

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi, yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia di pemerintahan instansi atau sektor atau organisasi pelayanan publik merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola dan dikembangkan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. yang tinggi kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar manusia dapat berperan sebagai yang handal pelaksana dalam fungsi organisasinya.

Perkembangan studi perilaku organisasi saat ini semakin berkembang, karena persoalan-persoalan organisasi sedemikian kompleks akibat persoalan-persoalan manusia sendiri berlanjut menjadi tantangan yang pokok dan harus dihadapi oleh manajer dalam organisasi sekarang ini. Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) menurut Robbins dan Judge (2022 : 41) Perilaku organisasi merupakan studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku Organisasi berfokus pada jumlah yang sangat terbatas yang membentuk evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang lingkungan reka. Selain itu, beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli yang rujukan teori utama berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya



manusia yang selanjutnya disebut MSDM menurut Dessler (2015) menambahkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang berfokus untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa MSDM sebagai bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana merekrut, mempekerjakan, melatih, dan mempertahankan pegawai. Kemudian teori MSDM menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dari bakat Pegawai untuk mewujudkan kinerja dan sasaran organisasi (Mathis dan Jackson, 2011).

Sebagai salah satu negara yang berkembang, perekonomian di Indonesia tidak lepas dari kontribusi sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah menunjukkan bahwa kontribusi sektor UMKM terhadap Produk Domestik Bruto Indonesia sejak 2017 hingga 2019 tetap konsisten di angka 60%, bahkan pada tahun 2020 diprediksi meningkat menjadi 61% (lokadata, 2020). Posisi UMKM dalam perekonomian nasional memiliki peran penting dan strategis, dimana keberadaan UMKM cukup dominan dalam perekonomian Indonesia. Penting bagi pemerintah untuk terus mendukung UMKM melalui penguatan, sehingga peran mereka sebagai pilar dalam membangun ekonomi bangsa dapat berjalan optimal (Sarfiyah, 2019).

Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani Indrawati dan *World Islamic*



Forum pada 2016 mengatakan bahwa UMKM telah terbukti menjadi yang kuat ketika terjadi guncangan ekonomi. UMKM juga merupakan tulang

panggung dari ekonomi karena hampir sekitar 99% aktivitas bisnis di Indonesia dan UMKM tersebut juga telah menyerap 107,6 juta tenaga kerja penduduk Indonesia dan berkontribusi 60,6% terhadap produk domestik bruto Indonesia (Nurchaya & Majapahit, 2018).

Di tengah perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang belum terlalu baik di awal tahun 2020, UMKM di Indonesia kembali diuji dengan munculnya wabah Covid-19 ditengah masyarakat Indonesia. Covid-19 bermula muncul di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai masalah kesehatan dunia oleh WHO.

Dilihat dari kasus ini, untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 diharuskan untuk melakukan sosial distancing atau dikenal juga dengan upaya *Lockdown*. Dengan demikian, di Indonesia pun pemerintah telah mencoba upaya tersebut yang berimbas langsung terhadap penurunan secara drastis ekonomi UMKM, karena setiap warga bahkan murid sekolah pun diliburkan agar tetap berada di dalam rumah, akibatnya perusahaan UMKM terhambat dan berakibat dalam penjualan dan juga produksi dilihat dari permasalahan ini banyak sekali UMKM yang beralih kepada inovasi penggunaan teknologi serta mengubah budaya yang ada sebelumnya untuk meningkatkan kinerja UMKM, termasuk di dalamnya adalah UMKM di Kabupaten Gowa. Dinas Koperasi Gowa memiliki rencana untuk memberikan penyuluhan bagi para pelaku UMKM untuk mengembangkan dan memasarkan produk secara digital demi kinerja UMKM yang semakin optimal (makassar.sindonews.com). Kabupaten Gowa berupaya terus meningkatkan jumlah UMKM.



ini dapat terlihat dari adanya peningkatan jumlah UMKM di Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa merilis jumlah UMKM

sepanjang tahun 2018-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1. perkembangan Jumlah UMKM di Kabupaten Gowa Tahun 2018-2023

No	Ket.	Sat.	Tahun						
			2018	2019	2020	2021	2022	Triwulan I 2023	Triwulan II 2023
1.	Mikro	Unit	3.945	4.028	37.341	53.045	53.931	53.931	53.931
2.	Kecil	Unit	2.898	2.944	3.179	3.179	3.179	3.179	3.179
3.	Menengah	Unit	260	261	266	266	266	266	266
Jumlah			7.104	7.233	40.786	56.490	57.376	57.376	57.421

Sumber : Dinas Koperasi Kabupaten Gowa 2023

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa perkembangan jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang berkembang sangat cepat, dimana khusus untuk usaha mikro yang memiliki jumlah yang sangat besar yaitu di tahun 2019 berjumlah 7.233 usaha, sedangkan di tahun 2020 bertambah menjadi 40.786 usaha Mikro, kecil dan menengah sampai dengan triwulan ke II tahun 2023 bertambah lagi menjadi 57.421 Usaha Mikro, kecil dan menengah.

Hal ini menunjukkan bahwa tantangan persaingan yang harus di hadapi oleh usaha Mikro, Kecil dan menengah karena bertambah banyaknya jumlah UMKM yang ada khususnya di Kabupaten Gowa. Kabupaten Gowa merupakan salah satu wilayah yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan yang saat ini mengalami perkembangan pesat yaitu Kawasan Strategi Nasional (KSN). Kawasan tersebut memiliki beberapa titik pusat pertumbuhan baru yang saat ini sedang berkembang

abupaten Gowa memiliki beraneka-ragam jenis UMKM, mulai dari , minuman, barang campuran, dll. Segmen konsumen yang majemuk,



membuat peneliti tertarik untuk mengkaji hal ini secara mendalam. Khususnya UMKM yang bergerak di bidang makanan, minuman, dan barang campuran. Lebih hampir puluhan ribu unit UMKM yang ada di Kabupaten Gowa. Banyaknya UMKM sektor makanan, minuman dan barang campuran disebabkan karena faktor jumlah konsumen dengan kebutuhan serba praktis dan instan, sehingga masyarakat menangkap kecenderungan itu sebagai peluang, kemudian merintis dan mengembangkan UMKM. Namun banyak pula pedagang yang tidak bisa bertahan untuk menghadapi pesaing baru sehingga harus menutup usahanya. Persaingan yang ketat di antara para pedagang UMKM membuat para pemilik usaha harus mampu menentukan strategi dan melakukan inovasi dalam pengembangan usaha sehingga bisa tetap bertahan dalam menjalankan usaha.

Dengan perkembangan digital yang terjadi saat ini, perlu adanya inovasi yang tertanam dalam jiwa pelaku usaha itu sendiri. Pada UMKM di Kabupaten Gowa, penggunaan komputer belum optimal. Sumber daya manusia yang menguasai informasi teknologi sangat minim, padahal kegiatan administrasi dan berbagai macam dokumen dan laporan yang menjadi tugas sehari-hari mereka semakin meningkat. Masih ada perbedaan besar antara kinerja satu sumber daya manusia dan kinerja sumber daya manusia lain.

Perbedaan ini terjadi karena beberapa sumber daya manusia bekerja hanya untuk memenuhi standar minimal yang menjadi budaya mereka, sedangkan sumber daya manusia lainnya bekerja secara aktif dan dalam semangat mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi. Masih sangat sedikit UMKM yang menerapkan digitalisasi di Kabupaten Gowa. Ini terkait dengan pengelolaan Usaha



rang bermental wirausaha dan kemampuan untuk memanfaatkan dalam manajemen bisnis. Jika ditelaah lebih lanjut, beberapa akar

penyebab lainnya menjadi penyebab lemahnya kinerja yaitu masih adanya manajer yang tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, UMKM harus berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, untuk mencapai hasil yang optimal pertunjukan. Tingginya persaingan membuat UMKM harus meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran. Hal ini perlu dilakukan untuk menambah nilai jual UMKM itu sendiri, utamanya agar masih dapat bersaing dengan produk-produk asing yang kian membanjiri industri manufaktur di Indonesia, mengingat UMKM adalah sektor ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia (Kristina Sedyastuti, 2018). Pemberdayaan UMKM untuk mencapai kinerja UMKM yang maksimal adalah dengan membuat perubahan dan pengembangan bisnis kultur agar mampu bersaing di tengah persaingan yang semakin tinggi.

Keberhasilan suatu usaha ditentukan oleh karakteristik sikap dan perilaku pengusaha. Kinerja wirausaha sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh tindakan positif dalam menjalankan usahanya, bahwa tindakan atau perilaku tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai kepribadian wirausaha sebagaimana dikemukakan oleh Suryana (2006:52), "yaitu nilai-nilai keberanian menghadapi resiko, sikap positif, optimisme, keberanian, mandiri, mampu memimpin, dan mau belajar dari pengalaman."

Sikap mental wirausaha merupakan hasil dari pembentukan karakter yang akan mengarah pada pencapaian tujuan bisnis itu sendiri. Menurut Hartanti (2008),



mental Wirausaha adalah kehidupan yang dijalani dalam berwirausaha yang arnya merupakan sikap dan perilaku wirausaha yang ditunjukkan melalui

sifat, watak, dan watak seseorang yang memiliki kemauan untuk mewujudkan ide-ide inovatif ke dunia nyata secara kreatif (Hartanti, 2008).

Peneliti sebelumnya yaitu Nurfitriya (2018) menemukan bahwa sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan pengusaha batik di sentra untuk kerajinan batik di kota Tasikmalaya. Selain itu, hasil penelitian dari Octavia (2015) dan Nurhayati et al (2012) menemukan bahwa sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan atau kinerja bisnis Sepatu Cibaduyut Pabrik, Kota Bandung. Selain mempengaruhi kinerja bisnis, sikap kewirausahaan juga dapat mempengaruhi kemampuan kewirausahaan seperti *Technopreneurship*. *Technopreneurship*, salah satu bagian dari pengembangan kewirausahaan, memberikan gambaran kewirausahaan menggunakan inovasi berbasis teknologi.

Konsep *technopreneur* didasarkan pada basis teknologi yang digunakan sebagai alat wirausaha. *Technopreneurship* berasal dari gabungan kata "teknologi" dan "kewirausahaan" (Depositario, et al, 2011). Pendapat lain menyatakan bahwa *Technopreneurship* adalah sebuah proses dalam sebuah organisasi yang mengutamakan inovasi dan terus menerus menemukan masalah utama organisasi, memecahkan masalah, dan mengimplementasikannya metode pemecahan masalah untuk meningkatkan daya saing di pasar global (Okorie, 2014). Penggunaan teknologi untuk penciptaan *Technopreneur* telah banyak digunakan untuk mendukung proses bisnis yang ada di perusahaan Dengan adanya sistem IT, tentunya membuat waktu dan biaya menjadi lebih efisien.

Penggunaan IT dalam bisnis dapat membuat pekerjaan lebih teratur dan



at. IT telah dianggap sebagai sumber daya utama untuk daya saing pemanfaatan dan pengembangan kemampuan IT membantu perusahaan

untuk mendapatkan keuntungan, misalnya: peningkatan laba, pengurangan biaya, dan pertumbuhan penjualan yang lebih tinggi. Penggunaan IT sangat bermanfaat bagi perkembangan dan pembangunan sektor ekonomi terutama memasuki era revolusi industri 4.0. Bidang Ekonomi di revolusi industri 4.0 pada perubahan besar dan sedang dalam kemajuan teknologi yang memungkinkan otomatisasi hampir di semua bidang (Sangaji, Wiyono & Mulyaningsih, 2020). Perubahan pola dalam menjalankan usaha yang mulai membiasakan penggunaan teknologi sebagai salah satu bentuk dari manajemen organisasi UMKM menjadi tantangan yang harus dihadapi ke depannya. Hal ini menjadi pemicu bagi pelaku usaha untuk mulai memanfaatkan perkembangan teknologi.

Technopreneur dapat meningkatkan produktivitas dan pangsa pasar perusahaan dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti bantuan dalam memperkenalkan produk dan layanan baru, menjadi lebih berorientasi pada pelanggan, merespons dengan lebih baik perubahan pasar, dan mampu berinovasi untuk kinerja perusahaan yang lebih baik (Chenge & Shuntu, 2020). Menurut Ringim, Razalli & Hasnan (2015), perusahaan yang menerapkan kemampuan IT dalam proses bisnisnya memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan oleh para pesaing dalam hal keuntungan dan rasio biaya yang lebih rendah. Perubahan ini mendorong kegiatan terkait inovasi, yang berbasis teknologi dan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui keunggulan bersaing dengan melakukan inovasi perusahaan, modifikasi produk, menciptakan produk baru, dan menciptakan konsep produk.

