kreativitas

In = Inovasi

Mo = Motivasi

€ = Error

Komponen-komponen ukuran mengidentifikasi *latent variables* dan komponen-komponen structural meng-evaluasi hipotesis hubungan kausal, antara *latent variables* pada model kausal dan menunjukkan sebuah pengujian seluruh hipotesis dari model sebagai suatu keseluruhan (Ferdinan, 2002:126).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah IKKR bidang produksi tekstil, barang kulit dan alas kaki di Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya berkisar 16.000 unit.

Berdasarkan keterbatasan peneliti maka pengambilan sampel dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 150 responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner sebanyak 150 eksemplar dan kembali semua. Namun sebanyak 36 kuesioner dianggap kurang lengkap, sehingga jumlah kuesioner yang dipergunakan sebagai sampel dalam olah data sebanyak 114 responden.

Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Tahap pertama dari uji kecocokan ini ditujukan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) antara data dengan model beberapa ukuran GOF atau *Goodness of Fit Indices* (GOFI) dapat digunakan secara bersama-sama atau kombinasi. Tidak satupun dari ukuran-ukuran GOF atau GOFI secara eksklusif dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kecocokan keseluruhan model. Petunjuk terbaik dalam menilai kecocokan model adalah teori substantive yang kuat. Jika model hanya menunjukkan atau mewakili teori substantif yang tidak kuat, dan meskipun model mempunyai kecocokan model yang sangat baik, agak sukar bagi kita untuk menilai model tersebut.

Uji kecocokan keseluruhan model berkaitan dengan analisis terhadap GOF statistik yang dihasilkan oleh program, dalam hal ini AMOS. Dengan menggunakan pedoman ukuran-ukuran GOF dan hasil GOF *statistic*, maka dapat dilakukan analisis kecocokan keseluruhan model sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil *Goodness of fit Index* (Uji Ketepatan Model)

Goodness of fit Index	Cut of value	Hasil	Keterangan
GFI	> 0,900: Good fit > 0,800: Marginal fit	0,802	Model Marginal fit
CFI	< 0,800: Poor fit	0,863	Model Marginal fit

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Goodness of Fit Indices (GFI) merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan observed matriks kovarians. Nilai GFI ini harus berkisar antara 0 sampai dengan 1. Dengan melihat hasil *fit index* untuk GFI (*Goodness of Fit Index*) sebesar 0,802, dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat cukup fit (*Marginal fit*), karena nilai yang diperoleh mendekati 1. Sedangkan hasil *fit index* untuk CFI (*Comparative Fit Index*) sebesar 0,863 dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat cukup fit (*Marginal fit*).

Analisis Jalur

Bagian ini berhubungan dengan evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh langsung satu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebuah hubungan kausal dinyatakan tidak signifikan jika nilai *critical ratio* (C.R.) berada diantara rentang -1.96 dan 1.96 dengan tingkat signifikansi 0.05. Melalui bantuan aplikasi program AMOS diperoleh hasil estimasi nilai koefisien jalur dan *critical ratio*. Secara ringkas hasil estimasi koefisien jalur tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Estimasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel		Koefisien Jalur	Hasil Uji Hipotesis		Kesimpulan
Eksogen	Endo-gen		R	P-value	
X ₁	Y ₁	0,347	4,274	0,000	Signifikan
X ₂		0,444	6,022	0,000	Signifikan
X ₃		0,294	5,185	0,000	Signifikan

X ₁	Y ₂	0,277	3,310	0,000	Signifikan
X ₂		0,266	3,275	0,001	Signifikan
X ₃		0,361	5,973	0,000	Signifikan
Y ₁		0,199	2,207	0,027	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil estimasi dan pengujian hipotesis. Pada substruktur 1 (Endogen: Y₁), diketahui variabel Kreativitas (X₁) memiliki nilai koefisien jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) sebesar 0,347 dengan nilai CR sebesar 4,274. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($4,274 > 1,96$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak, artinya Kreativitas (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₁).

Diketahui variabel Inovasi (X₂) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,444 dengan nilai CR sebesar 6,022. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($6,022 > 1,96$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak, artinya Inovasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₁).

Diketahui variabel motivasi (X₃) memiliki nilai koefisien jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) sebesar 0,294 dengan nilai CR sebesar 5,185. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($5,185 > 0,196$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak, artinya Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₁).

Pada substruktur 2 (Endogen: Y₂), diketahui variabel Kreativitas (X₁) memiliki nilai koefisien Jalur terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂) sebesar 0,277 dengan nilai CR sebesar 3,310. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($3,310 > 1,96$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak,

artinya Kreativitas (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂).

Diketahui variabel Inovasi (X₂) memiliki nilai koefisien jalur terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂) sebesar 0,266 dengan nilai CR sebesar 3,275. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($3,275 > 1,96$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak, artinya Inovasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂).

