# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

### 2.1.1 Perilaku Kewirausahaan

#### 2.1.1.1 Definisi Perilaku Kewirausahaan

Sebelum memahami perilaku kewirausahaan, terlebih dahulu harus dipahami konsep perilaku dan konsep kewirausahaan. Untuk itu sub pokok bahasan ini akan diuraikan terlebih dahulu konsep perilaku, dan konsep kewirausahaan.

Dalam kamus bahasa indonesia, kata perilaku berarti tanggapan atau reaksi seseorang (individu) terhadap rangsangan atau lingkungan. Menurut Saifudin Azwar (2002:105) dalam Yayat Suharyat (2009:16), menjelaskan bahwa perilaku sebagai reaksi bersifat sederhana maupun kompleks dan merupakan ekspresi sikap seseorang. Sikap itu sudah terbentuk dalam dirinya karena sebagai tekanan atau hambatan dari luar maupun dari dalam dirinya. Artinya potensi reaksi yang sudah terbentuk dalam dirinya akan muncul berupa perilaku aktual sebagai cerminan sikapnya. Jadi jelas bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri maupun faktor lingkungan yang ada di sekitarnya. Perilaku adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia baik yang diamati langsung, maupun yang dapat diamati oleh pihak luar.

Pearce dan Robinson (2008) yang mengungkapkan bahwa kewirausahaan (entrepreneurship) adalah proses menggabungkan ide serta tindakan kreatif dan

inovatif, dengan keahlian manajemen dan organisasi yang diperlukan untuk mengarahkan sumber daya manusia, uang, dan oprasi yang tepat untuk mencapai suatu kebutuhan yang dikenali dan menciptakan kekayaan dalam prosesnya.

Kata entrepreneur berasal dari kata kerja Enterprende. Kata ”wirausaha” merupakan gabungan kata ”wira” (gagah berani, perkasa) dan kata ”usaha”. Drucker (1985) mengartikan kewirausahaan sebagai semangat, kemampuan, sikap, perilaku individu dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi, dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar. Ada lima esensi pokok kewirausahaan yaitu:

1. Kemampuan kuat untuk berkarya dengan semangat kemandirian (terutama dalam bidang ekonomi).
2. Kemampuan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan secara sistematis, termasuk keberanian mengambil resiko.
3. Kemampuan berfikir dan bertindak secara kreatif dan inovatif.
4. Kemampuan bekerja secara teliti, tekun dan produktif.
5. Kemampuan berkarya dalam kebersamaan berdasarkan etika bisnis yang Sehat.

Kewirausahaan adalah individu yang berani mengambil resiko dalam situasi yang tidak menentu. Kewirausahaan merupakan suatu proses melakukan sesuatu yang baru dan sesuatu yang berbeda yang bertujuan menciptakan kemakmuran bagi individu yang memberi tambahan nilai pada masyarakat.

Kewirausahaan merupakan kunci bagi pembangunan bangsa, seorang pengusaha kecil harus memiliki sikap kemandirian (percaya pada diri sendiri dan tidak tergantung pada orang lain), berorientasi pada tugas dan hasil bukan hanya karena hubungan baik dan kondisi, keberanian menghadapi resiko yang diperhitungkan secara rasional.

Jhon Kao (1991:14) dalam Sudjana (2004:131), menyebutkan bahwa kewirausahaan adalah sikap atau perilaku wirausaha. Wirausaha ialah orang yang inovatif, antisipatif, inisiatif, pengambil resiko, dan berorientasi laba.

Perilaku kewirausahaan secara umum adalah bersifat Proaktif, Orientasi prestasi, dan Komitmen dengan pihak lain, Zimmerer dan Scarborough dikutip oleh Benecdicta Prihatin, dalam Suryana (2003:52).

Studi yang dilakukan oleh Gray, Collin (2002), judul *Entrepreneurship resistence to change and Growth in small firms (USA),* di mana hasil penelitian menyatakan bahwa perilaku kewirausahaan harus belajar dari pengalaman usaha, ketidakpastian mem-buat wirausaha harus selalu memperhitungkan resiko bagi kegiatannya. Mc Clelland dalam Suryana, (2003:40) memberikan konsep tingkah laku kewiraswastaan atau kewirausahaan sebagai pengambil risiko yang moderat, pengetahuan terhadap hasil dari keputusan-keputusan yang diambil, mengetahui yang bakal terjadi, penuh semangat dan memiliki keterampilan berorganisasi.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewirausahaan adalah kemauan/daya saing, di-siplin, kerja keras, jujur, tekun, ulet, kreatif, komu-nikatif, berani mengambil resiko, jeli.

