

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA UKM MELALUI
DUKUNGAN KOMITMEN PERILAKU TERHADAP PROSES
ORIENTASI WIRAUSAHA DAN KAPABILITAS JEJARING**

(Studi Empirik pada Klaster UKM Batik di Jawa Tengah)

DISERTASI

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Ekonomi Dalam
Bidang Manajemen dengan Kajian Manajemen Stratejik dan
Kewirausahaan Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas
Diponegoro Semarang**



Oleh :

**FITRI LUKIASTUTI
C5B005007**

**PROGRAM PASCA SARJANA DOKTOR ILMU EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2011**

Halaman Persetujuan

UPAYA PENINGKATAN KINERJA UKM MELALUI DUKUNGAN KOMITMEN PERILAKU TERHADAP PROSES ORIENTASI WIRAUSAHA DAN KAPABILITAS JEJARING

(Studi Empirik pada Klaster UKM Batik di Jawa Tengah)

**FITRI LUKIASTUTI
NIM : C5B005007**

Semarang, Januari 2011

Telah Disetujui Untuk Dipertahankan Di Hadapan Sidang Senat
Terbuka Ujian Promosi Doktor Ilmu Ekonomi Bidang Manajemen
Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro
Semarang

Oleh :

Promotor

Prof. Dr. H. Sugeng Wahyudi, MM

Co-Promotor I

Co-Promotor II

Prof. Dr. H. Miyasto, SU

Prof. Dr. H. Suyudi Mangunwihardjo

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI

Telah diuji pada Ujian Pra Promosi pada hari Jum'at tanggal 10 Desember 2010.

Revisi telah disetujui oleh :

		Tanda Tangan
Promotor	Prof. Dr. H. Sugeng Wahyudi, MM	
Co-Promotor I	Prof. Dr. H. Miyasto, SU	
Co-Promotor II	Prof. Dr. H. Suyudi Mangunwihardjo	
Penguji I	Prof. Dr. H. Arifin Sabeni, M.Com ., Hons., Akt.	
Penguji II	Dr. Ibnu Widiyanto, MA.	
Penguji III	Dr. H. Suhada Sufian, MSIE	

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Lukiaستی

NIM : C5B005007

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang berjudul :

“Upaya Peningkatan Kinerja UKM Melalui Dukungan Komitmen Perilaku Terhadap Proses Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring (Studi Empirik Pada Klaster UKM Batik di Jawa Tengah)”

adalah benar hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di semua perguruan tinggi. Di dalam disertasi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain kecuali kutipan-kutipan yang semua telah penulis jelaskan sumbernya.

Apabila di kemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Januari 2011

Penulis

FITRI LUKIASTUTI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

”Mimpi adalah kunci
untuk kita menaklukkan dunia
berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya”

(by Nidji, Laskar Pelangi)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan karya disertasi ini untuk :

Orang tuaku tercinta yang selalu
mendoakanku
Suami dan anak-anakku tersayang yang
selalu memberikan dukungan dan doanya
Almamaterku.....

KATA PENGANTAR

Bismillahirrokhmannirrohim,

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT serta atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan judul : ***Upaya Peningkatan Kinerja UKM Melalui Dukungan Komitmen Perilaku Terhadap Proses Orientasi Wirausaha (Studi Empirik pada Klaster UKM Batik di Jawa Tengah)***. Disertasi ini disusun sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh derajat Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa perkenan dan ridho-Nya, kesungguhan, ketekunan, dan kerja keras, serta bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka karya disertasi ini tidak akan pernah terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan, pengarahan dan bimbingannya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. dr. Susilo Wibowo, MS, Med, Sp.And, selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang, yang pada akhir studi penulis telah digantikan oleh Prof. Drs. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D; dan Prof. Dr. Ir. Sunarso, MS. selaku sekretaris senat Universitas Diponegoro, yang telah memberikan izin dan berbagai fasilitas sehingga kami dapat menyelesaikan studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro ini dengan baik.
2. Prof. Drs. Y. Warella, MPA., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Diponegoro yang pada akhir studi penulis telah digantikan oleh Prof. Dr. dr. Anies, M.Kes.,PKK., yang telah memberikan berbagai sarana dan fasilitas untuk menempuh pendidikan di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, dan selaku penguji penilaian kelayakan dan pra promosi yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan disertasi ini.

