

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI INTERPRENEURSHIP SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI UMKM**

Nirza Marzuki Husien¹

¹STIE Indonesia Banjarmasin, Banjarmasin, Indonesia, nirza@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Abstract

The attention of the public and the government and the world of education towards small business communities in the form of small and medium micro enterprises (MSMEs) is currently quite large considering the large number of jobs created from this business. But the development of uneven MSMEs is still small, especially from the financial aspect. Much assistance has been given both from soft loans and other business facilities as well as various trainings. This study attempts to examine the effectiveness of individual characteristics of employee performance through the employee's interpreneur spirit. This research was conducted on 133 usha practitioners both as owners, owners and perpetrators, as well as employees of MSMEs in the forestry sector such as making furniture, transporting timber, and providing building materials from wood. The results of the study show that the interpreneur spirit of employees successfully mediates the influence of individual characteristics to improve the performance of MSME employees. So that it is expected that MSME managers must select employees to consider the spirit of their interpreneur and include their employees in entrepreneurship training.

Keywords: *Individual characteristics; interpreneur; employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak – pihak-pihak yang mengambil keputusan dalam organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang melebihi standar organisasi dalam upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan

lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber dayamanusia yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson James L, Ivancevich John, Donnelly, 2012:375) antara lain ; pertama faktor individu, meliputi kemampuan keterampilan, latar belakang pengalaman dan factor kependudukan lainnya seperti umur, ras dan sebagainya. Kedua faktor organisasi, meliputi kepemimpinan, imbalan sumber daya, struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan. Ketiga faktor psikologis, berupa kepribadian, motivasi, sikap,persepsi, dan pola belajar. Hampir sama juga disampaikan DeSimone (2012) melihat kekuatan yang mempengaruhi kinerja individu yakni faktor external seperti kondisi ekonomi, hukum dan peraturan, dan lain-lain, lingkungan kerja seperti pengawasan, organisasi, rekan kerja, hasil kinerja, dan dalam diri pegawai.

Individu manusia senantiasa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan fisik dan fisikis, baik dalam dunia pendidikan, kerja, sosial diartikan dalam arti luas, yaitu: mengubah diri sesuai dengan keadaan (keinginan) diri. Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan merubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan diri individu dengan lingkungannya.

Dari hasil analisis Hastuti (2002) diperoleh hasil bahwa potensi jiwa kewirausahaan dan kinerja karyawan berada pada tingkatau sedang dan berkorelasi positif, serta adanya pengaruh nyata antara potensi jiwa kewirausahaan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperoleh hasil bahwa karakteristik yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan lini atas adalah kemampuan pengambilan risiko tingkat sedang, kemandirian, kepemimpinan, dan berorientasi ke masa depan; pada lini menengah adalah karakteristik kemandirian,; dan pada lini bawah adalah kemampuan pengambilan risiko tingkat sedang.

Usaha Menengah dan Kecil Mikro (UMKM) bidang industri kayu yang menghasilkan mebel dan bahan bangunan lainnya diharapkan mampu memanfaatkan hasil hutan kayu dan memberi lapangan kerja yang banyak, karena Indonesia seperti Kalimantan tersedia kayu hutan yang cukup melimpah. Namun memasuki tahun 1990 industri ini mulai menurun kalah bersaing dengan bahan buatan seperti plastik,

aluminium, dan sebagainya, padahal industri kayu lebih ramah lingkungan. Hanya sebagian kecil saja lagi UMKM bidang kayu kehutanan yang masih bertahan. Perusahaan dituntut harus kreatif menciptakan produknya untuk memenangkan persaingan, karena itu dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang mampu pula berkreasi melalui pelatihan dan pengembangan *interpreneurship* (jiwa kewirausahaan). Karena itulah diperlukan penelitian ini guna membantu pengembangan UMKM untuk mendapatkan kinerja pegawainya lebih baik melalui *interpreneurship*.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi seperti mutu, penghematan, dan kriteria efektif lainnya (James L. Gibson, John M. Ivancevich, & James H. Donnelly Jr, 2012:537). Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya menyangkut output saja, melainkan juga melihat aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan (Luthans, 2012:165). Agar kinerja perusahaan atau organisasi baik, maka diperlukan kinerja individu dan kinerja kelompok yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan nilai total yang diharapkan organisasi dari ciri-ciri perilaku individu pegawai yang melakukan suatu pekerjaan pada waktu tertentu yang telah ditetapkan yang memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen, & Richard J. Klimoski, 2003:39).