### 2.1.1.2 Ciri-Ciri Perilaku Kewirausahaan

Kewirausahaan dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku. Banyak ahli yang mengemukakan mengenai perilaku kewirauahaan ini, *(Suryana, 2003:31)*, diantaranya mengemukakan bahwa perilaku kewirausahaan secara umum adalah:

1. Keinovasian, yaitu usaha untuk menciptakan, menemukan dan menerima ide-ide baru.
2. Keberanian menanggung resiko dalam pengambilan keputusan dan dalam menghadapi ketidakpastian.
3. Kemampuan manajerial, yaitu usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, meliputi:
    a. Usaha perencanaan
    b. Usaha untuk mengkoordinir
    c. Usaha untuk menjaga kelancaran usaha.
    d. Usaha untuk mengawasi dan mengevaluasi usaha
4. Kepemimpinan, yaitu usaha memotivasi, melaksanakan dan mengarahkan tujuan usaha (*Suryana, 2003:31*)

Enam ciri perilaku kewirausahaan yang dikemukakan oleh *David Mc Clelland* dalam *Suryana (2003:31)* yaitu:

1. Keterampilan mengambil keputusan dan mengambil resiko yang moderat, dan bukan atas dasar kebetulan belaka.
2. Energik, khususnya dalam bentuk berbagai kegiatan yang inovatif.
3. Tanggung jawab individual.

4. Mengetahui hasil-hasil dari berbagai keputusan yang diambilnya dengan tolak ukur satuan uang sebagai indikator keberhasilan.
5. Mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan di masa yang datang.
6. Memiliki kemampuan berorganisasi, meliputi kemampuan kepemimpinan dan manajerial.

Dengan demikian dapat dikaitkan kewirausahaan adalah individu yang berani mengambil resiko dalam situasi yang tidak menentu. Kewirausahaan merupakan suatu proses melakukan sesuatuyang baru dan sesuatu yang berbeda yang bertujuan menciptakan kemakmuran bagi individu yang memberi tambahan nilai pada masyarakat. Kewirausahaan merupakan kunci bagi pembangunan bangsa, seorang pengusaha harus memiliki sikap kemandirian (rasa percaya dirii sendiri dan tidak tergantung pada orang lain), berorientasi pada tugas dan hasil bukan hanya karena hubungan baikdan kondisi, keberanian menghadapi resiko yang diperhitungkan secara rasional.

Para wirausaha adalah individu-individu yang berorientasi kepada tindakan, dan bermotivasi tinggi yang mengambil risiko dalam mengejar tujuannya. Geoffrey G.Meredith (2006: 5-6) mengemukakan ciri-ciri dan karakter wirausaha sebagai berikut:

**Tabel 2.1**
**Karakteristik dan Watak Kewirausahaan**

| KARAKTERISTIK | WATAK |
|---|---|
| Percaya diri dan optimis | Memiliki kepercayaan diri yang kuat, ketidaktergantungan terhadap orang lain dan Individualistis. |
| Berorientasi pada tugas dan hasil | Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, mempunyai dorongan kuat, energik, tekun dan tabah, tekad kerja keras serta inisiatif |

| KARAKTERISTIK | WATAK |
|---|---|
| Berani mengambil resiko dan menyukai tantangan | Mampu mengambil resiko yang wajar |
| Kepemimpinan | Berjiwa kepemimpinan, mudah beradaptasi dengan orang lain dan terbuka terhadap saran serta kritik. |
| Keorsinilan | Inovatif, Kreatif dan Fleksibel |
| Berorientasi masa depan | Memiliki visi dan perspektif terhadap masa depan. |

*Sumber : Geoffery g.Meredith,et al. Kewirausahaan: Teori dan Praktek (1996: 5-6)*

### 2.1.1.3 Unsur-Unsur Perilaku Kewirausahaan

**a. Inovasi**

Inovasi merupakan kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan. Keberhasilan dapat dicapai apabila wirausaha menggunakan produk, proses dan jasa-jasa inovasi sebagai alat untuk menggali perubahan. Oleh sebab itu, inovasi merupakan instrumen penting untuk memberdayakan sumber-sumber agar menghasilkan sesuatu yang baru dan menciptakan nilai.

Keeh, *et.al* (Ernani Hadiyati, 2011: 10) menjelaskan inovasi sangat penting dalam suatu usaha karena terdapat alasan berikut:

1. Teknologi berubah sangat cepat seiring adanya produk baru, proses dan layanan baru dari pesaing, dan ini mendorong usaha *entrepreneurial* untuk bersaing dan sukses. Yang harus dilakukan adalah menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru.
2. Efek perubahan lingkungan terhadap siklus hidup produk semakin pendek, yang artinya bahwa produk atau layanan lama harus

digantikan dengan yang baru dalam waktu cepat, dan ini bisa terjadi karena ada pemikiran kreatif yang menimbulkan inovasi.