3. Prof. Drs. Mohammad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang pada akhir studi penulis telah digantikan oleh beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan dan menjadi bagian dari civitas akademika pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
4. Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt, selaku Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, yang pada akhir studi penulis telah digantikan oleh Prof. Dr. H. Sugeng Wahyudi, MM beserta jajarannya yang telah memberikan berbagai kemudahan dan fasilitas dalam menempuh pendidikan di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro,
5. Prof. Dr. H. Sugeng Wahyudi, MM selaku **promotor**; Prof. Dr. H. Miyasto, SU, serta Prof. Dr. H. Suyudi Mangunwihardjo, masing-masing selaku **co-promotor** yang secara bersama-sama telah memberikan bimbingan dan arahan dengan tulus ikhlas dari awal pendampingan akademik persiapan disertasi, penulisan proposal sampai dengan akhir penyelesaian disertasi ini. Saran-saran, kebijaksanaan, masukan-masukan yang membangun dan dorongan yang terus menerus disertasi dukungan dan bimbingan yang sangat berharga telah memotivasi penulis untuk menyelesaikan disertasi ini. Sekali lagi, kepada beliau bertiga yang sangat terpelajar, secara tulus dan penuh hormat penulis menghaturkan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik beliau bertiga dengan pahala yang berlipat ganda.
6. Prof. Dr. Augusty Tae Ferdinand, MBA; Prof. Dr. Imam Ghozali, M.com, Akt.; Dr. Suhada Sofyan, MSIE; Dr. H. Chabachib, M.Si. Akt.; Prof. Dr. H. Arifin Sabeni, M.Com (Hons)., Akt; dan Dr. Ibnu Widiyanto, MA. yang telah memberikan perhatian, dorongan semangat dan semangat untuk menyelesaikan studi ini dengan cepat; demikian juga masukan-masukan yang sangat berharga untuk lebih menyempurnakan penulisan karya disertasi ini ketika bertindak sebagai *reviewer* pada ujian-ujian kolokium maupun sebagai

- penguji pada ujian pra kualifikasi (prelim), ujian proposal disertasi, seminar hasil disertasi, penilaian kelayakan disertasi, dan ujian pra promosi.
7. Ucapan terimakasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Armanu Thoyib, M.Sc. dari Universitas Brawijaya Malang, terimakasih atas masukan-masukan yang sangat berharga untuk lebih menyempurnakan penulisan karya disertasi ini ketika beliau bertindak sebagai penguji eksternal pada waktu ujian pra promosi.
 8. Dr. H. Djoko Sudantoko, S.Sos, MM, selaku Ketua STIE Bank BPD Jateng yang telah memberikan izin dan dukungan kepada kami untuk melanjutkan studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
 9. Taufik Hidayat, SE, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen STIE Bank BPD Jateng dan pada akhir studi penulis telah digantikan oleh Drs. Hery Prasetya, MM, yang telah memberikan kemudahan dalam kami menempuh studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
 10. Yanuar Rachmansyah, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng yang telah memberikan kemudahan dalam kami menempuh studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
 11. Rekan-rekan admisi (mas Fahmi, mbak Lina, mbak Yanti, mas Bejo, mba Ita, mas Supri, mas Gono, mba Mia, mas Rokhim dll) di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan pelayanan dengan baik selama kami menempuh pendidikan melanjutkan studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
 12. Rekan-rekan *enumerator* yang telah membantu melakukan survai dengan penuh kesabaran dan dedikasi tinggi.
 13. Rekan-rekan mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro atas segala persahabatan dan budi baiknya selama perkuliahan maupun dalam proses pembimbingan disertasi ini.