Karakteristik Individu

Faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai terdiri atas karakteristik individu (seperti usia dimana pada umumnya hasil kerja orang dewasa berbeda dengan anak-anak atau orang tua, jenis kelamin dimana ada pekerjaan yang cocok untuk laki-laki seperti mengangkat barang dan ada pula pekerjaan yang lebih baik jika wanita melakukannya seperti sekretaris, status seperti kawin yang selalu menghubungkan dengan beban keluarga sehingga selalu ingin dekat dengan keluarga daripada bujangan), kemampuan seperti kemampuan fisik (stamina mengenai daya tahan lamanya waktu dalam melakukan pekerjaan seperti stabilitas fisik untuk bekerja selama 10 jam dalam satu hari, kekuatan menyangkut kemampuan mengangkat atau menahan beban barang yang berat, fleksibilitas gerak menyangkut kemampuan melakukan gerak

dan perulangan gerak dalam melakukan suatu pekerjaan), kepribadian menyangkut ciri khas yang dimiliki seseorang seperti tipe kepribadian pendiam vs periang, sikap menyangkut kesiapan mental dalam merespon lingkungan atau stimulus. (Arifin, 2018).

Interpreneurship

Entrepreneur yaitu pengusaha, usahawan. (Echols dan Shadily, 2010) Selanjutnya Fry mendefinisikan entrepreneurship sebagai suatu kegiatan menciptakan atau menumbuhkan bisnis melalui inovasi dan pengelolaan risiko. Entrepreneurship mengandung arti serangkaian tindakan yang lebih dari kejadian statis. Tindakan tersebut antara lain: menganalisis peluang, menumbuhkan bisnis, melakukan pembiayaan bisnis dan mendapatkan hasil dari bisnis. (Fry, 1993).

Menurut Thomas W. Zimmerer (2008) entrepreneurship (kewirausahaan) adalah penerapan kreativitas dan keinovasian untuk memecahkan permasalahan dan upaya memanfaatkan peluang-peluang yang dihadapi orang setiap hari. Menurut Andrew J. Dubrin (2008) entrepreneur adalah seseorang yang mendirikan dan menjalankan sebuah usaha yang inovatif.

Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seorang dengan yang lain. Robbins (2008), menyatakan bahwa karakteristik individu seperti umur, masa kerja, dan status pernikahan dapat mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian Hanan, A.A (2009), didapatkan faktor jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama kerja memiliki hubungan dengan motivasi kinerja perawat. Penelitian Kanestren, D.R (2009), menyatakan bahwa variabel karakteristik individu (umur, lama kerja dan tingkat pendidikan) memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Keperawatan merupakan profesi sepanjang hayat; dengan demikian, perawat adalah pelajar sejati. Artinya setiap perawat dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dirinya, baik dari segi kognitif, psikomotor, maupun afektif (Asmadi, 2008). Faktor usia juga bisa

berpengaruh pada kinerja dilihat dari sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja lebih tua pada pekerjaan mereka

Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Interpreneur

Suryana (2003) mengemukakan bahwa untuk menjadi seorang wirausahawan (entrepreneur) ditentukan oleh berbagai motif, diantaranya motif berprestasi sikap optimisme, sikap-sikap nilai (value attitudes) dan status kewirausahaan (entrepreneur status). Sedangkan menurut Bygrave dalam Alma (2008), proses kewirausahaan diawali dengan adanya inovasi, kemudian inovasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang ada pada diri seorang wirausaha, seperti pendidikan, sosiologi, organisasi, kebudayaan, dan lingkungan. Dengan memiliki keyakinan diri yang tinggi, seseorang akan yakin bahwa usaha yang mereka lakukan walaupun menghadapi tantangan akan cepat diatasi. Sementara itu semakin besar seseorang memiliki kemampuan diri sendiri, semakin besar pula keyakinannya terhadap kesanggupan mendapatkan hasil dari keputusannya dan semakin besar keyakinannya untuk mencoba apa yang mungkin dilihat orang lain sebagai sesuatu yang beresiko.