3. Konsumen saat ini lebih pintar dan menuntut pemenuhan kebutuhan. Harapan dalam pemenuhan kebutuhan mengharap lebih dalam hal kualitas, pembaruan, dan harga. Oleh karena, itu *skill* inovatif dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen sekaligus mempertahankan konsumen sebagai pelanggan.
4. Dengan pasar dan teknologi yang berubah sangat cepat, ide yang bagus dapat semakin mudah ditiru, dan ini membutuhkan metode penggunaan produk, proses yang baru dan lebih baik, dan layanan yang lebih cepat secara kontinyu.
5. Inovasi bisa menghasilkan pertumbuhan lebih cepat, meningkatkan segmen pasar, dan menciptakan posisi korporat yang lebih baik.

**b. Keberanian Menghadapi Risiko**

Menurut Dusselman (Suryana, 2006: 50), keberanian menghadapi risiko adalah usaha untuk menimbang dan menerima risiko dalam mengambil keputusan dan menghadapi ketidakpastian. Kemauan dan kemampuan mengambil risiko merupakan salah satu nilai utama dalam kewirausahaan. Wirausaha yang tidak mau mengambil risiko akan sukar memulai atau berinisiatif. Wirausaha adalah orang yang lebih menyukai usaha-usaha yang lebih menantang untuk mencapai kesuksesan atau kegagalan daripada usaha yang kurang menantang (Suryana, 2006: 40). Oleh sebab itu, wirausaha kurang menyukai risiko yang terlalu rendah

atau terlalu tinggi. Sebaliknya, risiko yang tinggi kemungkinan memperoleh sukses yang tinggi, tetapi dengan kegagalan yang sangat tinggi.

**c. Kemampuan Manajerial**

Kemampuan manajerial merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Dalam menjalankan usahanya, seorang pengusaha dituntut untuk memiliki kemampuan keterampilan dalam mengelola sumber-sumber yang ada dalam perusahaanya, terutama kemampuan mengkombinasikan sumber daya manusia dan alam diwujudkan dengan menjalankan fungsi–fungsi manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2005:4) menyatakan bahwa:

> "Kemampuan manajerial adalah kesanggupan mengambil tindakan–tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan".

Sejalan dengan pendapat Winardi, menurut Siagian P. Sondang (2007: 67) menyatakan bahwa:

> "Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian".

**d. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan usaha memotivasi, melaksanakan, dan mengarahkan tujuan usaha. Wirausaha yang berhasil merupakan

pemimpin yang berhasil, baik yang memimpin beberapa atau beratus-ratus karyawan.

Untuk dapat mampu menggunakan waktu dan tenaga orang lain, mengelola dan mengembangkan bisnisnya, seorang wirausaha harus memiliki kemampuan dan semangat untuk mengembangkan orang-orang di sekelilingnya (Suryana, 2006:36).

#### 2.1.1.4 Indikator Perilaku Kewirausahaan

Indikator perilaku kewirausahaan menurut Kathleen L.Hawkins dan Peter A.Turla (Suryana, 2011:51) adalah seperti berikut:

1. Kepribadian, aspek ini bisa diamati dari segi kreativitas, disiplin diri, kepercayaan diri, keberanian menghadapi risiko, memiliki dorongan, dan kemauan kuat.
2. Hubungan, dapat dilihat dari indikator komunikasi dan hubungan antarpersonal, kepimimpinan, dan manajemen.
3. Pemasaran, meliputi kemampuan dalam menentukan produk dan harga, periklanan, dan promosi.
4. Keahlian dalam mengatur, diwujudkan dalam bentuk penentuan tujuan, perencanaan, penjadwalan, serta pengaturan pribadi.
5. Keuangan, indikatornya adalah sikap dan cara mengatur uang.

### 2.1.2 Pengawasan Kerja

#### 2.1.2.1 Definisi Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-

rencana yang ditetapkan (Sami'an dan Aprilian, 2013:45). Menurut Sutikno (2012:58) pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2005:87) dan pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan (Brantas, 2009:190).

Pengawasan kerja adalah usaha sistematik untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukr penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hani Handoko, 2003: 360).

Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematik untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Sami'an dan Aprilian, (2013:47) terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

1. Pengawasan langsung, yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, *on the spotobservation, dan on the spot report.*
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

**2.1.2.2 Fungsi Pengawasan Kerja**

Adapun fungsi dari pengawasan yang dikemukakan oleh Handayaningrat (1990 : 144), sebagai berikut:

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

### 2.1.2.3 Macam-Macam Pengawasan Kerja

Didalam pengawasan terdapat macam-macam pengawasan, diantaranya adalah pengawasan dari dalam, pengawasan dari luar, pengawasan preventif dan pengawasan repressif. Berikut ini macam-macam pengawasan:

1. Pengawasan dari Dalam

   Pengawasan dari dalam, berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparatur/unit pengawasan yang dibentuk di dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit pengawasan bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/unit pengawasan ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi, data-data tersebut digunakan pimpinan untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan dan hasil pengawasan itu juga digunakan dalam menilai kebijaksanaan pimpinan.