14. Ucapan terimakasih yang amat sangat, penulis haturkan kepada kedua orang tua penulis yang telah melahirkan, mengasuh, membimbing dan mendidik penulis dengan ikhlas dan penuh kasih sayang, sehingga penulis menjadi orang yang mandiri. Akhirnya, untuk yang terpenting dalam hidup penulis, suami tercinta Yudhi Kurniawan N., SE, MM. dan anak-anakku tercinta Muhammad Fikry Hasan, Sarrah Nurul Latifa dan Fatma Ulfa Nurhafidza, terimakasih atas segala bentuk kesabaran, perhatian dan doanya.
15. Semua pihak yang telah ikut membantu, yang tidak dapat kami sebutkan semuanya dalam pembuatan disertasi ini.

Semoga Allah SWT akan memberikan pahala dan rahmat serta karunia-Nya. Amien. Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya atau bahkan dapat pula dikembangkan menjadi suatu karya tulis yang lebih sempurna dari yang telah ada, sehingga akan menjadi lebih bermanfaat.

Semarang, Februari 2011

Penulis

Fitri Lukiastuti

ABSTRAK

Secara konseptual tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengembangkan pendekatan-pendekatan teoritikal baru, sebagai upaya untuk menyelesaikan kontroversi konseptual tentang pengaruh orientasi wirausaha dan jejaring wirausaha terhadap peningkatan kinerja UKM, serta menelusuri dan menganalisis proses pengembangan orientasi wirausaha. Adapun, upaya yang dilakukan adalah dengan cara mengikutsertakan model perilaku wirausaha dalam perspektif teori kontingensi dan *resource based view*, sehingga dapat dibangun suatu *grand theoretical model* yang diusulkan.

Secara operasional penelitian ini bertujuan untuk mensintesis dan menguji secara empiris : pengaruh langsung orientasi wirausaha terhadap peningkatan kinerja perusahaan; proses orientasi wirausaha dalam meningkatkan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh komitmen perilaku; proses orientasi wirausaha dan pengembangan kapabilitas jejaring yang akan mendorong peningkatan pembelajaran organisasional yang pada gilirannya akan meningkatkan pengetahuan organisasi dan inovasi organisasi yang selanjutnya akan meningkatkan kompetensi eksplorasi/eksplotatif; pengaruh pembelajaran organisasional dalam meningkatkan kompetensi eksplorasi/eksplotatif dan komitmen perilaku yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Responden dalam penelitian ini adalah para manajer/pemilik UKM batik yang di sentra batik Jawa Tengah yaitu Sragen, Solo, Pekalongan, Rembang dan Banyumas, data diperoleh langsung melalui wawancara yang mendalam oleh tim surveyor. Tehnik sampling yang digunakan adalah stratified random sampling. Selanjutnya, pengujian terhadap seluruh hipotesis model penelitian empiris ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan beberapa *software* yaitu AMOS 16, SPSS 16.0. dan Mixrosoft Excel 2007.

Temuan teoritis dalam penelitian ini adalah : (1) penelitian ini mampu menjelaskan penyebab adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja perusahaan, (2) penelitian ini mampu menjelaskan penyebab adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kapabilitas dinamis (kompetensi eksplorasi/eksplotatif) terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan daya saing, (3) penelitian ini mampu menjelaskan penyebab adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh jejaring wirausaha (kapabilitas jejaring) terhadap kinerja perusahaan, (4) penelitian ini mampu menambah literatur penelitian mengenai pemahaman bahwa *human capital* berkontribusi bagi pembentukan kapabilitas dinamik sektor UKM. Kapabilitas manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan SDM organisasi untuk mendukung kebutuhan usaha dan menanggapi lingkungan persaingan. Pada level grand theory, temuan teoritisnya berhasil menjelaskan variabel-variabel yang ada dalam

teori RBV dan teori kontingensi untuk menjelaskan proses wirausaha dalam UKM yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja UKM. Pada level substansial, variabel komitmen perilaku sangat mendukung interaksi orientasi wirausaha dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan (UKM).