Karakteristik adalah ciri-ciri atau sifat, sedangkan individu adalah diri pribadi (Hornby 1986). Jadi karakteristik individu adalah ciri-ciri atau sifat yang dimiliki oleh seorang pribadi individu. Sementara itu Mardikanto (1993) berpendapat bahwa karakteristik individu adalah sifat-sifat individu yang melekat pada diri seseorang dan berhubungan dengan aspek kehidupan, antara lain usia, jenis kelamin, posisi, jabatan, status sosial, dan agama. Hisrich et al. (1992) mengemukakan pendapat bahwa karakteristik dari seorang wirausaha meliputi : 1. Latar belakang lingkungan keluarga (pekerjaan orang tua). 2. Pendidikan. 3. Usia. 4. Pengalaman bekerja.

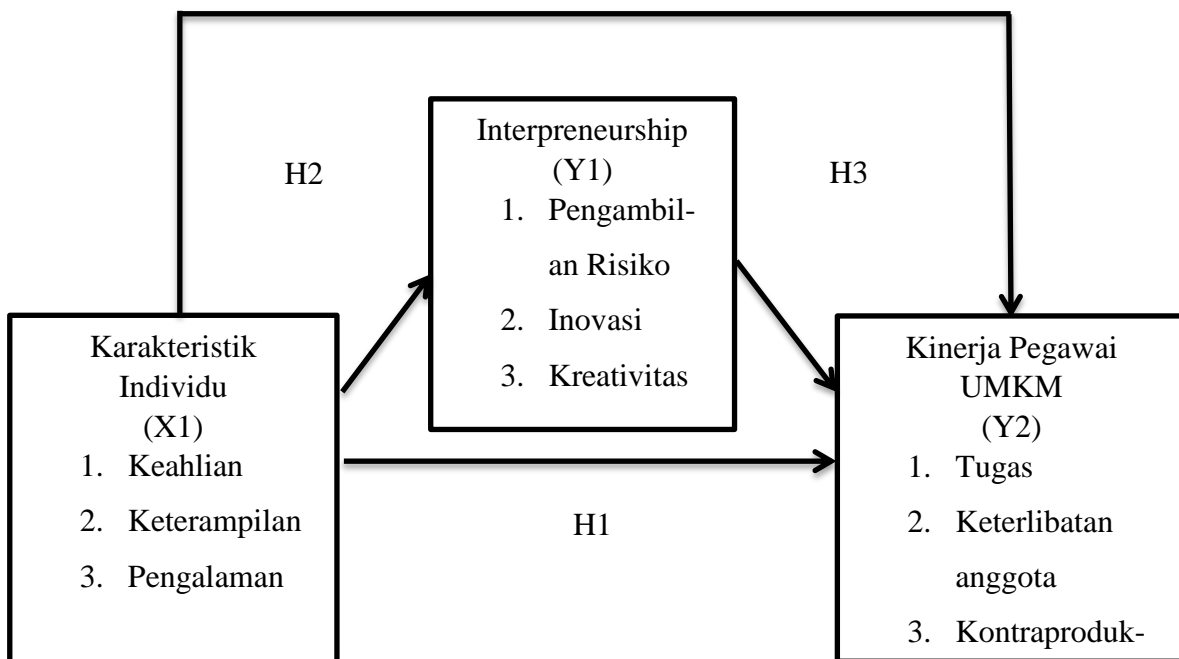
Hubungan Interpreneurship Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut J. Winardi (2008) Entrepreneurial Leadership adalah Entrepreneur yang inovatif bereksperimen secara agresif, dan mereka terampil mempraktekkan transformasi-tranformasi kemungkinan-kemungkinan atraktif. Terdapat lima dimensi di dalam perusahaan yang dijalankan dengan Entrepreneurial Leadership, yaitu: (1) Orientasi yang didorong persepsi peluang, (2) Komitmen terhadap peluang-peluang, (3) Komitmen sumber-sumber daya, (4) Pengendalian sumber-sumber daya, dan (5) Visi yang Realistik.