2. Pengawasan dari luar organisasi

   Pengawasan eksternal berarti pengawasan oleh aparat/unit dari luar organisasi. Aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah aparat pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasi tersebut, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya. Disamping aparat pengawasan yang dilakukan atas nama atasan dari pimpinan organisasi tersebut, dapat pula pimpinan organisasi minta bantuan pihak luar organissinya untuk mengadakan pemeriksaan/ pengawasan terhadap organisasinya.

3. Pengawasan Preventif

   Pengawasan Preventif ialah pengawasan yang dilakukan sebelum rencan itu dilaksanakan. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan.

4. Pengawasan Repressif

   Pengawasan repressif ialah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan tersebut untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### 2.1.2.4 Indikator Pengawasan Kerja

Untuk mencapai hal tersebut diatas Handoko (2013 : 360-363), menyatakan bahwa langkah-langkah pengawasan yang efektif, sebagai berikut:

1. Penetapan Standar Pelaksanaan (perencanaan), seperti : Prosedur kerja dan pembagian tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas, serta adanya penjelasan tentang target yang harus dicapai.
2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan, seperti : Menentukan siste koordinas, pelaporan dan pemeriksaan kegiatan yang akan dan setelah dilaksanakan, serta dengan melakukan pengawasan secara langsung.
3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan, seperti : Laporan lisan tentang pelaksanaan kerja dan laporan tulisan tentang pelaksanaan kerja.
4. Pembandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisis Penyimpangan, seperti : Membandingkan kemajuan kerja dengan rencana kerja, dan membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja.

5. Pengambilan Tindakan Koreksi bila di Perlukan, seperti : Memberikan teguran dan pengarahan terhadap kesalahan yang telah terjadi, serta memberikan sanksi yang tegas sesuai dengan pearturan yang berlaku.

### 2.1.3 Kinerja Usaha

#### 2.1.3.1 Definisi Kinerja Usaha

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2002:67), bahwa:

"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja menurut Hasibuan (2009: 160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Simamora (2006: 339) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170), yaitu:

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum, dan sesuai dengan moral maupun etika".

Menurut As'ad (2004: 47) berpendapat bahwa *job performance* (kinerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukutan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sekelompok orang dalam suatu

organisasi yang dikerjakan sesuai dengan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Miner dalam Sutrisno (2011 : 172-173), sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

**2.1.3.2 Tingkatan Kinerja Usaha**

Mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Tolak ukur tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat mereka bekerja. Apabila seorang lulusan suatu lembaga pendidikan dibandingkan dengan kinerja lulusan lembaga lainnya tentu tidak akan sama, hal ini tergantung pada tingkat kemampuan tanggung jawab dimiliki masing-masing lulusan setelah mereka menerima, memahami materi pelajaran, dan menerapkan serta mengembangkan dilingkungan kerja sesuai dengan kesempatan atau kreativitasnya.

Berdasarkan keterangan di atas Dharma (2003:370) mengemukakan mengenai tingkat kinerja, sebagai berikut:

- Tingkat 1

  Kinerja tidak memenuhi syarat yang ditetapkan dalam pelaksanaan sesuatu tugas, kinerja pegawai pada tingkat ini jelas sekali tidak memuaskan. Jika tidak ada peningkatan yang cukup berarti, pegawai dengan tingkat kinerja ini perlu diberi tugas lain yang lebih cocok atau diberhentikan.

- Tingkat 2

  Kinerja tidak memenuhi semua syarat pokok yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu tugas. Pegawai dengan tingkat kerja ini tidak dapat memenuhi kriteria tugas dalam satu atau lebih bidang pokok. Akan tetapi kinerjanya sedang meningkat dan diperkirakan dapat mencapai tingkat yang benar-benar memuaskan dalam waktu dekat.

- Tingkat 3

  Kinerja benar-benar memenuhi syarat pokok yang ditetapkan untuk pelaksanaan suatu tugas. Pegawai dengan kinerja tingkat ini dapat melaksanakan tugasnya dengan cukup baik.

- Tingkat 4

  Kinerja benar-benar memenuhi syarat dan ada kalanya melampaui syarat yang diperlukan. Kinerja pegawai pada tingkat ini jelas sekali memuaskan dan kontribusinya bagi keberhasilan unit kerja anda diatas ratar-rata pegawai lainnya dengan bidang tanggung jawab yang sama.