***Kata kunci** : orientasi wirausaha, komitmen perilaku, kapabilitas jejaring, pembelajaran organisasional, pengetahuan organisasi, inovasi, kapabilitas dinamis.*

ABSTRACT

Conceptually, the purpose of this research is to develop new theoretical approach, as an effort to finish the conceptual controversy about the influence of entrepreneurial orientation and entrepreneurial network on SMEs performance, it was also aimed at investigating and analyzing the development process of entrepreneurial orientation. The exertion is to include entrepreneurial behavior model into the perspective of contingency theory and resource based view theory, until the proposed of a new grand theoretical model can be develop.

Operationally, this research has an intention to sintesize and empirically tested about :directly influence of entrepreneurial orientation on SMEs performance; behavioral commitment on entrepreneurial process in order to increase SMEs performance; entrepreneurial process and the development of entrepreneurial network that will increase organizational learning and in turn will increase organizational knowledge and organizational innovation that will increase explorative/exploitative competency; influence of organizational learning to increase explorative/exploitative competency and behavioral commitment and then will increase firm performance.

The objectives of the research was to explain the contradictory of some research results on the relationship between entrepreneurial orientation and entrepreneurial network with small and medium enterprises performance; it was also aimed at investigating and analyzing the development process of entrepreneurial orientation.

The respondents were 165 owners and/or managers of small and medium enterprises (SMEs) running batik industry sector in Central Java SMEs sentra in Sragen, Solo, Pekalongan, Rembang, and Banyumas area, and the data source was achieved directly from questionnaire fulfillment by the respondents through directly deep interview by the surveyor team. Sampling technic was using stratified random sampling. In testing the empirical research model, we used Structural Equation Modelling (SEM). Among software used to assist the analysis in this study were AMOS 16, SPSS 16.0. and Mixrosoft Excel 2007.

The theoretical findings of this research had successfully explained the improvement of SMEs performance through: (1) the research gap on the causal relationship between entrepreneurial orientation and SMEs performance, (2) the research gap on the causal relationship between dynamics competencies and SMEs performance in order to achieve competitive advantages, (3) the research gap on the causal relationship between network capability on SMEs performance, (4) this study has enriched similar literatures on the field that increase the understanding of human capital contribution for SMEs dynamic capability formation. Human resources management is the capability that needed to develop

human resources of SMEs organization to support business need and to respon business competition. On the grand theoretical level, the theoretical findings of this research had successfully explained variables of RBV theory and contingency theory that support the process of entrepreneurial orientation to improve SMEs performance. On the substantial theoretical level there is a behavior commitment variable that gave high support on the influence of entrepreneurial orientation on SMEs performance

Keywords : *entrepreneurial orientation, behavioral commitment, network capability, organizational learning, organizational knowledge, innovation, dynamic capability*

INTISARI

1. Pendahuluan

Memburuknya perekonomian nasional yang disebabkan masalah keuangan yang dihadapi oleh pengusaha sebagai akibat devaluasi rupiah terhadap dolar Amerika memuncak dengan ditandai tingkat lonjakan krisis yang sangat besar dalam waktu yang sangat singkat. Kejadian tersebut mengakibatkan perekonomian Indonesia secara makro terpuruk dan banyak perusahaan yang terancam bangkrut. Ketika perekonomian Indonesia dihadapkan kepada krisis yang multi dimensi, industri kecil menengah (UKM) tetap bertahan dan mampu berperan untuk melaksanakan fungsinya baik dalam memproduksi barang dan jasa di tengah kondisi usaha besar tidak mampu mempertahankan eksistensinya. Hal ini cukup beralasan mengingat sektor usaha kecil dan menengah (UKM) memiliki prospek untuk dikembangkan, juga memiliki karakteristik yang berbeda dengan usaha besar dilihat dari skala usaha, jumlah tenaga kerja, dan kapasitas produksi sehingga memiliki ketangguhan dan ketahanan dalam menjaga kelangsungan usaha (Wijaya, 2008)