Menurut Robbins (2008), Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Frederick Herzberg dalam Robbins (2008) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu (1) faktor intrinsik yang terdiri dari: Tanggung Jawab (Responsibility), Kemajuan (Advancement), Pekerjaan Itu Sendiri (the work itself), Pencapaian (achievement), Pengakuan (Recognition), dan (2) faktor ekstrinsik yang terdiri dari: Kebijakan dan Administrasi perusahaan (company policy and administration), Kondisi kerja (working condition), Gaji dan Upah (wages and salaries), Hubungan Antar Pribadi (interpersonal relation), Kualitas supervisi (Quality supervisor).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini berupa penelitian deskriptif ekplanatori yang bersifat kausalitas melalui pengujian hipotesis untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap interpreneurship variable *eksogen*, dan interpreneurship sebagai variabel intervening pengaruhnya terhadap variable endogen yakni kinerja pegawai. Adapun variabel yang mewakili masing-masing dimensi, untuk dimensi karakteristik individu terdiri dari keahlian, keterampilan dan pengalaman. Sedangkan dimensi interpreneurship adalah kreativitas, inovasi, dan pengambilan risiko, terakhir dimensi kinerja pegawai terdiri atas kinerja tugas, kinerja keanggotaan, dan produktivitas. Model induk yang terintegrasi ini merupakan target utama yang akan dihasilkan dalam penelitian ini.



Berdasarkan gambar kerangka penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis

1. H1 karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM
2. H2 karakteristik individu berpengaruh terhadap interpreneurship pegawai
3. H3 interpreneurship berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM
4. H4 karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM melalui mediasi interpreneurship

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang yang bekerja UMKM dengan target 9 UMKM yang berada dibawah Departemen Kehutanan di Kalimantan Selatan dan Tengah dengan jumlah pegawai 1483 orang .Dengan menggunakan formula slovin dan batas toleransi kesalahan 8 % maka sampel yang diteliti adalah 132,61 dibulatkan 133 pegawai

ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden didasarkan ada usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman. Sebaran responden berdasarkan karakteristik sebagai berikut ;

Tabel 1
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Mayoritas	Jumlah Orang	Prosentasi
1	Usia	27 - 37 tahun	38	28.67
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	99	74.67
3	Pendidikan	SLTA sederajat	77	58.11
4	Lama usaha	1- 5 tahun	45	34

Sumber Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 1 usia responden yang paling banyak memasuki usia produktif antara 27 sampai 37 tahun sebanyak 38 orang atau 28,67 %, Dengan demikian usia pegawai sebagian besar responden masih berusia produktif untuk bekerja. Jenis kelamin sebagian besar laki-laki 99 orang pegawai atau 74,67 %, Kecilnya persentase pekerja perempuan ini kemungkinan disebabkan sifat pekerjaan yang membutuhkan fisik yang

kuat karena lebih banyak berkecimpung di lapangan, sehingga kurang diminati oleh pekerja perempuan.

Latar belakang pendidikan sebagian besar lulusan SLTA sederajat yakni sebanyak 77 orang pegawai atau 58,11 %, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan cukup lulusan SLTA sederajat karena tidak banyak memerlukan keahlian khusus. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pengalaman kerja bisnis sebagian besar berada antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 38 \ orang pegawai atau 34,00 %, Hal ini menunjukkan bisnis ini cukup cepat keluar masuknya pelaku usaha.