Penggunaan teknologi saat ini terutama IT tidak hanya meliputi alat data tetapi telah menjadi senjata kompetitif yang akan mampu h struktur industri dan dengan demikian revolusi teknologi yang cepat



pada IT atau TIK telah membuat lingkungan bisnis menjadi lebih kompetitif. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan *Technopreneurship* telah menjadi motor penggerak untuk mendorong kreativitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif jangka panjang di dunia saat ini di mana masalah ekonomi telah dikombinasikan dengan peningkatan daya saing (Brand, 2016). Selanjutnya, kebutuhan untuk menggabungkan kebutuhan dan kebutuhan akan teknologi dengan segala unsur kewirausahaan menyebabkan pengembangan istilah "*Technopreneurship*" yang mengacu pada bisnis baru atau prospektif usaha yang berbasis teknologi (Petti, 2009; Ozgulbas et al, 2013). Untuk mencapai tujuan kinerja bisnis, konsep kewirausahaan teknologi yang dipahami sebagai proses yang melibatkan penggunaan praktis yang lebih besar dari temuan penelitian ilmiah dan teknologi modern memainkan peran penting.

Seperti yang telah disebutkan, penggunaan *information technology* (IT) sebagai salah satu bentuk *Technopreneur* bisa menjadi peluang besar bagi UMKM untuk memasarkan dan mengembangkan bisnis mereka. Hal ini didukung oleh pemerintah lewat program UMKM *Go Online*. Melihat perubahan pola konsumsi masyarakat yang tadinya *offline* menjadi *online*, maka *e-commerce* dapat menjadi solusi bagi UMKM untuk dapat tetap berjalan dan memasarkan produknya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi berkaitan dengan implementasi *Technopreneurship* pada beberapa UMKM di Kabupaten Gowa khususnya yang bergerak dibidang usaha Retail atau toko, masih banyak para pelaku UMKM yang belum mampu untuk melakukan inovasi dibidang teknologi khususnya kurangnya wawasan dan pengetahuan mereka mengenai *Technopreneurship*. Sebagian dari



belum mampu menciptakan usaha yang melibatkan teknologi sebagai , serta belum mampu penciptaan strategi yang tepat untuk

pengembangan usaha mereka. Beberapa pelaku UMKM belum berani menggunakan teknologi sebagai basis pengembangan usahanya. Memunculkan inisiatif dan keberanian dari UMKM untuk menerapkan teknologi sederhana masih mengalami hambatan bila tanpa dukungan dan keyakinan dari dalam diri mereka dan dukungan pemerintah. Sebagian dari mereka belum mampu memanfaatkan media sosial untuk melakukan promosi karena keterbatasan pengetahuan dan penggunaan teknologi. Selain itu masih ada pelaku usaha yang enggan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan hal-hal baru dan melakukan inovasi. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah modal sosial. Nahapiet dan Ghoshal (1998) menyatakan bahwa modal sosial dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi melalui pengkombinasian dan pertukaran, penciptaan modal intelektual. Hasil penelitian Stemetal (2013) juga menyatakan pentingnya menumbuhkan personal networking untuk meningkatkan kinerja usaha kecil. Modal sosial disusun menjadi dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif (Hauetal, 2013; He etal., 2009, Chow dan Chan, 2008). Dimensi struktural merupakan pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi relasional merupakan asset yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan (trust) dan kelayakan dipercaya (trust worthiness). Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Dimensi kognitif merupakan sumberdaya yang memberikan representasi dan interpretasi bersama, serta menjadi sistem makna (system of meaning) antar am organisasi.



nurut Abdi Sakti Walenta (2019) bahwa modal sosial berpengaruh positif

namun tidak signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh G. Oka Warmana¹ dan I Wayan Widnyana (2018) bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa modal sosial yang diimplementasikan oleh UMKM dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja wirausaha. Selanjutnya yang terjadi berkaitan dengan modal sosial yang dimiliki oleh para pelaku UMKM di Kabupaten Gowa adalah masalah kurangnya kepercayaan konsumen terhadap para pelaku usaha UMKM. Pelaku Usaha yang memiliki modal sosial tinggi akan membuka kemungkinan menyelesaikan kompleksitas persoalan dengan lebih mudah.

Dengan saling percaya, toleransi, dan kerjasama mereka dapat membangun jaringan baik di dalam kelompok masyarakatnya maupun dengan kelompok masyarakat lainnya. Hilangnya kepercayaan konsumen terhadap pelaku usaha di sebabkan karena rendahnya kapabilitas dan kurangnya kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan konsumen dan para pelaku usaha yang lain. Kurangnya kesadaran para pelaku UMKM dalam hal hubungan antar para pelaku usaha yang di topang oleh jaringan, norma- norma dan kepercayaan sosial yang akhirnya dapat mempengaruhi peningkatan implementasi efisiensi dan efektifitas koordinasi dan kerjasama untuk keuntungan bersama. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja wirausaha adalah Kepemimpinan.

Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan dalam usaha mengindikasikan tanda keberhasilan pada masing-masing usaha. Setiap orang memiliki kepemimpinan yang berbeda beda, kepemimpinan yang berhasil yaitu berawal dari efektivitas, pengambilan keputusan, kreatifitas, dinamis, perubahan, memiliki visi dan menjalankan visi. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan salah satu kunci suksesnya suatu organisasi (Siti, Nur Aisyah; Wardani, 2020).



Kepemimpinan merupakan salah satu kunci suksesnya suatu organisasi (Wardani, 2020).

Menurut Ramdani (Gofur & , Sri Sundari, 2021) peran seorang pemimpin dalam UMKM tertentu mempunyai andil sangat besar. Selanjutnya menurut Faizaty & Rivanda (Gofur & , Sri Sundari, 2021) maju mundurnya usaha tergantung pada kebijakan yang dipilih pemimpin, untuk itu perlu adanya jiwa kepemimpinan bagi pelaku UMKM. Sementara itu menurut Aldania & Niswah (Gofur & , Sri Sundari, 2021) pemimpin yang tidak kompeten dalam menjalankan usaha kuliner akan berdampak negatif, dikarenakan usaha kuliner menuntut pelakunya selalu kreatif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi, dimana dengan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak bagi lingkungan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan yang tepat dapat menginspirasi pekerja untuk mengikuti pemimpinnya, dengan begitu pemimpin dapat mengarahkan anggota pada visi misi perusahaan (Gofur & , Sri Sundari, 2021).

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan yang cukup dirasakan para pelaku UMKM di Kabupaten Gowa adalah Kurangnya pengetahuan dan kemampuan dari sebagian para pemilik UMKM dalam mengarahkan segala kemampuan yang mereka miliki untuk menggerakkan dan mengarahkan para karyawan mereka untuk bekerja lebih maksimal dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Persoalan yang biasa terjadi adalah karyawan yang malas dan kadang tidak mau melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya, namun para Pimpinan UMKM kurang peduli dengan persoalan

dan tidak mampu untuk melakukan komunikasi dua arah dan tidak luhlikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas.



Selain itu factor yang dapat mempengaruhi kinerja wirausaha adalah inovasi. product Inovation (inovasi produk) merupakan peluncuran produk atau jasa yang baru atau memodifikasi/ meningkatkan fungsi dari produk yang lama.

Menurut Bockova dan Zizlavsky (2016) , inovasi produk merupakan kegiatan yang melakukan perubahan signifikan terhadap kapabilitas atau fungsi dari barang barang dan jasa, di mana kegiatan tersebut dapat berupa menciptakan produk dan jasa baru atau melakukan peningkatan yang signifikan terhadap produk yang sudah ada. Sementara itu inovasi pada proses (Process Innovation) merupakan sebuah cara untuk melakukan perubahan yang signifikan dalam proses produksi dan pendistribusian produk (Bockova dan Zizlavsky, 2016). Inovasi berikutnya adalah inovasi pemasaran atau marketing innovation merupakan penerapan dari teknik penjualan dan pemasaran yang baru (Manual Oslo, 2005) . Inovasi pemasaran dapat dilakukan dengan cara membuka pasar - pasar baru, mencari dan mengetahui apa kebutuhan - kebutuhan konsumen, memposisikan ulang produk - produk pada pasar untuk meningkatkan penjualan.

Menurut Kahn (2018) mengembangkan metode metode baru dalam pemasaran telah menyebabkan peningkatan yang signifikan pada kesuksesan organisasi. Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya dari ketiga inovasi diatas adalah inovasi pada organisasi. Manual oslo (2005) menyatakan bahwa inovasi organisasi merupakan penerapan dari metode berorganisasi yang baru yaitu dalam praktek berbisnis, pengorganisasian tempat kerja atau hubungan dengan pihak eksternal. Selanjutnya Manual Oslo (2005) menjelaskan bahwa inovasi organisasi (organizational innovation) yang merupakan hasil dari keputusan

en strategik akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam hal
 igan biaya administrasi, biaya transaksi dan biaya -biaya



penawaran; meningkatkan kepuasan pada kerja dan produktifitas tenaga kerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji hubungan inovasi dengan peningkatan kinerja perusahaan. Pertama tempat, penelitian yang dilakukan oleh

Curatman (2016) kondisi menemukan hasil bahwa inovasi produk memiliki pengaruh positif terhadap keunggulan bersaing. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Djodjobo dan Tawas (2014) membuktikan bahwa kewirausahaan, inovasi produk dan keunggulan bersaing berpengaruh positif terhadap kinerja pemasaran.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Djodjobo dan Tawas (2014) yang didukung oleh penelitian Haryono dan Marniyati (2017) inovasi produksi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap competitive advantage. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ekawati dan Puspitowati (2016) menunjukkan hasil manajemen pengetahuan dan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan UKM di Jakarta. Sementara itu penelitian Karabulut (2015) meneliti pengaruh berbagai jenis inovasi terhadap berbagai jenis kinerja dimana menunjukkan hasil penelitian bahwa inovasi produk, proses, pemasaran dan organisasi berpengaruh positif pada kinerja keuangan, konsumen, proses bisnis internal dan pembelajaran /pertumbuhan. Mendukung hasil penelitian Karabulut (2015), penelitian lain yang dilakukan oleh Oliveira, Basso, Kimura dan Sobreiro, (2018), Bigliardi (2013), Bockova dan Zizlavsky (2016) menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan di perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian. Fenomena menyangkut persoalan inovasi bagi para pelaku UMKM di Kabupaten Gowa adalah para pemilik usaha dituntut untuk selalu



an inovasi agar pemilik usaha dapat menciptakan kinerja yang optimal. Menghadapai persaingan di pasar global, para pelaku UMKM di

Kabupaten Gowa harus dapat bersaing dengan basis teknologi, inovasi, kreativitas dan imajinasi tidak hanya mengandalkan harga dan kualitas saja, namun kinerja yang berkelanjutan dapat dicapai apabila pemilik usaha dapat melakukan inovasi secara terus-menerus sesuai dengan dinamika lingkungan.

Kemudian di era pengembangan inovasi yang efektif, dengan segala keterbatasannya, kurangnya kemampuan sebagian besar para pelaku UMKM di Kabupaten Gowa untuk membangun jejaring kolaborasi yang baik dengan sumber daya yang terbatas baik dibidang sumber daya manusia, keuangan maupun teknologi. Kreativitas dan inovasi sangat dibutuhkan oleh UMKM agar mereka mampu bersaing ditengah perkembangan lingkungan yang sangat cepat terutama dibidang teknologi. Kecendrungan pelaku UMKM yang meniru keberhasilan pelaku usaha tertentu dengan berharap keberhasilan tersebut dapat diraihinya dengan melakukan usaha yang sama, tanpa mempelajari lebih mendalam mengenai karakteristik usaha, penggunaan sumber-sumber daya, sampai kepada jaminan pangsa pasar.