- Tingkat 5

  Kinerja pegawai selalu melampaui syarat pelaksanaan tugas yang diperlukan. Pegawai dengan tingkat ini kinerja ini secara konsisten

mencapai tingkat tinggi dalam pelaksanaan bagi keberhasilan unit kerja anda diatas rata-rata pegawai lainnya dengan bidang tanggung jawab yang sama.

- Tingkat 6

  Kinerja pegawai secara konsisten jauh melampaui syarat pelaksanaan tugas yang diperlukan. Pegawai dengan tingkat kinerja ini memberikan kontribusi terbesar bagi keberhasilan unit kerja anda, terutama jika dibandingkan dengan tanggung jawab yang sama.

#### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Usaha

Menurut Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225) yang mengidentifikasi dimensi kinerja terdiri dari:

1. Quality of Work, yaitu kualitas kerja yang dicapai bedasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. Quantity of Work Performed, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. Interpersonal Effectiveness, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.
4. Competencies, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
5. Job Knowledgei, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Dengan mengetahui apa saja aspek yang mempengaruhi kinerja dari berbagai dimensi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, terdapat dimensi

yang tepat dan sangat mudah dipahami, seperti yang dikemukakan oleh Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225) yaitu (1) Quality of Work (kualitas pekerjaan), (2) Quantity of Work Performed (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), (3) Interpersonal Effectiveness (efektifitas hubungan interpersonal), (4) Competencies (kompetensi), (5) Job Knowledge (pengetahuan).

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya. Meskipun ruang lingkup hampir sama tetapi karena objek dan periode waktu yang digunakan berbeda maka terdapat banyak hal yang tidak sama sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk saling melengkapi.

1. Yohanes Rante (2006)

   Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Rante pada tahun 2006 dengan judul Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Agribisnis di Provinsi Papua menyimpulkan bahwa Perilaku kewirausahaan memiliki peran strategis sebagai mediasi budaya etnis terhadap kinerja UKM agribisnis. Perilaku kewirausahaan telah mampu memanfaatkan peluang-peluang yang di-berikan pemerintah untuk mengembangkan usaha yang dimiliki.

2. Kartib Bayu (2008)

   Penelitian yang dilakukan Kartib Bayu pada tahun 2008 mengenai Pengaruh Sikap Wirausaha Manajer dan Partisipasi Anggota Terhadap Implementasi Strategi Pemasaran Produk dan Implikasinya terhadap

Kinerja Usaha Koperasi menunjukan bahwa Sikap Wirausaha manajer dan partisipasi anggota baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja usaha KUD.

3. Rahayu Puji Suci (2009)

   Penelitian Rahayu Puji Suci mengenai Peningkatan Kinerja Melalu Orientasi Kewirausahaan, Kemampuan Manajemen, dan Strategi Bisnis (Studi pada Industri Kecil Menengan Bordir di Jawa Timur) pada tahun 2009 menunjukan bahwa Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Industri Kecil Menengah Bordir di Jawa Timur.

4. Dwi Puspita Sari (2011)

   Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari pada tahun 2011 mengenai Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 50,69%.

5. Adhitya Nur Muhlisin (2012)

   Penelitian Adhitya Nur Muhlisin pada tahun 2012 dengan judul *Influence Entrepreneurial Behavior and Managerial Capabilities to Business Performance (Survey on Craftan in The Center of Knitting Binong Jati Bandung)*, menunjukan bahwa Perilaku Kewirausahaan dan Kemampuan Manajerial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha

pada Pengrajin Sentra Rajut Binong Jati Bandung. Dari hasil penilaian untuk Perilaku Kewirausahaan memperlihatkan kemampuan pengusaha pada sentra industri rajutan Binong Jati Bandung untuk melihat kedepan, berfikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternatif masalah dan pemecahannya masih kurang. Dilihat dari bersikap proaktif nya, para pengrajin sentra rajut binong jati Bandung sudah memiliki sikap proaktif dan inisiatif yang bagus dalam mengembangkan usahanya. Tetapi dalam aspek orientasi prestasi dan komitmen dengan pihak lain, para pengrajin Binong Jati masih kurang baik, terlihat dari tidak adanya kemauan untuk menawarkan produk baru dan orderan – orderan yang selesai tidak tepat pada waktunya.

6. Fitri Lukiastuti (2012)

   Penelitian yang dilakukan Fitri Lukiastuti pada tahun 2012 mengenai Pengaruh Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring Usaha Terhadap Peningkatan Kinerja UKM dengan Komitmen Perilaku sebagai Variabel Intervening menyatakan hasil bahwa perilaku kewirausahaan mempunyai implikasi yang positif terhadap kinerja perusahaan melalui komitmen perilaku. Hasil perhitungan menunjukan bahwa setiap usaha sangat mungkin untuk mendapatkan manfaat dari menjalankan perilaku kewirausahaan. Perilaku kewirausahaan mempengaruhi keluaran yang dihasilkan oleh para manajer dan pemilik UKM batik di Sragen.