Diketahui variabel Motivasi (X₃) memiliki nilai koefisien jalur terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂) sebesar 0,361 dengan nilai CR sebesar 5,973. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($5,973 > 1,96$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak, artinya Motivasi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂).

Diketahui variabel Kinerja Karyawan (Y₁) memiliki nilai koefisien jalur terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂) sebesar 0,199 dengan nilai CR sebesar 2,207. Karena nilai CR lebih besar dari *critical value* ($2,207 > 1,96$), maka hipotesis statistik menyatakan H₀ ditolak, artinya Kinerja Karyawan (Y₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y₂).

Analisis Variabel Mediasi (Pengaruh Tak Langsung)

Analisis variabel mediasi yang dilakukan adalah menggunakan perkalian dengan metode Sobel, yaitu mengalikan kedua koefisien jalur dan t-statistik digunakan uji Sobel. Pengaruh tak langsung antar variabel eksogen dan endogen

sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3: Pengaruh Tak Langsung

Pengaruh Tak Langsung	Perhitungan	Hasil	t-Statistik	Ket.
Kreativitas (X_1) terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y_2) melalui kinerja Karyawan (Y_1)	$0,347 \times 0,199$	0,069	1,960	Signifikan
Inovasi (X_2) terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y_2) melalui kinerja Karyawan (Y_1)	$0,444 \times 0,199$	0,088	2,072	Signifikan
Motivasi (X_3) terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y_2) melalui kinerja Karyawan (Y_1)	$0,294 \times 0,199$	0,059	2,030	Signifikan

Sumber: Data Penelitian diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel laten secara tidak langsung terhadap variabel laten yang dituju dinyatakan signifikan karena seluruh t-statistik $\geq 1,96$, secara detail pengaruh tak langsung masing-masing variabel eksogen terhadap endogen diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh tak langsung variabel Kreativitas (X_1) terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y_2) melalui Kinerja Karyawan (Y_1) adalah sebesar 0,069 dengan t-statistik sebesar 1,96 (signifikan).
2. Pengaruh tak langsung variabel Inovasi (X_2) terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y_2) melalui Kinerja Karyawan (Y_1) adalah sebesar 0,088 dengan t-statistik sebesar 2,072 (signifikan).
3. Pengaruh tak langsung variabel Motivasi (X_3) terhadap Pengembangan Kewirausahaan (Y_2) melalui Kinerja Karyawan (Y_1) adalah sebesar 0,059 dengan t-statistik sebesar 2,030 (signifikan).

Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai 0,347 artinya bahwa kreativitas merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pada umumnya kinerja atau prestasi karyawan relatif tidak sama, hal ini tergantung kemampuan, pengalaman dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing individu. Namun demikian, seluruh responden menyatakan bahwa dalam bekerja merasa meningkat kinerjanya dengan adanya kreativitas yang terbentuk dari kemampuan dan pengembangan masing karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Sihotang (2011), dan Sukirman (2011).

Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai 0,444 artinya bahwa usaha untuk melakukan inovasi dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat pengembangan inovasi yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja mereka. Usaha pengembangan inovasi banyak mengarah kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Suryana (2003), Larsen dan Lewis (2007), Keeh et al. (2007), Hills (2008), dan Sukirman (2011).

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai 0,294 artinya motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang

dapat digunakan untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang berdampak terhadap kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas tanpa tekanan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat tentang motivasi yang dikemukakan oleh Sutermeister dalam Nurkolisoh (2006) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2011).

Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Motivasi Terhadap Pengembangan Kewirausahaan

Kreativitas *berpengaruh* positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan yang ditunjukkan dengan nilai 0,277 artinya bahwa kreativitas akan mempengaruhi terbentuknya pengembangan jiwa kewirausahaan bagi karyawan. Hal ini juga ditunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh tidak langsung terhadap kewirausahaan melalui kinerja karyawan dengan nilai 0,069 artinya peningkatan pengembangan kewirausahaan dipengaruhi oleh kreativitas melalui kinerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki kinerja baik tentu didukung kreativitas dan diakui oleh perusahaan untuk dapat melakukan pengembangan kewirausahaan secara optimal. Sebaliknya, belum terbentuknya kewirausahaan secara baik seorang karyawan disebabkan beberapa faktor, diantaranya kesempatan untuk menciptakan kreativitas dalam mengembangkan usaha. Seorang karyawan yang kinerjanya baik merasa tidak perlu lagi

mengembangkan diri dalam melakukan hal-hal baru untuk menghasilkan produk baru, misalnya apabila terdapat pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya, karyawan tidak perlu mencari peluang baru. Pemikiran ini bisa berasal dari diri karyawan sendiri atau dari manajemen perusahaan yang memberikan batasan-batasan karena timbulnya kekhawatiran yang berlebihan. Terbentuknya jiwa kewirausahaan diawali dari kreativitas karyawan yang berkembang dengan baik sehingga memiliki kinerja yang baik dan mendapat kesempatan untuk mengembangkan kewirausahaan demi kemajuan perusahaan. Kondisi ini merupakan salah satu landasan pemikiran bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan.

Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan dengan nilai 0,266, artinya inovasi merupakan kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan permasalahan dan menemukan peluang dalam pengembangan kewirausahaan. Diharapkan melalui inovasi dapat menimbulkan perubahan yang positif bagi manajemen berupa sumberdaya handal yang dikoordinir dengan sumberdaya yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain motivasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan kewirausahaan dengan nilai 0,088, berarti peningkatan pengembangan kewirausahaan dipengaruhi oleh peningkatan inovasi melalui kinerja karyawan yang meningkat. Hasil penelitian ini mendukung pendapat dan teori tentang inovasi yang dikemukakan oleh Larsen & Lewis (2007).

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan dengan nilai 0,059, artinya bahwa motivasi merupakan faktor-faktor dalam diri yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku seseorang sebagai hasil internalisasi pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan kewirausahaan, seperti risiko, kerja keras, tekun, tantangan dan sebagainya. Motivasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan kewirausahaan melalui kinerja karyawan (0,059), artinya bahwa peningkatan motivasi akan berpengaruh terhadap pengembangan kewirausahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dan memberi kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan atau tujuan. Hasil penelitian ini mendukung teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh Teevan dan Smith (1976) dalam Djalali (2001:108), Wursanto (2005:47) dan hasil penelitian Sukirman (2011).

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Kewirausahaan

Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan (0,199), artinya pada umumnya kinerja karyawan yang baik/tinggi akan mampu meningkatkan pengembangan kewirausahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik merupakan sumberdaya yang secara mendasar diperlukan untuk pengembangan kewirausahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Burton *et al.*, (2011) dan hasil penelitian Sukirman (2011), dengan memberikan kesimpulan bahwa kinerja karyawan secara positif dan

signifikan berpengaruh terhadap pengembangan kewirausahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dihasilkan adalah:

1. Pengembangan kewirausahaan dipengaruhi langsung oleh kreativitas, inovasi dan motivasi. Kreativitas, inovasi dan motivasi masing-masing mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh kreativitas, inovasi dan motivasi. Kreativitas, inovasi dan motivasi masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan.
3. Pengembangan kewirausahaan dipengaruhi secara tidak langsung (melalui kinerja karyawan) oleh kreativitas, inovasi dan motivasi secara positif dan signifikan. Jadi kreativitas, inovasi dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan kewirausahaan.

Saran

Penelitian ini dilakukan pada Industri Kecil Kerajinan Rumah Tangga (IKKR) Bidang Produksi Tekstil, Barang Kulit dan Alas Kaki yang menyebar di Kabupaten Tulungagung dengan mengambil sampel sebesar 150 unit. Penelitian selanjutnya pada IKKR bidang yang lain, sebaiknya jumlah pengambilan sampel ditambah dalam upaya

untuk meningkatkan atau memenuhi model *goodness of fit Index*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2013. *Kewirausahaan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ferdinan, A. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNIDIP.
- Hills, G. 2008. Marketing and Entrepreneurship, Research Ideas and Opportunities. *Journal of Small and Medium Entrepreneurship*: 27-39.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, M. 2006. *Tantangan dan Peluang Ekonomi Kerakyatan dalam Era Globalisasi Ekonomi*. Analisis CSIS. XXVI, No. 1.
- Larsen, P., dan A. Lewia. 2007. How award winning SMEs manage the barriers to innovation. *Journal Creativity and Innovation Management*: 141-151.
- Mangkunegoro, A.P., 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Meredith, G.G., R.E. Nelson, A.P. Neck. 2005. *Kewirausahaan*. Teori dan Praktek. Jakarta: Penerbit PPM.
- Notoatmojo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung. 2013. *Tulungagung Dalam Angka*.
- Sihotang, A.S. 2010. *Analisis Pengaruh Kreativitas, Inovasi dan Motivasi Pengusaha Pribumi terhadap Kinerja Usaha daerah Jakarta. Bandung dan Medan*. Tesis tidak dipublikasikan.
- Suharto, P. 2010. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Sukirman. 2014. Pengembangan Kewirausahaan Melalui Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan bisnis*, Vol. XVII Edisi April: 143-162.
- Suryana. 2003. *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Tika, Moh. Pabandu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Edisi pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- UU RI No. 2008. *Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijaya, Toni. 2009. *Analisis Structural Equation Modeling Menggunakan Amos*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Wursanto, I. 2005. *Dasart-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yaghooobi, N.M., H. Salarzahi, A. Hamed, dan H. Akbari. 2010. An evaluation of independent entrepreneurship obstacles in industrial SMEs. *European Journal of social Sciencel*: 33-45.
- Zimmerer T.W., N.M. Scarborough, dan Wilson D. 2005. *Essential of Entrepreneurship on Small Business Management*, 5th. Diterjemahkan: D. Arnos Kwary dan Dewi Fitriani, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.26.