Hal ini disebabkan karena minimnya pengetahuan yang dimiliki pelaku usaha atau calon pelaku usaha mengenai inovasi usaha sehingga usaha yang dikelolanya itu hanya berdasarkan insting atau mungkin hanya berdasarkan pengalaman masa lalu dari kolega atau hanya karena adanya motivasi dari keluarga atau teman sejawat sebagai kekuatan untuk memulai dan menjalankan usahanya. Para pelaku UMKM masih mengandalkan insting, kemauan, pengalaman keluarga, motivasi dari teman atau keluarga tanpa memiliki ilmu dan seni yang cukup dalam mengelola usaha baik pada aspek inovasi.



rangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan diatas maka ini mencoba menganalisis Pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial

dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi. Beberapa hasil empirik memperlihatkan bahwa masih terdapat inkonsistensi hubungan maupun pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *Technopreneurship*, Modal Sosial, Kepemimpinan, Kinerja wirausaha dan Inovasi, sehingga masih terdapat celah yang dapat digunakan dalam penelitian. Adapun *Novelty* atau kebaruan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

- 1). Mengacu pada *Future Research* atau saran penelitian yang dilakukan oleh Oyedele Ola Olusegun, *et. al* (2019) bahwa penelitian yang dilakukan masih perlu dikembangkan dengan menambahkan variabel yang lain karena berdasarkan hasil penelitiannya nilai pengaruh variabel independen yang digunakan masih rendah sehingga dalam penelitian menambahkan variabel Inovasi, kepemimpinan dan modal sosial sesuai dengan rekomendasi dan fenomena/kondisi empiris pada obyek penelitian. Penelitian ini menggunakan alat Analisis SEM dimana penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis *Multiple Regression Analysis*.
- 2) Penelitian ini mengisi celah penelitian tentang kinerja dengan menggunakan variabel Inovasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha, karena pada umumnya peneliti terdahulu dalam menganalisis kinerja hanya menguji pengaruh secara langsung. Sehingga menginspirasi peneliti untuk menganalisis Pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis melakukan penelitian



Judul : “Pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi (Studi Pada UMKM di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi selatan).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dan fenomena secara realitas yang ada di UMKM di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Technopreneurship* terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Bagaimana pengaruh *Technopreneurship* terhadap Inovasi wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Bagaimana pengaruh Modal Sosial terhadap Inovasi wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Inovasi wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
8. Bagaimana pengaruh *Technopreneurship* secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?



9. Bagaimana pengaruh modal sosial secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?

10. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?

11. Bagaimana pengaruh *Technopreneurship* secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengaruh *Technopreneurship* terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Menganalisis Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Menganalisis Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Menganalisis Pengaruh *Technopreneurship* terhadap Inovasi wirusaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Menganalisis Pengaruh Modal Sosial terhadap Inovasi wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Inovasi wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
8. Menganalisis pengaruh *Technopreneurship* secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
9. Menganalisis pengaruh Modal Sosial secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
10. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan secara tidak langsung terhadap Kinerja Wirausaha melalui inovasi di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.



t penelitian

t Praktis

s yang diharapkan dapat diperoleh dari disertasi ini adalah sebagai berikut

- :
- a. Menjadi bahan informasi dan rujukan UMKM di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan Kinerja Wirausaha di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b. Menjadi bahan informasi bagi UMKM di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan untuk menganalisis kinerja mereka sehingga dapat melakukan upaya peningkatan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat :

1. Hasil studi ini diharapkan dapat menambah khasanah pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan kajian atau perbandingan bagi peneliti mendatang, khususnya yang berkaitan dengan *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Wirausaha yang Dimediasi oleh inovasi
2. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi yang besar untuk penelitian selanjutnya sebagai informasi dan pembandingan, tentang *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi.
3. Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti untuk dapat memperoleh pengalaman belajar dalam penelitian yang realistis dan memperluas wawasan dan pengembangan keilmuan pada masa yang akan datang khususnya dalam bidang Ilmu Perilaku Keorganisasian.



ngkup/Batasan Penelitian

ang lingkup penelitian ini dibatasi pada beberapa variabel yang akan

diteliti, yaitu menguji pengaruh antara *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Wirausaha yang dimediasi oleh inovasi.

1.6. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal penelitian ini dibagi menjadi tiga bab. Sistematika ini dimaksudkan untuk menjelaskan secara garisbesar isi setiap bab dan subbab berikut rangkaian hubungan satu dengan lainnya.. Adapun sistematika penulisan proposal disertasi ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendahuluan penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang mendasari masalah yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis dan defenisi operasional variabel.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini berisikan sub-sub bab yang terdiri dari Hipotesis penelitian dan kerangka konseptual.

BAB IV METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan sub-sub bab yang terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian data serta teknik analisis data dan uji hipotesis

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan sub-sub bab yang terdiri dari gambaran umum objek



penelitian, karakteristik responden, jenis kelamin, bidang usaha lama usaha, omset penjualan usaha, jenis medsos yang digunakan usaha, deskripsi variabel penelitian, deskripsi technopreneurship, deskripsi variabel modal sosial, deskripsi variabel kepemimpinan, deskripsi variabel inovasi, deskripsi variabel kinerja wirausaha, pengujian model pengukuran, uji reabilitas konstruk, normalitas data, evaluasi kriteria goodness of fit indices, koefisien jalur, pengaruh tidak langsung antar jalur serta pembahasan penelitian

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran hasil penelitian



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori dan konsep tentang Teori *Technopreneurship*, Modal Sosial, Kepemimpinan, Kinerja Wirausaha dan Inovasi. Kemudian menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada penelitian ini. Selanjutnya dijelaskan pula tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Pengertian sumber daya manusia/manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut beberapa ahli konteksnya berbeda, tetapi pada intinya sama. Menurut Gomez (2011:3), manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber

nusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan,



keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Menurut Wahyudi (2011:9), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumberdaya manusia ke suatu titik terakhir di mana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi”.

Selanjutnya menurut Flippo dalam Moh. Masud (2010:5): Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Mangkunegara (2011:2) menyatakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia: merupakan, perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia dengan melaksanakan fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal sehingga tercapai tujuan perusahaan/organisasi maupun individu.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.



Menurut Flippo dalam Moh. Masud (2010: 12), bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi teknis untuk mengelola personalia suatu organisasi agar tujuan tercapai. Empat

fungsi manajerial yang diperlukan oleh manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi pengorganisasian sumber daya manusia, merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi.
3. Fungsi pengarahan sumber daya manusia, merupakan kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Fungsi pengawasan sumber daya manusia, yaitu kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang dibuat. Secara berurutan ada 6 fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang meliputi:
 - a. Fungsi pengadaan sumber daya manusia berfungsi untuk memperoleh jenis (kualitas) dan jumlah (kuantitas) personalia yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. Fungsi pengembangan sumber daya manusia
Berfungsi untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian melalui pelatihan yang dibutuhkan untuk kinerja pekerjaan yang tepat
 - c. Fungsi kompensasi manajemen sumber daya manusia
Berfungsi untuk mengkaji dan melaksanakan sistem balas jasa yang memadai adil bagi personalia atas dasar sumbangan mereka terhadap pencapaian tujuan



si.

ngintegrasian manajemen sumber daya manusia

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Fungsi perawatan manajemen sumber daya manusia

Berfungsi untuk memelihara personalia agar kemauan bekerja mereka hidup terus menerus.

f. Fungsi pemutusan hubungan kerja

Merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi, baik itu pensiun, pengunduran diri ataupun sebab lainnya.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2014:16) peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja.
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi.
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
7. Mengevaluasi kinerja.
8. Menkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.



kan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

jun komitmen kerja.

11. Memberikan keselamatan kerja.
12. Memberikan jaminan kesehatan.
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
14. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.

2.1.4. Teori Perilaku Organisasi

Beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli yang dijadikan rujukan teori mangacu pada teori perilaku organisasi. Sedangkan Menurut Mayo (1949) Studi Hawthorne menunjukkan bahwa kinerja orang tergantung pada masalah sosial dan kepuasan kerja, dan bahwa insentif moneter dan kondisi kerja yang baik umumnya kurang penting meningkatkan produktivitas karyawan dari pada memenuhi kebutuhan dan keinginan individu untuk menjadi bagian dari organisasi. kelompok dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pekerjaan.

2.2. Technopreneurship

2.2.1. Teori Technopreneurship

Technopreneurship merupakan penggabungan dari dua buah kata yaitu, “Technology” dan “Enterpreneurship” yang dimana jika diartikan adalah sebuah proses pembentukan usaha baru yang melibatkan teknologi yang diharapkan dapat menciptakan strategi dan inovasi yang tepat dan menjadi salah satu faktor dalam mengembangkan ekonomi nasional (Nelloh, 2018). Bahwa *Technopreneurship* merupakan suatu proses komersialisasi produk-produk teknologi yang kurang berharga menjadi berbagai produk yang bernilai tinggi dan menarik minat konsumen untuk membeli atau memilikinya, dan dianggap sebagai salah satu konsep yang merupakan sebuah turunan dari “entrepreneurship” yang sama - sama memiliki prinsip mencari keuntungan



sebanyak mungkin namun lebih berfokus pada suatu bisnis yang mengaplikasikan suatu teknologi tertentu (Wicaksono & Nurnida, 2017).

Technopreneur pada saat ini sudah menjadi salah satu peluang bisnis yang ada, dengan mengoptimalkan berbagai potensi perkembangan teknologi yang ada sebagai basis pengembangan usaha yang di jalankan. *Technopreneurship* tidak hanya bermanfaat dalam pengembangan industri besar dan canggih, tetapi juga dapat diarahkan untuk memberikan manfaat kepada masyarakat yang memiliki kemampuan ekonomi yang lemah.

Dampak *Technopreneurship* dalam sektor ekonomi adalah, menciptakan lapangan kerja baru, menggerakkan dan menciptakan peluang bisnis pada sektor-sektor ekonomi yang lain, dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Imam Baihaqi, 2015)

Hassan Barau Singhry (2015:9) menyatakan Technology-based entrepreneurship intention The blend of persons with mixed assets and skills in engineering and management/marketing who create high potential. (Niat kewirausahaan berbasis teknologi adalah perpaduan antara orang-orang dengan beragam aset dan keterampilan teknik dan manajemen / pemasaran yang menciptakan potensi tinggi) Menurut Abu Shams Mohammad Mahmudul Hoque (2017:4) Technopreneurial intentions are a state of mind which directs and guides the actions of the individual toward the development, and the implementation of new technology business concepts. (teknopreneurial niat adalah keadaan pikiran yang mengarahkan dan membimbing tindakan individu ke arah pengembangan, dan implementasi konsep bisnis teknologi baru.) Sedangkan Menurut soo hoon

4:13) Technopreneurial intentions are determined by an individual's level talents, values, interests, and other psychological dimensions. (Niat



Technopreneurship ditentukan oleh tingkat keterampilan, bakat, nilai-nilai individu, minat, dan dimensi psikologis lainnya)

Technopreneurship adalah tindakan kreatif untuk mengatasi kondisi tertentu yang berbasis teknologi (Baileti, 2012; Olatunji, 2015) *Technopreneurship* adalah kreativitas dalam mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi oleh suatu komunitas atau perusahaan melalui teknologi dan sumber daya lainnya. *Technopreneurship* berkembang ketika kebutuhan, teknologi baru, dan elemen kewirausahaan menjadi satu dalam bisnis (Ozgulbas et al., 2013). *Technopreneurship* menggabungkan beberapa sumber daya seperti tanah, tenaga kerja, dan modal dengan teknologi untuk membuat keputusan, bersaing dan menanggung risiko (Durse et al. 2013; Lumpkin & Dess, 2001). *Technopreneurship* merupakan perpaduan antara teknologi dengan jiwa kewirausahaan, seperti kemampuan membaca peluang, kreativitas, proaktif, keberanian mengambil risiko, kepemimpinan, dan jiwa wirausaha lainnya. *Technopreneurship* menciptakan inovasi berupa hal-hal baru yang lebih bernilai. Produk lama yang tidak lagi relevan dengan kebutuhan pasar diganti dengan produk baru yang lebih bernilai (Roos & Roos, 1997). Penrose (1959) menyatakan *Technopreneurship* menggabungkan sumber daya dan teknologi secara kreatif untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan peluang pasar.

Dunia usaha perlu mengembangkan teknologi orisinal sehingga menghasilkan produk atau inovasi baru untuk meningkatkan daya saing (Olusegun et al., 2019). Inovasi, pemanfaatan peluang, dan komersialisasi akan berhasil meningkatkan kinerja (Okorie et al., 2014). *Technopreneurship* merupakan



si antara teknologi dengan jiwa usaha mandiri dengan semangat gun usaha sehingga menghasilkan lapangan pekerjaan dan membangun

perekonomian sekaligus teknologi Indonesia (Sakti & Prasetyo, 2018).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi *Technopreneurship*

Dalam Zarah Puspitaningtyas (2017:143) Intensi (niat) berwirausaha dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Faktor fisik, merupakan pendukung utama setiap aktivitas yang dilakukan individu. Bahwa, individu memiliki kemampuan secara fisik untuk berwirausaha.
2. Faktor psikis, dipengaruhi oleh adanya motif, perhatian, dan perasaan. Motif merupakan dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang untuk bertindak, berperilaku, atau berbuat sesuatu yang tertuju pada suatu tujuan yang direncanakan. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan pada suatu obyek atau tujuan tertentu. Perasaan adalah suatu keadaan jiwa yang ada akibat adanya unsur subyektif dalam menghayati nilai-nilai suatu obyek; dan faktor lingkungan, antara lain dibentuk oleh.
3. lingkungan keluarga, lingkungan sekolah (perguruan tinggi), dan lingkungan masyarakat. Lingkungan keluarga dipandang sebagai peletak dasar bagi pembentukan perilaku, karakter, dan potensi individu untuk tumbuh dan berkembang secara optimal.