Deskripsi Variabel

Sebaran jawaban responden berdasarkan kelompok variabel dan indikator menggunakan skala Likert dapat digambarkan sebagai berikut ;

Tabel 2
Diskripsi Jawab Responden

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1.1	121	2.00	5.00	3.8967	.54741
X1.2	121	2.00	5.00	3.8967	.54741
X1.3	121	2.73	5.00	3.9218	.38458
Y1.1	121	1.00	5.00	3.3636	.93764
Y1.2	121	1.00	5.00	3.6667	.78881
Y1.3	121	1.00	5.00	3.7548	.72235
Y2.1	121	2.57	5.00	3.8670	.44759
Y2.2	121	1.67	5.00	3.6119	.58433
Y2.3	121	1.86	5.00	4.0615	.44974
X	121	3.00	5.00	3.8803	.39219
Y1	121	2.83	5.00	3.7759	.41227
Y2	121	2.98	5.00	3.8464	.38379
Valid (listwise)	N 121				

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel X yakni karakteristik individu memiliki kepercayaan persetujuan paling tinggi yakni 3,88, artinya mendekati setuju atas pertanyaan yang disampaikan. Dimana indikator lama usaha paling dominan yakni 3,92, artinya responden yakin pengalaman usaha sangat membentuk pribadi mereka dalam berbisnis.

Begitu juga variabel interpreunir (Y1) berada pada jawaban mendekati setuju yakni 3,77, dimana indikator kreativitas (Y2.3) paling tinggi yakni 3,75, artinya responden percaya bahwa kreativitas sangat menentukan jiwa kewirausahaan yang mereka miliki. Sama dengan variabel lainnya, variabel kinerja (Y2) juga berada antara netral dan setuju tapi lebih mendekati setuju dengan skor 3,84, dimana indikator kontraproduktivitas paling tinggi 4,06 yang menunjukkan kepercayaan responden bahwa kejujuran dalam berbisnis adalah yang paling utama dibanding dengan kinerja lain.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kevalidan alat kuesioner yang digunakan responden untuk mengisi informasi data yang diinginkan peneliti dapat disajikan dalam Case Processing Summary X1, Y1,Y2 pada tabel 3 berikut ;

Tabel 3
Uji Validitas

		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel 3 merupakan cerminan sampel yang mampu menjawab secara valid untuk ketiga variabel sembilan indikator terdapat 121 orang responden yang dinyatakan valid dari 133 orang, dengan demikian hanya 12 orang yang jawabannya tidak valid atas kuesioner yang diajukan. Perbandingan 121 : 133 adalah 0.909 atau 91 %, dimana angka ini berada diatas 0,7 atau 70 %, dengan demikian alat dapat dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi pemahaman responden terhadap butir kuesioner yang diajukan peneliti.. Berikut ini di bawah ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian.

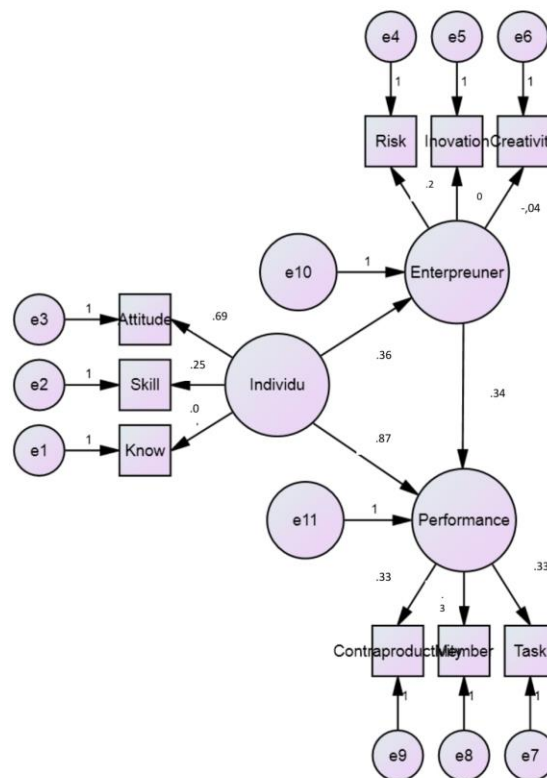
Pada Tabel 4 nampak bahwa nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi dari nilai cut off sebesar 0,6 Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel penelitian	Jumlah kuesioner	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
1	Individu	19	,773	Reliabel
2	Jiwa Interpreneur	21	,874	Reliabel
3	Kinerja pegawai	29	,658	Reliabel

Uji SEM

Gambar 2
Hasil Model SEM



Pada gambar 2 dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu banyak dibentuk X1.1 atau keahlian, sementara pada uji diskriptif keahlian keahlian bukan yang tertinggi. Dengan demikian responden melakukan kegiatannya selama ini banyak

menggunakan pengalaman untuk mengembangkan pribadinya tetapi masih minim atau kurang memiliki keahlian (attitude yang mendukung keahlian).