Usaha Kecil dan Menengah mempunyai peran penting dan strategis bagi pertumbuhan ekonomi negara, baik negara berkembang maupun negara maju. Pada saat krisis ekonomi berlangsung di Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah merupakan sektor ekonomi yang memiliki ketahanan paling baik. Kemampuan Usaha Kecil dan Menengah perlu diberdayakan dan dikembangkan secara terus menerus dengan berusaha mereduksi kendala yang dialami Usaha Kecil dan Menengah, sehingga mampu memberikan kontribusi lebih maksimal terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat (Sutaryo, 2004 dalam Imamah, 2008). Bagi pelaku sektor informal sebagai wiraswastawan tidak cukup hanya memiliki keberanian, kreativitas, dinamis dan memahami kebutuhan, tetapi mereka perlu mendapatkan perlindungan dalam kebijaksanaan. Seorang wirausahaan bukan manusia hasil cetakan melainkan seseorang yang memiliki kualitas pribadi yang

menonjol yang nampak dari sikap, motivasi dan perilaku yang mendasarinya (Tarmudji, 2000:4 dalam Eni, 2009). Jiwa kewirausahaan tidak bisa berdiri hanya dalam dirinya sendiri, namun jiwa kewirausahaan berkaitan dengan sistem ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kreativitas wirausaha agar berkembang harus memerlukan suatu lingkungan pendukung yang berupa sarana usaha pembinaan dan pengembangan.

Sektor informal ini termasuk industri kerajinan tekstil yang bergerak dalam bidang industri batik, sektor ini mempunyai andil yang cukup besar dalam mengatasi masalah pengangguran. Secara konseptual mereka yang berkecimpung dalam sektor informal mempunyai orientasi yang lebih mendasar yaitu menciptakan lapangan kerja sendiri bahkan untuk orang lain. Dengan perkembangan industri kecil, pemerintah menaruh harapan terciptanya perluasan dan pemerataan bagi masyarakat, terpacunya pembangunan daerah serta dapat memperkenalkan hasil-hasil industri kecil kepada bangsa lain.

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam industri diantaranya adalah modal, bahan baku, tenaga kerja. Kewirausahaan merupakan salah satu faktor produksi yang ada saat ini, disamping faktor modal, tenaga kerja dan sumber daya alam (Sulipan, 2007. dikutip pada situs <http://tantiarama.tripod.com>). Kewirausahaan merupakan modal yang ada pada diri manusia untuk dapat merangkum empat faktor produksi lainnya dalam proses produksi dengan alternatif-alternatif kombinasi baru antara faktor-faktor produksi untuk menghasilkan strategi dalam berusaha yang berbeda. Kewirausahaan sendiri merupakan konsepsi, maka untuk menerapkannya dalam kegiatan usaha haruslah diwujudkan dalam berbagai tindakan (perilaku), bisa saja seseorang punya potensi kewirausahaan yang bagus tetapi tidak pernah diwujudkan potensi itu dalam perilaku maka potensi itu hanya tinggal potensi yang tidak punya makna dalam dunia bisnis riil. Perilaku kewirausahaan sebagai wujud kongkret dan faktor kewirausahaan haruslah ada dalam aktivitas bisnis, mengingat faktor ini sangat penting karena menunjang kemajuan usaha. Banyak perusahaan yang muncul dan tumbuh menjadi besar

berkat polesan tangan para wirausahawan yang mampu bertindak sebagai wirausaha yang profesional.