2.2.3. Dimensi dan Indikator *Technopreneurship*

Dimensi dan Indikator *Technopreneurship* menurut Wicaksono & Nurnida (2017) terdiri dari :

1. Business skills merupakan dimensi yang penting dalam rangka mencapai tujuan a dan sebagai indikator untuk mengukur keahlian dan kemampuan saha (kewirausahaan, pemasaran, bisnis plan, manajemen atau bisnis)



2. Technology skills merupakan keahlian manajerial dalam menguasai berbagai perkembangan teknologi (invention, penawaran dan permintaan teknologi, intellectual property management/HAKI dan desain produk atau kemasan). Hasil penelitian Husna (2020) menjelaskan *Technopreneur* memiliki tiga aspek utama yang terdiri dari, yaitu aspek intrapersonal, aspek interpersonal, dan aspek ekstrapersonal. Aspek *Technopreneurship* tersebut konsentrasi pada penggunaan teknologi untuk mengembangkan usaha. Jenis wirausaha pada *Technopreneurship* tidak hanya konsentrasi pada segi wirausaha teknologi informasi, tetapi semua unsur teknologi yang digunakan dan dapat menjadi pendukung dalam perluasan bidang wirausaha. Selain itu, dijelaskan juga bahwa aspek-aspek yang membentuk *Technopreneur* intention seseorang adalah motivasi, kreativitas, manajemen, inovasi, kemandirian, dan kepemimpinan. *Technopreneurship* dijalankan dengan menggunakan segala kreativitas dari teknologi dan inovasi terbaru untuk mengembangkan usaha yang dijalankan secara komersil.

Menurut Hamid (2011:150) Indikator *Technopreneurship* yang telah direduksi oleh peneliti adalah sebagai berikut;

1. Business Plan
Rencana bisnis meliputi: Uraian Bisnis, Deskripsi industri, Rencana Teknologi, Rencana Pemasaran
2. Marketing
Meliputi rencana pemasaran tentang penetapan produk, harga, distribusi, dan promosi pada usaha.



si pada produk yang di produksi (seperti penggunaan inovasi pada proses

produksi, proses pengemasan)

2.3. Modal Sosial

2.3.1. Pengertian Modal Sosial

Menurut Piere Bourdieu, definisi modal sosial adalah jumlah sumber daya, aktual atau maya, yang berkumpul pada seorang individu atau kelompok karena memiliki jaringan tahan lama berupa hubungan timbal balik perkenalan dan pengakuan yang sedikit banyak terinstitusionalisasikan (Field, 2011:23). James Coleman mendefinisikan *social capital* yaitu kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan-tujuan bersama di dalam berbagai kelompok dan organisasi (dalam Fukuyama, 2007:12).

Robert D. Putnam, mendefinisikan modal sosial adalah bagian dari kehidupan sosial seperti jaringan, norma, dan kepercayaan yang mendorong partisipan bertindak bersama secara lebih efektif untuk mencapai tujuan-tujuan bersama (dalam Field, 2011: 51). Francis Fukuyama (2002:22) mendefinisikan modal sosial secara sederhana sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota-anggota suatu kelompok memungkinkan terjalannya kerja sama di antara mereka.

Jika para anggota kelompok itu mengharapkan bahwa anggota-anggota yang lain akan berperilaku jujur dan terpercaya, maka mereka akan saling mempercayai. Jika orang-orang yang bekerja sama dalam sebuah perusahaan saling mempercayai dan bekerja menurut serangkaian norma etis bersama, maka berbisnis hanya memerlukan sedikit biaya (Fukuyama, 2007: 38). Michael

(dalam Dwi Rajibianto, 2010) membedakan tiga tipe modal sosial yaitu



- 1) Sosial Bounding : berupa kultur nilai, kultur persepsi dan tradisi atau adat istiadat. Modal sosial dengan karakteristik ikatan yang kuat dalam suatu sistem kemasyarakatan di mana masih berlakunya system kekerabatan dengan system klen yang mewujudkan rasa simpati, berkewajiban, percaya resiprositas dan pengakuan timbal balik nilai kebudayaan yang dipercaya. Tradisi merupakan tata kelakuan yang kekal serta memiliki integrasi kuat dalam pola perilaku masyarakat mempunyai kekuatan mengikat dengan beban sanksi bagi pelanggarnya.
- 2) Social Bridging : berupa institusi maupun mekanisme yang merupakan ikatan sosial yang timbul sebagai reaksi atas berbagai macam karakteristik kelompoknya. Dapat dilihat pula adanya keterlibatan umum sebagai warga Negara, asosiasi, dan jaringan.
- 3) Social Linking : berupa hubungan/jaringan sosial dengan adanya hubungan diantara beberapa level dari kekuatan sosial maupun status sosial yang ada dalam masyarakat.

Abdullah (dalam Suwartiningsih, Sri & Prananingrum, Dyah Hapsari, 2009 :43) mengidentifikasi tiga bentuk modal sosial yang ada dalam masyarakat yaitu:

1. Ideologi dan tradisi lokal yang mengacu pada paham tertentu dalam menyikapi hidup dan menentukan tatanan sosial. Hal ini dapat berupa kepercayaan setempat yang merupakan basis bagi legitimasi tindakan sosial; ajaran yang menjadi sistem acuan dalam tinglah laku yang terwujud; etika sosial yang mengatur hubungan antar manusia dengan manusia atau lingkungan; etos kerja; nilai tradisi; dan norma yang merupakan perangkat aturan tinglah laku.



dan jaringan sosial yang merupakan pola-pola hubungan antara orang-orang dalam suatu masyarakat seperti kekerabatan atau ikatan ketetanggaan.

3. Jaringan terdapat dalam masyarakat, menjangkau institusi lokal yang berfungsi bagi kepentingan kelompok dan masyarakat. Ini dapat berupa kelembagaan adat atau pranata sosial yang berperan secara langsung ataupun tidak langsung. Dari ketiga bentuk modal sosial yang ada, dapat disimpulkan bahwa semua bentuk modal sosial berjalan bersama dan saling melengkapi. Konsep modal sosial merujuk pada hubungan sosial institusi, norma sosial dan saling percaya antara orang atau kelompok lain serta mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kehidupan dalam komunitas.

2.3.2. Indikator Modal Sosial

Menurut Putnam (1993) modal sosial memiliki tiga indikator yaitu kepercayaan, norma, dan jaringan sosial yaitu:

1. Kepercayaan

Menurut Putnam (1993) kepercayaan adalah suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan-hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung dan tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya. Menurut Hasbullah (2006) berbagai tindakan kolektif yang didasari rasa saling mempercayai yang tinggi akan meningkatkan partisipasi dalam berbagai bentuk dan dimensi terutama dalam konteks membangun kemajuan bersama.

Masyarakat yang memiliki rasa saling mempercayai yang rendah akan sulit menghindari berbagai situasi kerawanan sosial dan ekonomi yang mengancam semangat kolektifitas tenggelam dan partisipasi masyarakat untuk membangun



pentingan kehidupan yang lebih baik akan hilang sehingga dapat
 bkan biaya tinggi bagi pembangunan karena masyarakat cenderung

bersikap apatis dan hanya menunggu apa yang akan diberikan pemerintah. Menurut Lawang (2004) kepercayaan adalah rasa percaya yang terjadi antara dua orang atau lebih untuk saling berhubungan. Terdapat tiga hal yang saling terkait dalam kepercayaan, yaitu:

1. Hubungan antara dua orang atau lebih. Termasuk dalam hubungan tersebut adalah institusi yang dalam hal ini diwakili oleh orang. Seseorang percaya pada institusi tertentu untuk kepentingannya, karena tindakan orang-orang dalam institusi tersebut
2. Harapan yang akan terkandung dalam hubungan tersebut jika direalisasikan tidak akan merugikan salah satu atau kedua belah pihak
3. Interaksi sosial yang memungkinkan hubungan dan harapan tersebut terwujud.

Ketiga dasar kepercayaan tersebut dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih yang mengandung harapan yang menguntungkan salah satu atau kedua belah pihak melalui interaksi sosial. Penilaian kepercayaan pada masyarakat diukur dengan tingkat saling berbagi informasi, tingkat kepercayaan terhadap masyarakat dan tingkat saling membantu antar masyarakat berdasarkan konsep penelitian terdahulu oleh Sawatsky (2008) dan Sidu (2006). Berikut merupakan uraian dari-masing-masing parameter.

1. Saling berbagi informasi adalah sikap untuk membagikan informasi yang diketahui kepada orang lain. Semakin masyarakat berbagi informasi maka akan semakin baik kepercayaan pada masyarakat.
2. Saling membantu adalah sikap untuk meringankan beban orang lain dengan melakukan sesuatu. Saling membantu diukur berdasarkan kemauan masyarakat memberi bantuan dan menerima bantuan masyarakat. Semakin erat saling membantu maka akan semakin baik kepercayaan pada



masyarakat.

2. Norma

Menurut Coleman (1990) sebuah norma menentukan yang baik dan yang buruk. Norma kemudian diekspresikan dalam bentuk bahasa formal maupun informal sebagai semacam kebijakan, sehingga semua orang yang memiliki norma harus menyadari keberadaan dan isi kebijakan tersebut. Norma hanya akan muncul jika ada komunikasi dan keberadaannya bergantung pada komunikasi yang reguler. Menurut (Fukuyama dalam Vipriyanti 2011) menyatakan modal sosial sebagai norma informal yang bersifat instan yang dapat mengembangkan kerjasama antar dua atau lebih individu.

Selama ini terbentuk anggapan bahwa kelompok individu dengan kepentingan bersama akan berusaha mengembangkan tujuan bersama. Individu dalam kelompok akan berusaha untuk mencapai tujuan bersama hanya jika individu tersebut juga memperoleh keuntungan. Sehingga tindakan untuk mencapai tujuan bersama tersebut bukanlah sukarela. Oleh karena itu, diperlukan norma yang berperan mengatur individu dalam suatu kelompok sehingga keuntungan setiap anggota proporsional dengan usahanya dalam kelompok tersebut. Menurut Hasbullah (2006) norma adalah sekumpulan aturan yang diharapkan dipatuhi dan diikuti oleh anggota masyarakat pada suatu entitas sosial tertentu. Norma-norma tersebut terinstitusional dan mengandung sanksi sosial yang dapat mencegah individu berbuat sesuatu yang menyimpang yang berlaku di masyarakatnya.



Aturan-aturan kolektif tersebut biasanya tidak tertulis, namun dapat dipahami oleh anggota masyarakat dan dapat menentukan pola tingkah laku yang berlaku dalam konteks hubungan sosial. Aturan-aturan kolektif tersebut dapat

berupa saling menghormati pendapat orang lain, saling menghormati terhadap orang yang lebih tua dan lain sebagainya yang secara tidak langsung telah disepakati oleh kelompok masyarakat tertentu. Menurut Lawang (2004) norma tidak dapat dipisahkan dari jaringan dan kepentingan. Struktur jaringan terbentuk karena pertukaran sosial yang terjadi antara dua orang atau lebih. Terdapat tiga hal yang saling terkait dalam norma, yaitu:

1. Norma muncul dari pertukaran yang saling menguntungkan. Apabila pertukaran tersebut memiliki keuntungan yang hanya dinikmati oleh salah satu pihak saja, maka pertukaran sosial selanjutnya pasti tidak akan terjadi. Sehingga, norma muncul karena beberapa kali pertukaran yang saling menguntungkan dan akan terus menerus menjadi sebuah kewajiban sosial yang harus dipelihara.
2. Norma bersifat resiprokal, yaitu isi norma menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dapat menjamin keuntungan yang diperoleh dari suatu kegiatan tertentu. Orang yang melanggar norma akan berdampak pada berkurangnya keuntungan di kedua belah pihak dan akan diberi sanksi negatif yang sangat keras.
3. Jaringan yang terbina lama dan menjamin keuntungan kedua belah pihak secara merata akan memunculkan norma keadilan. Penilaian norma pada masyarakat diukur dengan tingkat ketaatan terhadap norma agama yang dianut, frekuensi menghadiri kegiatan keagamaan, tingkat ketaatan terhadap aturan pemerintah, dan tingkat ketaatan terhadap aturan tokoh masyarakat berdasarkan konsep penelitian terdahulu oleh Sawatsky (2008) dan Sidu (2006).