Sementara pada variabel interpreunir banyak dibentuk sikap pengambilan risiko (Y2.1) sebesar 0.2. Hal ini juga berbeda dengan hasil uji diskriptif yang banyak menonjolkan kemampuan kreativitas, artinya responnden memiliki kreativitas tetapi tidak berani mengambil risiko untuk mengimplementasikannya pada bisnisnya.

Sedangkan pada variabel kinerja pegawai, semua indikator punya kemampuan sama untuk membentuk variabel dengan skor sama 0,33. Hal ini menunjukkan keseimbangan pembentuk, sedangkan uji diskriptif yang paling dominan hanya kontraproduktivitas, artinya untuk membentuk kinerja lebih baik diperlukan juga motivasi yang lebih baik dan kemampuan kerjasama dengan semua pihak yang memiliki keterkaitan.

Uji Hipotesis

Masing-masing korelasi antar variabel yang dirumuskan dalam rumusan hipotesis dari gambar 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut ;

1. Hipotesis pertama karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM sebesar 0,87 angka ini diatas 0,2 dengan demikian hipoteis ini diterima.
2. Hipotesis kedua bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap interpreneurship pegawai sebesar 0,36 juga diatas 0,2 dengan demikian hipoteis ini juga diterima.
3. Hipotesis ketiga interpreneurship berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM pegawai sebesar 0,34 juga diatas 0,2 dengan demikian hipoteis ini juga diterima.
4. Hipotesis keempat karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM melalui mediasi interpreneurship

Tabel 5

Uji t (CR) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Jiwa Interpreunir Sebagai Pemediasi

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh langsung Tidak	Pengaruh Total
<i>Karakteristik Individu</i> → Jiwa Interpreunir → Kinerja Pegawai	0,87	0,36 x 0,34 = 0.1224	0.9924

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh total karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui jiwa interpreneur adalah sebesar $0,99 > 0,87$, maka terjadi pemediasi positif. Dengan demikian hipotesa ke empat diterima.

Pembahasan

Minimnya keahlian yang dimiliki membuat pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan kurang mampu mengembangkan sikap melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik secara efektif dan efisien. Dengan hanya bekal pendidikan SMU ditambah tidak ada atau minimnya pelatihan mengelola usaha, membuat mereka menjalankan usaha hanya berdasarkan kebiasaan tanpa perhitungan ekonomis. Kadang antara keuangan pribadi atau keluarga bercampur atau tumpang tindih dengan keuangan bisnis. Hal ini membuat keuntungan sulit diperhitungkan dengan tepat.

Pengetahuan merupakan kognisi yang bisa kadaluarsa, tidak berarti apa-apa jika tidak mampu dipraktikan. Dengan keterampilan terbatas pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan juga memiliki keterbatasan dalam mengembangkan usahanya. Lingkungan yang terus berubah mengakibatkan selera konsumen juga berubah. Jika hanya mengandalkan pengetahuan yang hanya itu-itu saja maka pegawai UMKM tidak bisa menyesuaikan dengan baik terhadap keinginan konsumen, dimana produk mereka tidak lagi atau kurang diminati konsumen. Dengan banyak mengandalkan pengalaman untuk menjalankan bisnisnya, berarti diperlukan pengalaman yang banyak.

Keahlian diperlukan untuk mengembangkan jiwa interpreneur, atau dengan memiliki keahlian maka muncul kepercayaan untuk mengembangkan jiwa interpreneur terutama melalui inovasi. Walaupun pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan percaya bahwa mereka telah berinovasi dalam kegiatan usahanya, namun hubungan dengan pengetahuan sangat rendah bahkan tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selama ini mengembangkan inovasinya tanpa didukung keahlian yang dimilikinya.