7. Patria Maya Sari (2015)

   Penelitian yang dilakukan Patria Maya Sari pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014 menemukan bahwa pengaruh variabel Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh positif (nilainya 0,404), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan kera baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin rendah pengawasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

8. Sri Muryani, dkk (2016)

   Penelitian yang dilakukan oleh Sri Muryani, dkk pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja, dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Pasar Kota Semarang), menyatakan hasil bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha.

**Tabel 2.2**
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Metode Penelitian | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Persamaan | Perbedaan |
| 1 | Yohanes Rante (2006) | *Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Agribisnis di Provinsi Papua* | Perilaku kewirausahaan memiliki peran strategis sebagai mediasi budaya etnis terhadap kinerja UKM agribisnis. Perilaku kewirausahaan telah mampu memanfaatkan peluang-peluang | Sama –sama menggunakan Perilaku Kewirausahaan seabagai variabel independen dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen | Tidak menggunakan Pengawasan Kerja sebagai variabel independennya |

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Metode Penelitian | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Persamaan | Perbedaan |
| | | | yang di-berikan pemerintah untuk mengembangkan usaha yang dimiliki. | | |
| 2 | Kartib Bayu (2008) | *Pengaruh Sikap Wirausaha Manajer dan Partisipasi Anggota Terhadap Implementasi Strategi Pemasaran Produk dan Implikasinya terhadap Kinerja Usaha Koperasi* | Sikap Wirausaha manajer dan partisipasi anggota baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja usaha KUD. | Sama-sama menggunakan Perilaku Wirausaha sebagai variabel independen dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen dalam penelitiannya | Tidak menggunakan Pengawasan Kerja sebagai variabel independen |
| 3 | Rahayu Puji Suci (2009) | *Peningkatan Kinerja Melalu Orientasi Kewirausahaan, Kemampuan Manajemen, dan Strategi Bisnis (Studi pada Industri Kecil Menengah Bordir di Jawa Timur)* | Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Industri Kecil Menengah Bordir di Jawa Timur. | Menempatkan perilaku kewirausahaan sebagai salah satu variabel independennya dan menggunakan Kinerja Usaha sebagai variabel dependennya | Tidak menggunakan variabel independen Pengawasan Kerja |
| 4 | Dwi Puspita Sari (2011) | *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang* | Terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 50,69%. | Pengawasan Kerja sebagai variabel X | Tidak menggunakan Perilaku Kewirausahaan sebagai variabel X |
| 5 | Adhitya Nur Muhlisin (2012) | *Influence Entrepreneurial Behavior and Managerial Capabilities to Business Performance (Survey on Craftan in The Center of Knitting Binong Jati Bandung)* | Perilaku Kewirausahaan dan Kemampuan Manajerial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha pada Pengrajin Sentra Rajut Binong Jati Bandung. Dari hasil penilaian untuk Perilaku Kewirausahaan | Perilaku Kewirausahaan sebagai variabel independen | Tidak menggunakan Pengawasan Kerja sebagai variabel independennya |

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Metode Penelitian | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Persamaan | Perbedaan |
| | | | memperlihatkan kemampuan pengusaha pada sentra industri rajutan Binong Jati Bandung untuk melihat kedepan, berfikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternatif masalah dan pemecahannya masih kurang. Dilihat dari bersikap proaktif nya, para pengrajin sentra rajut binong jati Bandung sudah memiliki sikap proaktif dan inisiatif yang bagus dalam mengembangkan usahanya. Tetapi dalam aspek orientasi prestasi dan komitmen dengan pihak lain, para pengrajin Binong Jati masih kurang baik, terlihat dari tidak adanya kemauan untuk menawarkan produk baru dan orderan – orderan yang selesai tidak tepat pada waktunya. | | |
| 6 | Fitri Lukiastuti (2012) | *Pengaruh Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring Usaha Terhadap Peningkatan Kinerja UKM dengan Komitmen Perilaku sebagai Variabel Intervening* | Perilaku Kewirausahaan mempunyai implikasi yang positif terhadap kinerja perusahaan melalui komitmen perilaku. Hasil perhitungan menunjukan bahwa setiap usaha sangat mungkin untuk mendapatkan | Variabel Y yang digunakan sama | Variabel X1 berbeda namun mencangkup variabel X1 dalam penelitian ini |