3. Jaringan Sosial

Pemikiran dan teori tentang modal sosial memang didasarkan /ataanbahwa jaringan antara manusia adalah bagian terpenting dari komunitas. Jaringan ini sama pentingnya dengan alat kerja (physical



capital) atau pendidikan (human capital). Secara bersama-sama berbagai modal ini akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas tindakan bersama. Jaringan sosial memungkinkan adanya koordinasi dan komunikasi yang dapat menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama anggota masyarakat (Putnam, 2000). Menurut Lawang (2004) konsep jaringan dalam capital sosial menunjuk pada semua hubungan dengan orang atau kelompok lain yang memungkinkan kegiatan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Menurut Hasbullah (2006) masyarakat selalu berhubungan sosial dengan masyarakat lain melalui berbagai variasi hubungan yang saling berdampingan dan dilakukan atas prinsip sukarela, kesamaan, kebebasan, dan keadaban. Kemampuan masyarakat untuk selalu menyatukan diri dalam suatu pola hubungan yang sinergi dapat mempengaruhi kuat tidaknya modal sosial suatu kelompok. Penilaian jaringan sosial pada masyarakat diukur dengan frekuensi mengunjungi tetangga tingkat keterlibatan dalam kegiatan, frekuensi mengikuti kegiatan, tingkat keaktifan dalam mengungkapkan pendapat, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan tingkat keaktifan dalam penyelesaian konflik berdasarkan konsep penelitian terdahulu oleh Sawatsky (2008) dan Sidu (2006). Berikut merupakan uraian dari- masingmasing parameter.

1. Mengunjungi tetangga diukur berdasarkan frekuensi masyarakat saling bertamu ke rumah tetangga. Semakin banyak frekuensi masyarakat saling bertamu ke rumah tetangga maka hubungan antar masyarakat akan semakin baik.
 2. Keterlibatan diukur berdasarkan keikutsertaan masyarakat dalam kegiatan yang ada di desa baik dari frekuensi ataupun jenis kegiatan yang diikuti. Semakin masyarakat terlibat maka hubungan antar masyarakat akan semakin baik
- diukur berdasarkan keterlibatan masyarakat dalam mengungkapkan



pendapat, pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik. Semakin aktif keterlibatan masyarakat maka pengembangan pariwisata akan semakin baik.

Berdasarkan penjelasan mengenai kepercayaan, norma, dan jaringan sosial dapat dikatakan bahwa kepercayaan merupakan salah satu elemen pokok yang akan menentukan apakah suatu masyarakat memiliki kekuatan modal sosial atau tidak. Keyakinan pada diri seseorang atau sekelompok orang muncul dari kondisi terus menerus yang berlangsung secara alamiah ataupun buatan (dikondisikan). Rasa percaya bisa diwariskan tetapi harus dipelihara dan dikembangkan karena rasa percaya bukan merupakan suatu hal yang absolut. Unsur ini memiliki kekuatan penggerak energi kolektif yang sangat tinggi karena kepercayaan senantiasa dipandang penting (Hasbullah, 2006).

Semakin kuat rasa percaya kepada orang lain, maka akan semakin kuat juga kerjasama yang terjalin antara masyarakat (Lawang, 2004). Pada dasarnya modal sosial merupakan kerjasama yang dibangun untuk mencapai tujuan. Kerjasama yang terjalin tercipta ketika telah terjadinya hubungan interaksi sosial sehingga menghasilkan jaringan kerjasama, pertukaran sosial, saling percaya dan terbentuknya nilai dan norma dalam hubungan interaksi tersebut.

Jaringan sosial merupakan dimensi yang bisa saja memerlukan dukungan dua dimensi lainnya karena kerjasama atau jaringan sosial tidak akan terwujud tanpa dilandasi norma dan rasa saling percaya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepercayaan dengan jaringan sosial dan norma dengan jaringan sosial. Norma sosial tidak dapat dipisahkan dari jaringan sosial, karena dengan terbentuknya jaringan sosial maka terbangunlah norma.



dapat tiga hal penting yang menyangkut norma (Lawang, 2004).
norma itu muncul dari pertukaran yang saling menguntungkan. Kedua,

norma bersifat resiprokal, isi norma menyangkut hak dan kewajiban para pihak yang dapat menjamin keuntungan yang diperoleh dari suatu kegiatan tertentu. Ketiga, jaringan yang terbina lama dan menjamin keuntungan para pihak secara merata, akan memunculkan norma keadilan. Peran norma juga sangat erat kaitannya dengan tingkat rasa percaya.

Hasbullah (2006), menyatakan inti telaah modal sosial terletak pada kemampuan masyarakat dalam suatu kelompok untuk bekerjasama membangun suatu jaringan untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tersebut diwarnai oleh suatu pola interrelasi yang timbal balik dan saling menguntungkan, dan dibangun di atas kepercayaan yang ditopang oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial yang positif dan kuat. Jikarasa saling mempercayai telah luntur maka yang akan terjadi adalah sikap-sikap menyimpang dari nilai dan norma yang berlaku. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepercayaan dengan norma.

2.4. Kepemimpinan

2.4.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut Leadership dan dalam bahasa arab disebut Zi'amah atau Imamah. dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, dan memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama (Hamzah Yakub, 2015, h.125) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi (Nasharuddin Baidan, dkk. 2014, h.126). Berikut merupakan definisi kepemimpinan, berdasarkan pendapat dari pakar terkait tentang kepemimpinan:



- a. Kootz & O'donnel (1984), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerjasungguh- sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
- b. Georger R. Terry (1960), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama.
- c. Slamet (2002), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- d. Thoha (1983), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.
- e. Hersey dan Blanchard (1982:150) berpendapat bahwa "Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu.

Dari beberapa pendapat para pakar diatas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

2.4.2. Prinsip- Prinsip Kepemimpinan

Menurut Bernes dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernes dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung

prinsip, yaitu:

kan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah



suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita mengalihkan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.

- b. Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- c. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
- d. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
- e. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
- f. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
- g. Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting



perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari - hari

mereka.

- h. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.
- i. Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber- sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan (Nasharuddin Baidan, dkk. 2014, h.126).

2.4.3. Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu

- a. Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang- orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- b. Kekuasaan/power; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini adalah hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah



pihak merasa saling diuntungkan..

- c. Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.
- d. Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

2.4.4 Sifat Kepemimpinan

Menurut George R Terry dalam buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah;

- a. Energi Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.
- b. Memiliki stabilitas emosi Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan diri dari perhasrangan, kecurigaan terhadap bawahan- bawahannya. Sebaliknya ia harus konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri penuh tanggung jawab, dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.



- c. Motivasi pribadi Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.
- d. Kemahiran mengadakan komunikasi Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.
- e. Kecakapan mengajar Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.
- f. Kecakapan sosial Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.
- g. Kemampuan teknis Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan

aan tugas.

epemimpinan



Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan targe dan perencanaan Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harumelaksanakan fungsi utama, yaitu;

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya (Usman Effendi. 2011, h.188-189).

2.4.6 Peran Kepemimpinan

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Wirausaha adalah Kepemimpinan. Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan dalam usaha mengindikasikan tanda keberhasilan pada masing-masing usaha. Setiap orang memiliki kepemimpinan yang berbeda beda, kepemimpinan yang berhasil yaitu berawal dari efektifitas, pengambilan keputusan, kreatifitas, dinamis, perubahan, memiliki inspirasi dan menjalankan visi. Dengan demikian, kepepemimpinan merupakan salah satu kunci suksesnya suatuorganisasi (Siti, Nur Aisyah; Wardani, 2020). Kepememimpinan merupakan salah satu kunci suksesnya suatu organisasi (Wardani, 2020).

Menurut Ramdani (Gofur & , Sri Sundari, 2021) peran seorang pemimpin MKM tertentu mempunyai andil sangat besar. Selanjutnya menurut Rivanda (Gofur & , Sri Sundari, 2021) maju mundurnya usaha tergantung



pada kebijakan yang dipilih pemimpin, untuk itu perlu adanya jiwa kepemimpinan bagi pelaku UMKM. Sementara itu menurut Aldania & Niswah (Gofur & , Sri Sundari, 2021) pemimpin yang tidak kompeten dalam menjalankan usaha kuliner akan berdampak negatif, dikarenakan usaha kuliner menuntut pelakunya selalu kreatif, inovatif dan berani mengambil resiko.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi, dimana dengan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak bagi lingkungan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan yang tepat dapat menginspirasi pekerja untuk mengikuti pemimpinnya, dengan begitu pemimpin dapat mengarahkan anggota pada visi misi perusahaan (Gofur & , Sri Sundari, 2021).

Fenomena yang terjadi beritan dengan kepemimpinan yang cukup dirasakan para pelaku UMKM di Kabupaten Gowa adalah Kurangnya pengetahuan dan kemampuan dari sebagian para pemilik UMKM dalam mengarahkan segala kemampuan yang mereka miliki untuk menggerakkan dan mengarahkan para karyawan mereka untuk bekerja lebih maksimal dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Persoalan yang biasa terjadi adalah karyawan yang malas dan kadang tidak mau melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya, namun para Pimpinan UMKM kurang peduli dengan persoalan tersebut dan tidak mampu untuk melakukan komunikasi dua arah dan tidak memperdulikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas.

Burt Nanus yang dikutip lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai



(omang Ardana, dkk. 2009, h.101-102)

Arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

b. Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal.

Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

c. Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

d. Pembina

Pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

2.4.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah; karakteristik pribadi pemimpin Yang sangat menonjol adalah inteligensi.



Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

- b. Kelompok yang dipimpin Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
- c. Situasi Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

2.4.8 Teori Kepemimpinan

Menurut Vietzal Rivai dalam buku Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa teori yang mendukung dari diri seorang pemimpin, teori tersebut antara lain adalah;

2.5 Teori Sifat

Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan Sifat-sifat yang melekat dalam diri seorang pemimpin yang akan mewarnai tingkah laku, perbuatan, tindakan dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sifat merupakan tumpuan dan modal dasar untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya. Pemimpin dapat mencapai efektifitas dengan mengembangkan sifat- sifat yang dimiliki.

2.6 Teori Perilaku

Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan. Dan mereka menemukan sifatsifat, mereka meneliti pengaruhnya pada



prestasi dan kepuasan dari pengikut- pengikutnya.

2.7 Teori kepemimpinan situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

2.6.4 Teori Kelahiran Pemimpin

Menurut Djanalis Djanaid dalam buku Prilaku Dalam Organisasi mengatakan ada tiga teori tentang lahirnya pemimpin yaitu sebagai berikut

- a. Teori keturunan adalah bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya.
- b. Teori pengaruh lingkungan adalah teori ini menyebutkan bahwa pemimpin dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti seseorang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
- c. Teori kelompok campuran adalah pemimpin itu memiliki bakat sejak lahir kemudian berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi kepada orang lain.

2.7.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl (2013:51), indikator kepemimpinan dapat dilihat dari :

- 1) Kesiapan untuk mendengarkan permasalahan bawahan merupakan persepsi pegawai tentang kesiapan pimpinan untuk mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para



1) untuk berkonsultasi merupakan persepsi pegawai tentang kemauan

pimpinan untuk berkonsultasi dengan pegawai berkaitan dengan pekerjaan dan penyelesaian tugas pegawai

- 3) Menerima saran dari bawahan merupakan persepsi pegawai tentang pimpinan yang bersedia menerima saran dari para pegawai
- 4) Mengkritik pekerjaan merupakan persepsi pegawai berkaitan dengan pimpinan yang mengkritik pekerjaan pegawai jika pegawai melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan
- 5) menekankan pentingnya memenuhi target waktu merupakan persepsi pegawai berkaitan dengan pimpinan yang selalu menekankan pentingnya memenuhi target waktu penyelesaian pekerjaan sesuaidengan beban tugas yang diberikan.
- 6) Memberikan tugas kepada bawahan merupakan persepsi pegawai berkaitan dengan pimpinan selalu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tupoksi pegawai.
- 7) Mempertahankan standar kinerja merupakan persepsi pegawai tentang pimpinan yang selalu mempertahankan standar kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dalam aturan.
- 8) Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur merupakan persepsi pegawai yang berkaitan dengan pimpinan selalu meminta pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan
- 9) Mengkoordinasikan aktivitas merupakan persepsi pegawai tentang pimpinan yang selalu melakukan koordinasi yang berkaitan dengan pelaksanaan aktivitas para pegawai.