Begitu juga dengan keterampilan yang dimiliki pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan, berpengaruh terhadap jiwa interpreneur terutama pada jiwa kreatif tapi kontribusinya masih rendah. Walaupun pegawai memiliki keterampilan yang lumayan, dan kreativitas yang lumayan, namun hubungan antara keduanya lemah.

Artinya selama ini pegawai mengembangkan kreativitasnya tanpa didukung keterampilan yang dimilikinya. Sehingga pegawai mengembangkan keterampilannya dimulai dari nol.

Pengalaman menurut pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan lumayan, begitu juga aspek aspek jiwa kewirausahaan seperti pengambilan risiko, inovasi, dan kreativitas. Pengalaman berhubungan dengan semua aspek itu terutama sikap dalam pengambilan risiko. Dengan pengalaman rata-rata masih dibawah 5 tahun, menunjukkan bahwa keberanian mengambil risiko juga tidak terlalu tinggi, pegawai lebih banyak mengambil sikap aman dalam menjalankan usahanya.

Pengambilan risiko berpengaruh terhadap semua aspek kinerja pegawai baik aspek tugas, keanggotaan, maupun kontraproduktivitas. Pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan menjalankan tugas dengan cukup baik, karena jika mereka tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka mereka menanggung risiko diberhentikan atau bisnisnya tidak memberi keuntungan bahkan bisa menimbulkan kerugian.

Sadar bahwa pegawai memiliki keterkaitan dengan pimpinan atau bawahan atau pegawai lainnya atau pihak lainnya, maka memaksa pegawai untuk bekerjasama dengan pihak-pihak tersebut, sehingga nilai keuntungan usaha tergantung pada kerjasama tersebut. Begitu juga dengan tidak beraninya pegawai melakukan berbagai kecurangan di UMKMnya atau di UMKM tempatnya bekerja, menunjukkan pegawai tidak berani mengambil risiko jika UMKM rugi atau pegawai diberhentikan.

Inovasi dan kinerja pegawai menurut pegawai UMKM kehutanan di Kalimantan Selatan lumayan baik, tapi kontribusi kemampuan inovasi dalam membentuk jiwa interpreneur tidak ada. Artinya kinerja pegawai selama ini tidak didukung inovasi. Pegawai lebih cenderung menunjukkan kinerjanya selama ini hanya berdasarkan prosuder petunjuk pimpinan yang terlalu ketat, atau kemampuan pegawai bernovasi sangat kecil sehingga tidak memberikan kontribusi peningkatan kinerja pegawai.

Kreativitas pegawai dan kinerja pegawai sama-sama cukup, tetapi hubungan kreativitas dengan kinerja masih kecil. Hampir sama dengan kemampuan berinovasi yang memengaruhi kinerja pegawai sangat rendah bahkan tidak ada, tetapi kemampuan perilaku kreativitas pegawai lebih baik dan sedikit ada pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan kreativitasnya pegawai sedikit menggunakannya dalam memberikan kontribusi pada pekerjaan, komunikasi dengan semua pihak, dan menghindari perbuatan yang bisa

merugikan dirinya dan UMKM. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Syafiuddin dan Amri Jahi (2007).

Keberanian menyesuaikan bidang usaha dengan latar belakang keahlian pegawai memang mengandung risiko. Bisa jadi bidang usaha pegawai akan berbeda dengan kebanyakan bidang UMKM. Bidang bisnis ini memang beda tapi disanalah letak jiwa interpreneur pegawai berani mengambil risiko yang bisa lebih memacu kinerjanya karena berani berinovasi dan berkeaktivitas.

Begitu juga dengan keterampilan jika dipadukan dengan jiwa interpreneur akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dimana pegawai dipaksa atau diberi kebebasan untuk mengambil risiko, berinovasi, dan berkeaktivitas, maka akan tercipta produk yang berbeda dari sebelumnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fathoni (2011).