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Metode Penelitian | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Persamaan | Perbedaan |
| | | | manfaat dari menjalankan perilaku kewirausahaan. Perilaku kewirausahaan mempengaruhi keluaran yang dihasilkan oleh para manajer dan pemilik UKM batik di Sragen. | | |
| 7 | Patria Maya Sari (2015) | *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014* | Pengaruh variabel Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh positif (nilainya 0,404), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan kera baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin rendah pengawasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut | Variabel X1 yang digunakan dalam penelitian tersebut sama dengan yang digunakan sebagai variabel X2 dalam penelitian ini | Variabel X1 berbeda |
| 8 | Sri Muryani, dkk (2016) | *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja, dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Pasar Kota Semarang)* | Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha. | Menggunakan variabel X pengawasan kerja | Variabel Y berbeda |

***Sumber : (Data Diolah)***

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan yang disebut sukses adaah perusahaan tentunya dengan seorang pimpinan yang mempunya perilaku dalam kewirausahaannya sangat baik kepada karyawan yaitu pimpinan yang mempunyai sifat tegas disiplin dan konsistensi dalam melakoni hal tersebut. Pimpinan seperti ini mampu merubah keadaan perusahaan lebih baik lagi.

Pemikiran pimpinan harus sangat kreatif dan berpengatuhan luas dalam menciptakan program-program kepada karyawan dan tentunya pengawasan kerja dari seorang pimpinan harus sangat baik kepada karyawan perusahaan untuk menghasilkan kinerja usaha yang maksimal. PD Diya Lestari merupakan perusahaan dagang yang bergerak pada produksi garam iodium. Untuk menjaga kelansungan hidup perusahan tersebut, maka pimpinan pada perusahaan berperan penting dan piksakan harus mampu mempunyai perilaku kewirausahaan yang baik, pengawasan kerja baik, dan kinerja usaha yang maksimal karena dengan begitu perusahaan akan bertahan dan terus berkembang maju baik perusahaan maupun karyawan pada perusahaan tersebut. Berperilaku layaknya seorang pimpinan yang tegas, pengawasan kerja yang betanggung jawab penuh dan, kinerja usaha maksimal dalam mengontrol perusahaan, hal tersebut bepeluang menggerakan perusahaan lebih sukses.

### 2.2.1 Hubungan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha

Dewasa ini persaingan dan perkembangan dunia usaha semakin ketat dan tajam sehingga untuk meningkatkan usaha diperlukan penanganan yang serius dari setiap pengusaha untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dimana untuk

meningkatkan keberhasilan usaha salah satu upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan sumber daya internal. Dan antara sumber daya internal yang paling penting adalah perilaku kewirausahaan.

Sebab itu perilaku kewirausahaan mutlak dikembangkan melalui pendidikan, latihan, lokakarya, dan kesempatan-kesempatan memperoleh wawasan yang lebih luas. Herri (2003) Kewirausahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja usaha, kewirausahaan mempunyai dampak pertumbuhan usaha (Lee, 2001), karakteristik kewirausahaan mempunyai kontribusi terhadap kemajuan usaha.

Jika seorang pengusaha telah memliki perilaku kewirausahaan maka pengusaha itu telah menyakini perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, ditunjang denga kreativitas, keinovasian dan keberanian mengambil resiko. Dengan sendirinya tujuan yang hendak dicapai akan terpenuhi.

Menurut Glancey dalam Sony Heru Priyanto (2009:73) Wirausaha yang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang superior akan dapat meningkatkan performansi usaha seperti peningkatan profit dan petumbuhan usaha. Sedangkan menurut Herri (2003) Kewirausahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja usaha dan kewirausahaan sendiri mempunyai dampak pertumbuhan usaha.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa perilaku keriwausahaan itu berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja usaha. Maka para pelaku usaha dapat menentukan jenis usahanya yang tentunya didukung dengan perilaku kewirausahaan.

### 2.2.2 Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Usaha

Teori yang menghubungkan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Usaha menurut Pendapat Handayaningrat dalam bukunya "Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen" (1990:152) yang mengatakan bahwa:

> Pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja usaha lebih efektif dan efesien.