Untuk melihat kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat



indikator-indikator.

Siagian (2015:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai

berikut:

1. Iklim Saling Mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim /suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus



atikan kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang Bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami



pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat

menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2.8 Inovasi

2.8.4 Definisi dan Pengertian Inovasi

Inovasi adalah salah satu pilihan korporasi dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Freeman (2004) menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Dengan kata lain inovasi adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus-menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pervaiz K. Ahmed and Charles D. Shepherd (2010) inovasi perusahaan dapat menghasilkan R&D (Research and Development), produksi serta pendekatan pemasaran dan akhirnya mengarah kepada komersialisasi inovasi tersebut.

Dengan kata lain inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Dimana penggunaan metode baru dan berbeda serta teknologi untuk meningkatkan kualitas biaya atau lebih rendah, untuk memenuhi atau melampaui target perusahaan.

Pervaiz K. Ahmed and Charles D. Shepherd (2010) inovasi tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku, atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala

ta kehidupan masyarakat. Jadi, secara umum, inovasi berarti suatu ide, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik



baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat demi terwujudnya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh warga masyarakat yang bersangkutan.

2.8.5 Karakteristik Inovasi

Cepat atau lambat penerimaan inovasi oleh masyarakat sangat tergantung pada karakteristik inovasi itu sendiri. Karakteristik inovasi yang mempengaruhi cepat-lambat penerimaan informasi Everett M. Rogers (2003), sebagai berikut:

1. Keunggulan relatif (relative advantage) – Keunggulan relatif yaitu sejauh mana inovasi dianggap menguntungkan bagi penerimanya. Tingkat keuntungan atau kemanfaatan suatu inovasi dapat diukur berdasarkan nilai ekonominya, atau dari faktor status sosial, kesenangan, kepuasan, atau karena mempunyai komponen yang sangat penting. Makin menguntungkan bagi penerima makin cepat tersebarnya inovasi.
2. Kompatibilitas (compatibility) - Kompatibel ialah tingkat kesesuaian inovasi dengan nilai, pengalaman lalu, dan kebutuhan dari penerima. Inovasi yang tidak sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini oleh penerima tidak akan diterima secepat inovasi yang sesuai dengan norma yang ada di masyarakat.
3. Kerumitan (complexity) - Kompleksitas ialah, tingkat kesukaran untuk memahami dan menggunakan inovasi bagi penerima. Suatu inovasi yang mudah dimengerti dan mudah digunakan oleh penerima akan cepat tersebar, sedangkan inovasi yang sukar dimengerti atau sukar digunakan oleh penerima akan lambat penyebarannya.



uan diujicobakan (trialability) - Kemampuan untuk diujicobakan adalah di

mana suatu inovasi dapat dicoba atau tidaknya suatu inovasi oleh penerima. Jadi agar dapat dengan cepat di adopsi, suatu inovasi harus mampu mengemukakan keunggulannya.

5. Kemampuan untuk diamati (observability) - Yang dimaksud dengan dapat diamati ialah mudah atau tidaknya pengamatan suatu hasil inovasi. Suatu inovasi yang hasilnya mudah diamati akan makin cepat diterima oleh masyarakat, dan sebaliknya bila sukar diamati hasilnya, akan lama diterima oleh masyarakat.

2.8.6 Dimensi dan Indikator Inovasi

Dalam penelitian ini, dimensi inovasi yang akan digunakan adalah product innovation (inovasi produk), process innovation (inovasi proses), market innovation (inovasi pasar), Soleh (2014:74). Setiap dimensi inovasi yang digunakan terdapat beberapa indikator yang akan memperjelas dimensi tersebut. Berdasarkan penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk dimensi-dimensi inovasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi produk
 - a. variasi ukuran/berat/kemasan produk
 - b. variasi harga produk
 - c. variasi jenis produk
 - d. variasi bentuk produk
2. Inovasi proses
 - a. perbaikan alat produksi yang telah ada
 - b. pemanfaatan alat atau teknologi baru
3. Inovasi pasar



• penambahan toko baru

• perluasan segmen pasar

2.6 Kinerja Wirausaha

2.6.1. Pengertian Kinerja Wirausaha

Suryana (2013: 7) menyatakan bahwa kinerja wirausaha adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upayamencapai tujuan organisasi. Kinerja wirausahawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan usaha yang kreatif dan inovatif untuk menciptakan sebuah usaha atau bisnis yang dihadapkan dengan resiko dan ketidakpastian untuk memperoleh keuntungan dan mengembangkan bisnis dengan cara mengenali kesempatan dan memanfaatkan sumber daya yang diperlukan. Menurut Edison (2016), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Menurut Moeheriono (2012), “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui an strategis suatu organisasi”. Tingkat keberhasilan suatu kinerja ispek kuantitatif dan kualitatif. Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:



11) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (performance) merupakan gambaran pencapaian keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab seseorang yang dibebankan kepadanya meliputi aspek kuantitas dan kualitasnya dalam rangka mewujudkan sasaran prestasi yang telah direncanakan sebelumnya. Tujuan harus dapat direalisasikan, jelas, tepat dan harus menjadi objek tindak lanjut dan kontrol yang teratur. Saat ini, era kita ditandai dengan globalisasi dan hiperkompetisi. Ini menjelaskan mengapa gagasan kinerja sangat penting. Konsep ini sering digunakan belakangan ini dan diterapkan di semua domain.

Perasaan ini diperkuat ketika kita berbicara tentang kinerja perusahaan, pada dasarnya, itu adalah tujuan pertama atau utama dari setiap perusahaan. Secara tradisional, menjadi berkinerja berarti menjadi manjur (mencapai tujuan Anda) dan efisien (mencapai tujuan sambil meminimalkan sumber daya atau input). Tetapi kita akan melihat sehubungan dengan penulis yang berbeda bahwa kinerja terkait dengan modalitas yang berbeda.

Menurut Gilbert, P. dan Charpentier, M, Kinerja merancang realisasi tujuan, terlepas dari sifat atau variasi tujuan. Kinerja adalah multidimensi yaaitu sehubungan dengan citra tujuan organisasi itu subjektif dan tergantung pada referensi yang dipilih. Akibatnya, kinerja suatu perusahaan didasarkan pada perilakumanajer dan lebih umum untuk metode manajemen, itu untuk alasan ini yang kami katakan kinerja adalah subjektif. Pada akhir tahun 60-an, Blake dan

menyadari jaringan manajerial dalam mode penalaran situasional. Ini endekatan compartmentalist yang tidak berusaha menganalisis sifat



kepribadian manajer tetapi caranya mengelola.

Dari karya Blake dan Mouton, kita dapat memunculkan dua dimensi kinerja sehubungan dengan perilaku manajer yaitu.

- 1) Manajer memiliki perilaku yang berorientasi pada tugas, produktivitas dan hasil. Dia memiliki sebagai keasyikan utama pencapaian tujuan, mereka mengutamakan efisiensi dengan merugikan hubungan kerja.
- 2) Manajer memiliki perilaku yang berorientasi pada hubungan antar pekerja. Manajer disibukkan dengan iklim sosial dan berusaha mempertahankan hubungan kerja yang baik dalam tim.

2.6.2. Indikator Kinerja Wirausaha

Kinerja wirausaha adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014: 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja wirausaha menurut Sedarmayanti (2011: 51) meliputi empat aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja wirausaha seseorang, yaitu:

- a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

- b. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit,



klus aktivitas yang diselesaikan.

1 Waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

d. Kemampuan Bekerjasama

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya dengan baik.

Jadi, indikator kinerja meliputi empat aspek diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerjasama.

2.9 Penelitian Terdahulu

Selanjutnya hasil penelitian peneliti sebelumnya yang menguji pengaruh antar variabel yang berkaitan dengan pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi adalah sebagai berikut :

1. **Hadi Samsul (2021)**, *The Effect Of Entrepreneurial Mental Attitudes And Technopreneurship On The Performance Of Village Owned Enterprises In Lombok Island*. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh sikap mental wirausaha tentang kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Pulau Lombok; (2) Mengetahui pengaruh sikap mental wirausaha terhadap *Technopreneurship*; (3) Mengetahui Pengaruh *Technopreneurship* Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa Usaha di Pulau Lombok. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Pengumpulan data metodenya menggunakan sensus responden dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Badan Usaha Milik Desa perusahaan di Pulau Lombok, sebanyak 85 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam



ini adalah kuesioner. Analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil dan pembahasan di atas, kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil

adalah: (1) Sikap mental kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa. (2) Sikap mental wirausaha berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada *Technopreneurship*. (3) *Technopreneurship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa.

2. **Oyedele Ola Olusegun, et. al. (2019).** *Impact Of Technopreneurship On Business Performance.* *Technopreneurship* telah menjadi pengungkit untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam bisnis hari ini. Studi ini menyelidiki dampak *Technopreneurship* pada kinerja bisnis di antara agribisnis di Abeokuta, Negara Bagian Ogun, Nigeria. Studi ini menguji bukti empiris tentang dampak *Technopreneurship* pada kinerja bisnis. Metode survei diadopsi. Kuantitatif desain penelitian dikerjakan. Rumus Yamane digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Sampel sebanyak 126 responden dipilih secara random metode pengambilan sampel dari populasi 183 agribisnis dalam penelitian ini daerah dan tingkat respon 74% tercatat. Metode pengumpulan data utama digunakan. Kuesioner yang terstruktur dengan baik diberikan dan tanggapan dianalisis menggunakan regresi linier pada SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 20. Survei menunjukkan bahwa inovasi teknologi berpengaruh signifikan terhadap daya saing perusahaan ($P = 0,000 < 0,05$; $R^2 = 0,183$) dan juga peluang teknologi berpengaruh signifikan terhadap operasional perusahaan efisiensi ($P = 0,000 < 0,05$; $R^2 = 0,445$). Berdasarkan hasil temuan, studi merekomendasikan bahwa bisnis perlu mengembangkan atau mengeksplorasi masyarakat adat teknologi; produk baru atau inovasi berbasis proses; mencari teknologi baru ide-

erubahan teknologi yang signifikan yang merupakan kunci daya saing..

Ha, 2021. *Social capital and firm operational performance: The mediating*



roles of knowledge sharing. Hubungan pribadi atau pribadi antara para pemimpin perusahaan konstruksi dan pejabat pemerintah sangat penting bagi keberhasilan pasar perusahaan karena mereka menyediakan akses ke informasi berharga yang tidak dimiliki pesaing mereka. Studi ini adalah dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara dimensi modal sosial, berbagi pengetahuan dan kinerja operasional perusahaan kecil dan menengah (UKM) di bidang konstruksi. Studi kami menggunakan desain survei berbasis kuesioner untuk mengumpulkan data online menggunakan metode convenience sampling. Untuk menguji hipotesis, data yang diperoleh dari 346 UKM dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural. Secara keseluruhan, selain hubungan antara struktur modal sosial dan berbagi pengetahuan eksplisit, semua dimensi modal sosial memiliki dampak pada kedua eksplisit dan berbagi pengetahuan tacit. Selanjutnya, eksplisit positif dan tacit knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja operasional perusahaan. Anehnya, hanya dimensi modal sosial kognitif yang ditemukan mempengaruhi operasional kinerja secara langsung. Studi kami menawarkan beberapa implikasi praktis mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja operasional yang lebih baik dalam kaitannya dengan advokasi dimensi modal sosial dan berbagi pengetahuan.

4. **Menike L.M.C.S (2020).** *Effect of Social capital on Firm Performance: An Empirical Study of Small Enterprises in Sri Lanka.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh modal sosial terhadap kinerja Usaha Kecil (SE) di negara berkembang, Sri Lanka. Studi ini mengadopsi desain survei dan data cross-sectional dikumpulkan dengan memberikan 200 kuesioner melakukan wawancara



ka. Modal sosial adalah diukur dengan tiga dimensi yaitu, modal sosial , relasional, dan konatif. Datanya adalah dianalisis menggunakan Partial

Least Squares-Structural Equation Modelling. Hasilnya menunjukkan bahwa struktur dan modal sosial kognitif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja UK sementara sosial relasional modal telah menunjukkan dampak negatif yang signifikan secara statistik terhadap kinerja UK. Ini menyiratkan bahwa pengelola UK menekankan modal sosial sebagai sarana untuk sumber keuangan dan sumber daya dan akses informasi bisnis dan pasar dengan menjaga hubungan erat dengan para pemangku kepentingan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Temuan ini akan berguna bagi pemilik/pengelola UK yang harus berbagi pengetahuan, peluang, dan sumber daya dengan pemasok, pelanggan, serta karyawan organisasi sedemikian rupa sehingga mereka harus mencoba untuk berbagi tujuan dan mencapai kesuksesan bersama dengan pihak-pihak yang terkait dan tertarik dengan bisnis tersebut.