Keluar dari zona yang biasanya termasuk dari kebiasaan bekerja yang selama ini hanya berdasarkan pengalaman, memang tidak mudah sebab pegawai biasanya sulit melakukan sesuatu diluar pengalamannya. Tetapi dengan didorong mengambil risiko, diberi kebebasan berinovasi, diberi kebebasan berkeaktivitas, secara pelan-pelan akan membuat pelan-pelan, dari yang sementara masih berhubungan dengan pengalamannya sampai tidak ada hubungannya dengan pengalamannya

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini untuk menguji efektivitas jiwa kewirausahaan sebagai mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dengan rangkaian hipotesa ;

1. Hipotesa pertama bahwa karakteristik individu berupa keahlian, keterampilan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dalam penelitian ini.
2. Hipotesa kedua bahwa karakteristik individu berupa keahlian, keterampilan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap jiwa interpreneur diterima dalam penelitian ini.
3. Hipotesa ketiga bahwa jiwa interpreneur berupa berani mengambil risiko, inovasi dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dalam penelitian ini.

4. Hipotesa keempat bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui jiwa interpreneur sebagai variabel mediasi diterima dalam penelitian ini

Hal ini menunjukkan untuk memperbaiki kinerja pegawai UMKM akan lebih jika memperbaiki karakteristik yang dimiliki pegawai dikembangkan juga jiwa kewirausahaannya.

REFERENSI

- Algifari. (2007). Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE UGM. Yogyakarta
- Alma, 2003. Kewirausahaan, Edisi Revisi, Alfabeta. Bandung
- Arifin Zainal (2018), Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia, CV.Manggu Makmur Lestari, Bandung
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour. Mc. Graw-Hill Inc., New York
- DeSimone, J. M. W. and R. L. (2012) Human Resource Development. 6th edn, Cengage Learning. 6th edn. South-Western USA: Cengage Learning. Available at: http://www.mof.gov.bd/en/budget/13_14/ber/en/chapter-12_en.pdf.
- Dessler, Gary, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Dubrin Andrew J., 2001. Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Echols J. M. & Shadily, H. (2010) An English-Indonesia Dictionary. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Efendi Fery, Makhfudli. 2009. Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori Dan Praktik Dalam Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika
- Fathoni Azis, 2011, Analisis Faktor Karakteristik Entreneur, Sumberdaya Usaha, dan UMKM Terhadap Perkembangan Usaha dengan Inovasi Sebagai Intervening (Studi Kasus pada Pedagang grosir dan retail di Pasar Genuk - Semarang SE MM Dosen – Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis- Universitas Pandanaran Semarang

- Fry Fred L. (1993). *Entrepreneurship: a Planning Approach*, West Publishing Company, USA.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanan, A.A. (2009). Factors affecting performance of hospital nurse in Riyadh region, Saudi Arabia. *International journal of health care quality assurance*.<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1636442141&Fmt=7&clientId=45625&RQT=309&VName=PQD&cfc=1>
- Hastuti, Diah Retno Dw, 2003, Pengaruh potensi jiwa kewirausahaan terhadap kinerja karyawan perusahaan mebel di CV Alisha Gallery Surakarta, Tesis Universitas Gajah Mada
- Kanestren, D. R. (2009). Analisis hubungan karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RS Pertamina Jaya. Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia Jakarta <http://www.lontar.ui.ac.id>
- Robbins, S. (2013) 'Organizational Behavior', in *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. 15th ed. —. Prentice Hall San Diego State University, p. 676. doi: 10.12737/4477.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, A. (2016) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edited by Deddy A Halim. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumantri Bayu (2013) *Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Wanita Pada Industri Pangan Rumahan di Bogor*, Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor
- Suryana, 2003. *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Salemba Empat
- Syafiuddin dan Amri Jahi, 2007, *Relationship Between Personal Characteristics and Entrepreneurship Competencies of Seaweed Farmers in South Sulawesi* *Jurnal Penyuluhan* , ISSN 1858-2664, Maret 2007, Vol. 3, No. 1
- Thomas W Zimmerer, Norman M Scarborough, *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, Salemba empat, 2008