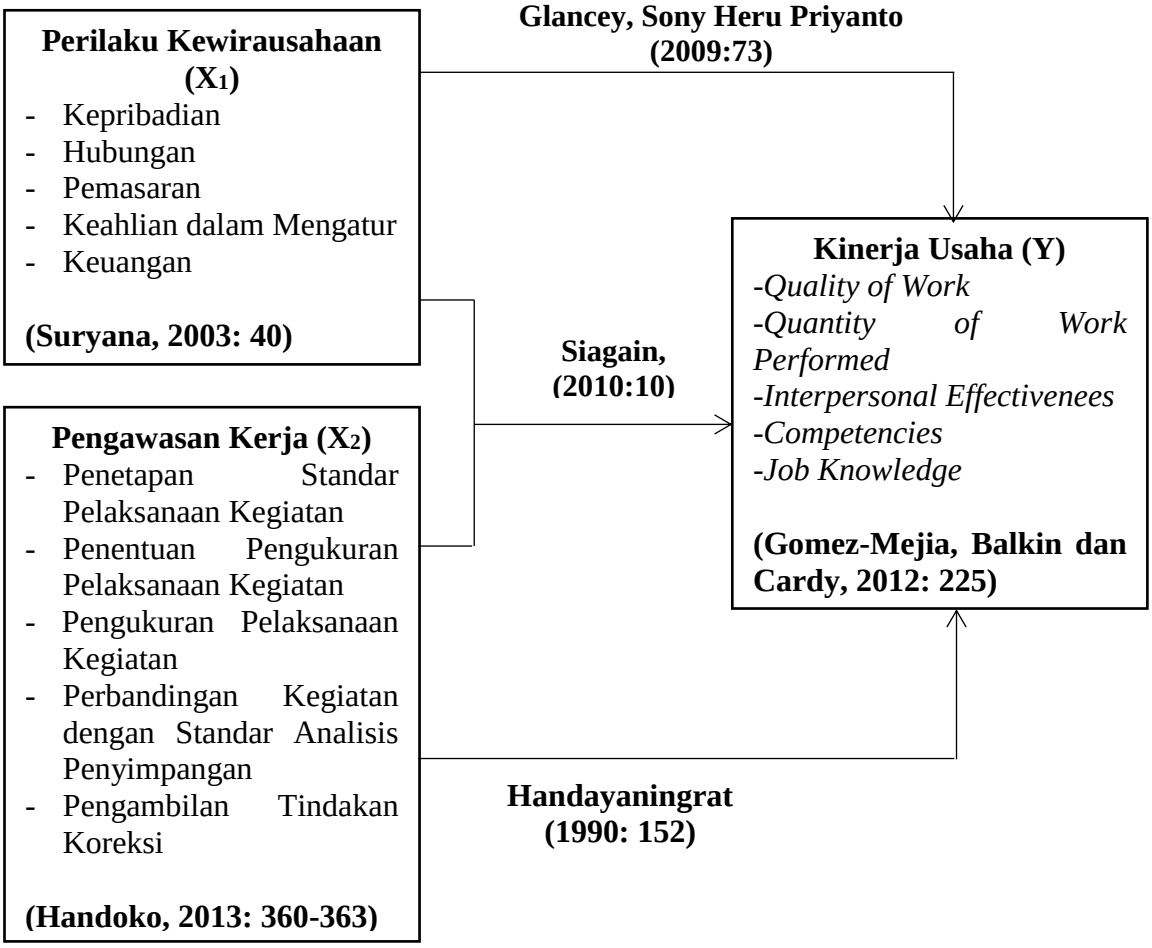
Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa kinerja usaha dapat meningkat apabila pelaksanaan pengawasan kerjanya dilaksanakan dengan baik dan benar. Semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan, maka semakin efektif dan efisien pula kinerja usaha yang dihasilkan.

### 2.2.3 Hubungan Perilaku Kewirausahaan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Usaha

Teori yang menghubungkan Perilaku Kewirausahaan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Usaha menurut pendapat (Siagain, 2010:10) bahwa Pengawasan kerja memang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja usaha, selain itu juga sangat diperlukan guna memacu keinginan para pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Pembinaan ini bertujuan untuk memotivasi agar dapat mengembangkan usahanya, selain itu bertujuan pula memberikan arahan tentang pentingnya pengawasan agar kinerja mampu mengelola usahanya tersebut sehingga diharapkan usaha tersebut bertambah maju.

Seseorang yang memiliki kewirausahaan tinggi dan digabung dengan pengawasan kerja yang memadai akan menyebabkan dia sukses dalam usahanya (Priyanto, 2006).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di dukung oleh teori penghubung diatas akan di buat paradigma sebagai berikut :




**Gambar 2.1**
**Paradigma Penelitian**

Berdasarkan model pada Gambar 2.1. tersebut menunjukkan bahwa variabel independen terdiri dari Perilaku Kewirausahaan (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan variabel dependennya Kinerja Usaha (Y).

## 2.3 Hipotesis Pemikiran

Menurut Hasan (2003: 140), hipotesis dapat diartikan sebagai "suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara".

Menurut Umi Narimawati (2007:73), hipotesis adalah "hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya".

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

**Sub Hipotesis:**

H1 : Terdapat pengaruh antara perilaku kewirausahaan terhadap kinerja usaha pada P.D Diya Lestari Jaya Kab. Cirebon.

H2 : Terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap kinerja usaha pada P.D Diya Lestari Jaya Kab. Cirebon.

**Hipotesis Utama:**

Terdapat pengaruh antara perilaku kewirausahaan dan pengawasan kerja terhadap kinerja usaha pada P.D Diya Lestari Jaya Kab. Cirebon.