5. Hanh Tien Thi Nguyena and Tri Minh Ha (2020). *Social capital and firm performance: A study on manufacturing and services firms in Vietnam*. Penelitian ini menyelidiki hubungan kausal antara modal sosial (SC), transfer pengetahuan, inovasi dan kinerja perusahaan. Berdasarkan literatur yang ada tentang modal sosial, kami mengembangkan model penelitian yang menunjukkan bahwa tiga dimensi modal sosial, termasuk ikatan jaringan, kepercayaan dan visi bersama, memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan melalui dua mediator, yaitu transfer pengetahuan dan inovasi. Menggunakan sampel dari 153 perusahaan Vietnam, termasuk satu sampai dua responden dari masing-masing perusahaan, penelitian kami menerapkan pemodelan persamaan struktural untuk mengkonfirmasi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi



sial berhubungan positif dengan kinerja perusahaan dengan transfer
 uan dan inovasi bertindak sebagai mediator. Transfer pengetahuan dan

inovasi perusahaan ditemukan memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Secara akademis, makalah ini menawarkan kesempatan untuk menyelidiki modal sosial dalam hal faktor-faktor lain dalam satu industri tertentu. Secara praktis, temuan kami memotivasi perusahaan untuk fokus pada peningkatan transfer pengetahuan pada prospek kuantitas dan kualitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

6. Gui-hua Xie¹, *et. al.* (2021). Understanding the Impact of *Social capital* on Entrepreneurship Performance: The Moderation Effects of Opportunity Recognition and Operational Competency. Modal sosial yang berasal dari penelitian psikologis memiliki nilai penting dalam pembangunan hubungan jaringan di perusahaan. Ini mempengaruhi arah dan kecenderungan koneksi jaringan di perusahaan baru dan secara bertahap menjadi faktor penting dalam studi kewirausahaan oleh para sarjana. Namun, hubungan antara ini dan efektivitas inovasi tidak jelas. Dalam penelitian ini, modal sosial dibagi menjadi modal sosial bonding dan modal sosial bridging, dan data spesifik pengusaha pertanian dikumpulkan melalui survei kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial bonding dan bridging berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kewirausahaan pertanian. Kapasitas kewirausahaan pengusaha pertanian mengatur hubungan antara modal sosial dan kinerja kreatif. Dalam hubungan antara modal sosial terintegrasi dan kinerja kreatif, kompetensi operasional memainkan peran positif dan pengenalan peluang memainkan peran negatif. Di sisi lain, dalam hubungan antara modal sosial yang menjembatani dan kinerja kreatif, pengenalan peluang memainkan peran positif dan kompetensi operasional memainkan peran negatif. Akhirnya,



kan temuan di atas, penelitian ini mengusulkan implikasi dan saranoretis dan praktis untuk penelitian lanjutan pada masa yang akan datang

7. Gede Santanu, *et.al.* (2016) *Role of Social capital on the Performance and Competitiveness of Woodcraft Industry in Bali Province – Indonesia*. Peran Modal Sosial terhadap Kinerja dan Daya Saing Usaha Kecil Menengah (UKM) Industri Kerajinan Kayu di Wilayah Sarbagita Provinsi Bali – Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran potensi modal sosial, kompetensi usaha UKM serta daya saing industri kerajinan di Sarbagita Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap kinerja usaha, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Modal sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha dan mempengaruhi daya saing usaha. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan modal sosial menjadi sangat relevan jika dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dalam rangka membentuk kesatuan tindakan dalam pengelolaan usaha di lingkungan UKM di wilayah Sarbagita Provinsi Bali. Kajian ini merekomendasikan modal sosial akan memperkuat daya saing usaha UKM dalam menghadapi persaingan pasar global khususnya pada industri kerajinan kayu berbasis ekspor.
8. Oka Warmana¹ , I Wayan Widnyana (2018) Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Usaha Pada Ud. Udiana Ds. Celuk, Gianyar Bali. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh modal sosial terhadap kinerja perusahaan. Modal sosial menekankan pentingnya jaringan sosial, hubungan personal berbasis kepercayaan, kerjasama dan tindakan kolektif untuk kelangsungan hidup komunitas. Modal sosial tingkat individu yang tertanam dalam jaringan pribadi pengusaha dapat mempengaruhi kinerja UMKM. Usaha kerajinan perlu menjaga tingkat profitabilitas yang cukup untuk menunjang kelangsungan hidup dan reinvestasi. Modal sosial diukur dari tiga dimensi yaitu Relasional dan Kognitif. Kinerja diukur dari pertumbuhan volume



penjualan, keuntungan, dan aset. Hasil pengujian menunjukkan bahwa modal sosial berdampak positif terhadap kinerja keuangan UD. Udiana Desa Celuk, Gianyar.

9. Abdi Sakti Walenta (2019). *The Influence of Social capital Againsts Performance Improvement in SMES Restaurant in the City of Tentena, Poso Regency*. Pentingnya modal sosial pada UMKM merupakan salah satu faktor non finansial dalam pengembangan UMKM yang lebih sustainability. Premis yang diajukan dalam penggunaan modal sosial adalah semakin besar modal sosial yang dimiliki oleh UMKM maka tingkat keberhasilan sekaligus keberlangsungan usaha tersebut lebih besar dibandingkan dengan yang tidak memiliki atau modal sosialnya tidak besar. Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat 1) bagaimana pengaruh modal sosial yang terdiri dari: dimensi kognitif, dimensi relational dan dimensi struktural secara parsial terhadap Kinerja UMKM kuliner kota Tentena Kabupaten Poso dan 2) bagaimana pengaruh modal sosial yang terdiri dari: dimensi kognitif, dimensi relational dan dimensi struktural secara simultan terhadap Kinerja UMKM kuliner kota Tentena Kabupaten Poso. Hasil penelitian menyatakan permasalahan utama yang dihadapi UKM adalah sumberdaya manusia. Hasil analisis Stastical Product and Service Solution (SPSS) menyatakan modal sosial memiliki pengaruh positif namun kurang signifikan terhadap kinerja UMKM.
10. Akmal Hidaykulov, Xu Hongyi (2015). *The effects of social capital on team performance: A study of RD departments in Uzbekistan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dampak dari berbagai dimensi modal sosial terhadap kerjasama. Dalam upaya kami membangun model penelitian dengan atkan teori modal sosial. Pada akhirnya kerjasama dalam tim penelitian mbangan industri tekstil di Uzbekistan dinilai. Sebuah metode survei



diterapkan dan kuesioner dikembangkan dan diberikan kepada. Pemodelan Persamaan Struktural bersama-sama dengan regresi berganda digunakan untuk menguji nilai prediksi model kami pada sampel 170 anggota departemen Penelitian dan pengembangan. Temuan menunjukkan ada dampak positif yang besar dari modal sosial pada kerjasama. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan nilai modal sosial dalam menjelaskan kerjasama. Studi ini membantu manajer dan anggota tim untuk lebih memahami pentingnya pembangkitan modal sosial pada proyek dan dalam organisasi. Konsep yang dikembangkan dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk memfasilitasi kerjasama bagi pemerintah, lembaga penelitian, lembaga akademik dan perusahaan.

11. Shouyu Chen (2017). *The Relationship between Innovation and firm performance: A Literature Review*. Inovasi umumnya dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Banyak perusahaan mencoba yang terbaik untuk mencapai keuntungan yang lebih tinggi melalui inovasi dengan cara yang berbeda. Namun, literatur menunjukkan bahwa dampak inovasi pada kinerja perusahaan berbeda di antara banyak perusahaan inovatif. Artikel ini akan meninjau literatur terkait dari tiga aspek: dampak langsung inovasi pada kinerja perusahaan, efek moderasi inovasi pada kinerja perusahaan, efek mediasi antara inovasi dan kinerja perusahaan.
12. Tatiana Marceda Bach, *et. al* (2019). *Relationship Between Innovation and Performance in Private Companies: Systematic Literature Review*. Artikel ini melakukan tinjauan pustaka sistematis (SLR) tentang hubungan antara inovasi kerja di perusahaan swasta. Korpus penelitian didasarkan pada sasi protokol penelitian. Diseminasi pengetahuan diperiksa dalam dua ngkasan karakteristik korpus umum, dan analisis isi dilakukan sesuai



dengan kategori yang muncul melalui tema penelitian. Hubungan antara penulis, kutipan bersama, kata kunci, dan statistik sentralitas diidentifikasi melalui algoritme untuk mengoptimalkan tata letak grafik standar. Studi ini membahas hasil hubungan ini untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Hubungan antara penulis korpus merupakan hubungan antara kelompok terisolasi dengan konektivitas kecil, kepadatan rendah, dan pembentukan komunitas yang berbeda. Kategori analisis muncul dalam tema penelitian, serta teknik yang diadopsi untuk mengukur hubungan antara inovasi dan kinerja perusahaan swasta. Dalam studi yang dianalisis, inisiatif inovasi bertemu. Secara keseluruhan, mereka berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Di bidang ilmiah, inisiatif untuk mengembangkan inovasi telah meningkatkan kinerja perusahaan swasta. Kontribusi teoritis kunci dari artikel ini adalah dalam mengidentifikasi korpus penelitian tentang hubungan antara inovasi dan kinerja di perusahaan swasta. Kontribusi praktis dari studi ini terletak pada penawaran bukti yang dihasilkan oleh studi yang dapat membantu pengambilan keputusan mengenai pembuatan strategi dan kebijakan yang berfokus pada daya saing. Perbedaan bukti yang ditemukan dalam literatur menyoroti pentingnya hasil penelitian ini dan menunjukkan perlunya penelitian masa depan dalam upaya untuk lebih memahami fenomena tersebut.

- 13 **Rifqi Amri Putri (2018)**. Dengan judul penelitian "*Leadership Style and Interpersonal Communication of Employee Satisfaction and It's Effect on The Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan penelitian ini adalah analisis jalur dengan versi aplikasi SPSS 21. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan



pekerjaan karyawan kepuasan memiliki kontribusi sebesar 0,24, sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,279. Selain itu, hubungannya antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,131, sedangkan hubungan komunikasi interpersonal pada karyawan kinerja telah memberikan kontribusi sebesar 0,448. Hubungan kepuasan karyawan dengan karyawan kinerja memiliki kontribusi sebesar 0,185. Adapun pengaruh total gaya kepemimpinan melalui Kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,323 dan pengaruh total komunikasi interpersonal melalui kepuasan karyawan terhadap karyawan kinerja telah memberikan kontribusi 0,472.

14. **Machdalena, A.F dan Hanif, M (2018).** *The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables.* Tujuan dari penelitian ini adalah pengujian dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan kinerja melalui budaya organisasi dan pekerjaan motivasi. Populasi dan sampel terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Aparatur Pemerintah Kabupaten Pasuruan pada Layanan Terpadu dan Layanan Penanaman Modal dan Badan Keuangan Daerah sebanyak 130 responden. Data Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur yang diproses dengan perangkat lunak Smart Partial Least Square (PLS). Hasil dari pengujian hipotesis menemukan bahwa 1)kepemimpinan tidak secara langsung pengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, 3) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 4) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui budaya organisasi 5) pinan secara positif pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan



pertimbangan bagi Pimpinan pada Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan menjadi lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja lebih baik dengan hasil yang dapat meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh antar variabel *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh inovasi dirangkum dalam tabel 2.1. Teoritical Mapping berikut ini

Tabel 2.1. Teoritical Mapping

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul/Tujuan	Unit Analisis	Variabel Metode/ Analisis	Temuan
1	Ovedele ola olesegun,et , al (20019)	Impact Of Technopreneurs hip On Business Performance. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Teknopreneursh i p terhadap Kinerja Usaha	183 Usaha agrobisni s	Variabel Independen: Teknoprene urship Variabel Dependen: Business Performance Alat Analisis Analisis Regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Teknopreneurs hip berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Usaha
2	Hadi Samsul (2021)	<i>The Effect Of Entrepreneurial Mental Attitudes And Technopreneurs hip On The PerformanceOf Village Owned Enterprises In Lombok Island</i> Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui pengaruh sikap mental wirausaha tentang kinerja Badan Usaha	Pengurus Badan Usaha Milik Desa perusaha an di Pulau Lombok, sebanyak 85 orang	Variabel Independen: <i>Entrepreneurial Mental Attitudes And Technopreneurs hip</i> Variabel Dependen: <i>PerformanceOf Village Owned Enterprises</i> Alat Analisis: SEM-PLS	(1) Sikap mental kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa. Sikap mental wirausaha berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada Teknopreneur ship.(3)



		Milik Desa (BUMDES) di Pulau Lombok; (2) Mengetahui pengaruh sikap mental wirausaha terhadap technopreneurship; (3) Mengetahui Pengaruh Technopreneurship Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa Usaha di Pulau Lombok			Technopreneurship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa.
3	Minh-Tri Ha,2021	<i>Social capital and firm operational performance: The mediating roles of knowledge sharing.</i> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>Social capital</i> dan <i>firm operational performance</i> :di mediasi oleh <i>knowledge sharing</i>	346 UKM bidang Konstruksi	Dependen: Kinerja Perusahaan SEM-PLS	Variabel Independen Modal Sosial Variabel Variabel Mediasi : <i>knowledge Sharing</i> Alat Analisis:
4	Menike L.M.C.S (2020)	<i>Effect of Social capital on Firm Performance: An Empirical Study of Small Enterprises in Sri Lanka.</i> Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh modal sosial terhadap kinerja Usaha Kecil (SE) dinegara berkembang, Sri Lanka	Usaha Kecildi Negara Sri Langka	Variabel Independen : Modal Sosial Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan Alat AnalisisSEM PLS	Hasil Peneitian Menunjukkan struktur dan modal sosial kognitif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja UK sementara sosial relasional modal telah menunjukkan dampak negatif yang signifikan secara statistik terhadap kinerja UK



5	Hanh TienThi Nguyen a and TriMinh Ha(2020)	<i>Social capital and firm performance: A study on manufacturing and services firms in Vietnam.</i> Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Modal Sosial terhadap kinerja Perusahaan Manufaktur dan jasa	153 perusahaan di Vietnam	Variabel Independen : Sosial Capital Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan Alat Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwaketiga dimensi modal sosial berhubungan positif dengan kinerja perusahaan dengan transfer pengetahuan dan inovasi bertindak sebagai mediator. pengetahuan dan inovasi perusahaan ditemukan memiliki hubungan yang kuat satu sama lain.
6	Gui- hua Xie1, et. al. (2021)	Understanding the Impact of <i>Social capital</i> on Entrepreneurship Performance: The Moderation Effects of Opportunity Recognition and Operational Competency. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh <i>Social capital</i> terhadap Entrepreneurship Performance: dimediasi oleh Opportunity Recognition dan Operational Competency	Pegawai Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Variabel Independen : Modal Sosial Variabel Dependen: Kinerja Alat Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwamodal sosial bonding dan bridging berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kewirausahaan pertanian. Dalam hubungan antara modal sosial terintegrasi dan kinerja kreatif, kompetensi operasional memainkan peran positif dan pengenalan peluang memainkan peran negatif
7	Gede Santanu et.al. 2016)	Role of <i>Social capital</i> on the Performance and Competitiveness of Woodcraft Industry in Bali	UKM Industri Kerajinan Kayu di Wilayah Sarbagita	Variabel Independen : Modal Sosial Variabel Dependen:	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan modal sosial berpengaruh terhadap kinerja



		Province - Indonesia Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran potensi modal sosial, kompetensi usaha UKM serta daya saing industri kerajinan di Sarbagita Provinsi Bali	Provinsi Bali	Kinerja, Competitiveness Alat Analisis Regresi berganda linier	usaha, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Modal sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha dan mempengaruhi daya saing usaha
8	Oka Warman a1, I Wayan Widnyana (2018)	Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Usaha Pada Ud. Udiana Desa Celuk, Gianyar Bali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh modal sosial terhadap kinerja perusahaan. Modal sosial menekankan pentingnya jaringan sosial, hubungan personal berbasis	UD. Udiana Desa. Celuk, Gianyar Bali.	Variabel Independen : Modal Sosial Variabel Dependen: Kinerja Usaha Alat Analisis Regresi linier sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa modal sosial berdampak positif terhadap kinerja keuangan UD. Udiana Desa Celuk, Gianyar.
9	Abdi Sakti Walenta (2019)	Judul Penelitian The Influence of Social Capital Against Performance Improvement in SMES Restaurant in the City of Tentena, Poso Regency Tujuan 1) menguji pengaruh modal sosial yang terdiri dari: dimensi kognitif,	UMKM kuliner kota Tentena Kabupaten Poso	Variabel Independen : Modal Sosial Variabel Dependen: Kinerja UMKM Alat Analisis Regresi berganda linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh positif namun kurang signifikan terhadap kinerja UMKM.



		dimensi relational dan dimensi struktural secara parsial terhadap Kinerja UMKM, 2) menganalisis pengaruh modal sosial yang terdiri dari: dimensi kognitif, dimensi relational dan dimensi struktural secara simultan terhadap Kinerja UMKM Kuliner			
10	Akmal Hidaykulov, Xu Hongyi (2015)	The effects of <i>social capital</i> on team performance: A study of RD departments in Uzbekistan. Tujuan dari penelitian ini adalah: menjelaskan dampak dari berbagai dimensi modal sosial terhadap kerjasama.	RD departments in Uzbekistan	Variabel Independen : Modal Sosial Variabel Dependen: Kinerja Alat Analisis Regresi linier berganda	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada dampak positif yang besar dari modal sosial pada kerjasama. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan nilai modal sosial dalam menjelaskan kerjasama. Studi ini membantu manajer dan anggota tim untuk lebih memahami pentingnya pembangkitan modal sosial pada proyek dan dalam organisasi.
11	Shouyu Chen (2017)	The Relationship between Innovation and Firm Performance: A	Perusahaan	Variabel Independen : Inovasi Variabel Dependen:	Hasil penelitian menunjukkan dampak inovasi pada kinerja perusahaan berbeda di antara banyak



		Literature Review. Tujuan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh inovasi terhadap kinerja perusahaan		Kinerja Perusahaan Alat Analisis Analisis PLS	perusahaan inovatif. Artikel ini akan meninjau literatur terkait dari tiga aspek: dampak Langsung inovasi pada kinerja perusahaan, efek moderasi inovasi pada kinerja perusahaan, efek mediasi antara inovasi dan kinerja Perusahaan
1 2	Tatiana Marceda Bach, et. al (2019)	Relationship Between Innovation and Performance in Private Companies: Systematic Literature Review. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja perusahaan swasta.	Perusahaan swasta	Variabel Independen : inovasi Variabel Dependen: Kinerja perusahaan swasta Alat Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, inovasi berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Di bidang ilmiah, inisiatif untuk mengembangkan inovasi telah meningkatkan kinerja perusahaan swasta.
1 3	Rifqi Amri Putri (2018)	Leadership Style and Interpersonal Communication of Employee Satisfaction and It's Effect on The Employee Performance Tujuan mengetahui hubungan antaragaya	Karyawan Perusahaan	Variabel Independen : Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dankepuasana Variabel Dependen: Kinerja Alat Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



		kepemimpinan, komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.			
14	Machdalen, A.F dan Hanif, M (2018)	The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables Tujuan ; pengujian dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan kinerja melalui budaya organisasi dan pekerjaan motivasi	130 PNS Pemerintah Kabupaten Pasuruan	Variabel Independen : Kepemimpinan, Variabel Dependen: Kinerja Variabel Mediasi : Budaya Organisasi dan Motivasi Alat Analisis PLS	Hasil dari pengujian hipotesis menemukan bahwa 1) kepemimpinan tidak secara langsung pengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) kepemimpinan an berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, 3) kepemimpinan an berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 4) kepemimpinan an berpengaruh positif terhadap kinerja

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pembentukan model penelitian ini diringkas dan disajikan pada Tabel 2.2. sebagai berikut :



Tabel. 2.2. Pemetaan Variabel-Variabel pada Penelitian Terdahulu.

	Peneliti	Technopreneurship	Modal Sosial	Kepemimpinan	Kinerja	Inovasi	Unit Analisis	Alat Analisis	Obyek Penelitian	Temuan Penelitian
1	Ovedele ola olesegun, et, al (20019)	√	-	-	√	-	183 Karyawan	Regresi linear sederhana	Usaha agrobisnis s	Teknopreneurs hip berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Usaha
2	Hadi Samsul (2021)	√	-	-	√	-	85 orang Pengurus	SEM PLS	Badan Usaha Milik Desa di Pulau Lombok	(1) Sikap mental kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa. Sikap mental wirausaha berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada Technopreneur ship.(3)
3	Minh-Tri Ha,2021	-	√	-	√	-	346 UKM	SEM PLS	UKM bidang Konstruksi	Positif Signifikan
4	Menike L.M.C.S (2020)	-	√	-	√	-	Pelaku Usaha	SEM PLS	Usaha Kecil di Negara Sri Langka	Positif Signifikan
5	Hanh TienThi Nguyen a and TriMinh Ha(2020)	-	√	-	√	-	153 Perusaha an	Regressio n Analysis	Perusahaan di Vietnam	Positif Signifikan
6	Gui-hua Xie1, et. al. (2021)	-	√	-	√	√	Pegawai	Regressio n Analysis	Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Positif Signifikan
7	Gede Santanu	-	√	-	√	√	Pelaku usaha	Analisis Regresi	UKM Industri Kerajinan Kayu di Wilayah Sarbagita	Positif Signifikan



	Peneliti	Technopreneurship	Modal Sosial	Kepemimpinan	Kinerja	Inovasi	Unit Analisis	Alat Analisis	Obyek Penelitian	Temuan Penelitian
8	Oka Warmana, I Wayan Widnyana (2018)	-	√	-	√	-	Karyawan	Analisis Regresi	UD. Udiana Desa. Celuk, Gianyar Bali.	Positif Signifikan
9	Abdi Sakti Walenta (2019)	-	√	√	√	-	Pelaku usaha	Analisis Regresi	UMKM kuliner kota Tentena Kabupaten Poso	Positif Signifikan
10	Akmal Hidaykulov, Xu Hongyi (2015)	-	-	√	√	-	Pegawai	Analisis Regresi	RD departments in Uzbekistan	Signifikan terhadap kinerja
11	Shouyu Chen (2017)	-	-	-	√	√	Karyawan	PLS	Perusahaan	Positif Signifikan
12	Tatiana Marceda Bach, et. al (2019)	-	√	-	√	√	Karyawan	Analisis Regresi	Perusahaan swasta	Positif Signifikan
13	Rifqi Amri Putri (2018)	-	-	√	√	-	Karyawan Perusahaan	Analisis Regresi	Perusahaan	Positif Signifikan
14	Machdalen, A.F dan Hanif, M (2018)	-	-	√	√	-	130 PNS	PLS	Pemerintah Kabupaten Pasuruan	berpengaruh positif signifikan
15	Syahrir Sultan, (2024)	√	√	√	√	√	136 Pemilik UMKM	SEM AMOS	UMKM di Kab. Gowa Prov. Sulsel	Melakukan pengembangan konsep terkait <i>Technopreneurship</i> , Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi, dimana penelitian terdahulu dilakukan secara terpisah (<i>parsial</i>).

: Hasil Review Jurnal Penelitian sebelumnya



Berdasarkan Tabel 2.2. di atas tentang pemetaan variabel pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menemukan peran masing-masing variabel yang dideteksi terhadap kinerja. Kebaruan yang ada pada penelitian ini adalah : Mengacu pada *Future Research* atau saran penelitian yang dilakukan oleh Oyedele Ola Olusegun, *et. al* (2019) bahwa penelitian yang dilakukan masih perlu dikembangkan dengan menambahkan variabel yang lain karena berdasarkan hasil penelitiannya nilai pengaruh variabel independen yang digunakan masih rendah sehingga dalam penelitian menambahkan variabel Inovasi, kepemimpinan dan modal sosial sesuai dengan rekomendasi dan fenomena/kondisi empiris pada obyek penelitian.

Penelitian ini menggunakan alat Analisis SEM AMOS dimana penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis *Multiple Regression Analysis*. Penelitian ini mengisi celah penelitian tentang kinerja dengan menggunakan variabel Inovasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha, karena pada umumnya peneliti terdahuludalam menganalisis kinerja hanya menguji pengaruh secara langsung. Sehingga menginspirasi peneliti untuk menganalisis Pengaruh *Technopreneurship*, Modal Sosial dan Kepemimpinan terhadap Kinerja wirausaha yang Dimediasi oleh Inovasi.