Faktor modal merupakan titik kunci dari setiap industri dimana modal yang besar akan berpengaruh terhadap besarnya bahan baku dan tenaga kerja. Tersedianya bahan baku dalam jumlah yang cukup, berkesinambungan dan harga yang dapat dijangkau akan memperlancar dalam berproduksi yang pada gilirannya akan meningkatkan produksi dan dapat meningkatkan jumlah laba usaha yang didapat oleh para pengusaha.

Banyak peneliti telah tertarik untuk menulis literatur yang berkaitan dengan orientasi wirausaha (Zahra dan Covin, 1995; McGrath et al., 1996; Wiklund 1999; Dess, Lumpkin, & Covin, 1997; Lumpkin & Dess 1996; 1997; 2001; Frese, Brantjes & Hoorn 2002; Wiklund & Sheperd 2003b;2005), dan kapabilitas jejaring (Batjargal, Bat. (2000), namun penelitian tentang orientasi wirausaha dan kapabilitas jejaring ini masih ditemukan beberapa *research gap*.

Usaha Kecil dan Menengah mempunyai peran penting dan strategis bagi pertumbuhan ekonomi negara, baik negara berkembang maupun negara maju. Pada saat krisis ekonomi berlangsung di Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah merupakan sektor ekonomi yang memiliki ketahanan paling baik. Kemampuan Usaha Kecil dan Menengah perlu diberdayakan dan dikembangkan secara terus menerus dengan berusaha mereduksi kendala yang dialami Usaha Kecil dan Menengah, sehingga mampu memberikan kontribusi lebih maksimal terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat (Sutaryo, 2004 dalam Imamah, 2008). Unit usaha sektor ekonomi yang paling banyak menyerap tenaga kerja berasal dari perusahaan kecil dibandingkan perusahaan besar (Riyanti, 2003).

2. Masalah dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan penelitian di atas yang bersumber pada hasil-hasil penelitian sebelumnya dan fenomena bisnis yang ada pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) maka dapat dirumuskan masalah utama

dalam penelitian ini adalah ”*Bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan yang dikembangkan melalui orientasi wirausaha dan jejaring wirausaha yang mengarah kepada pengembangan daya saing bagi UKM pada umumnya dan UKM batik pada khususnya?*”

Secara konseptual tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengembangkan pendekatan-pendekatan teoritikal baru, sebagai upaya untuk menyelesaikan kontroversi konseptual tentang pengaruh orientasi wirausaha dan jejaring wirausaha terhadap peningkatan kinerja UKM, serta menelusuri dan menganalisis proses pengembangan orientasi wirausaha. Adapun, upaya yang dilakukan adalah dengan cara mengikutsertakan model perilaku wirausaha dalam perspektif teori kontingensi dan *resource based view*, sehingga dapat dibangun suatu *grand theoretical model* yang diusulkan.

Secara operasional penelitian ini bertujuan untuk mensintesis dan menguji secara empiris : pengaruh langsung orientasi wirausaha terhadap peningkatan kinerja perusahaan; proses orientasi wirausaha dalam meningkatkan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh komitmen perilaku; proses orientasi wirausaha dan pengembangan kapabilitas jejaring yang akan mendorong peningkatan pembelajaran organisasional yang pada gilirannya akan meningkatkan pengetahuan organisasi dan inovasi organisasi yang selanjutnya akan meningkatkan kompetensi eksplorasi/eksploitatif; pengaruh pembelajaran organisasional dalam meningkatkan kompetensi eksplorasi/eksploitatif dan komitmen perilaku yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Usulan Model Teoritikal Dasar

Untuk menjawab permasalahan penelitian di atas, dilakukan telaah pustaka sehingga menghasilkan tiga proporsi dan duabelas hipotesis yang akan diuji dalam disertasi ini. Ketiga proposisi tersebut adalah :

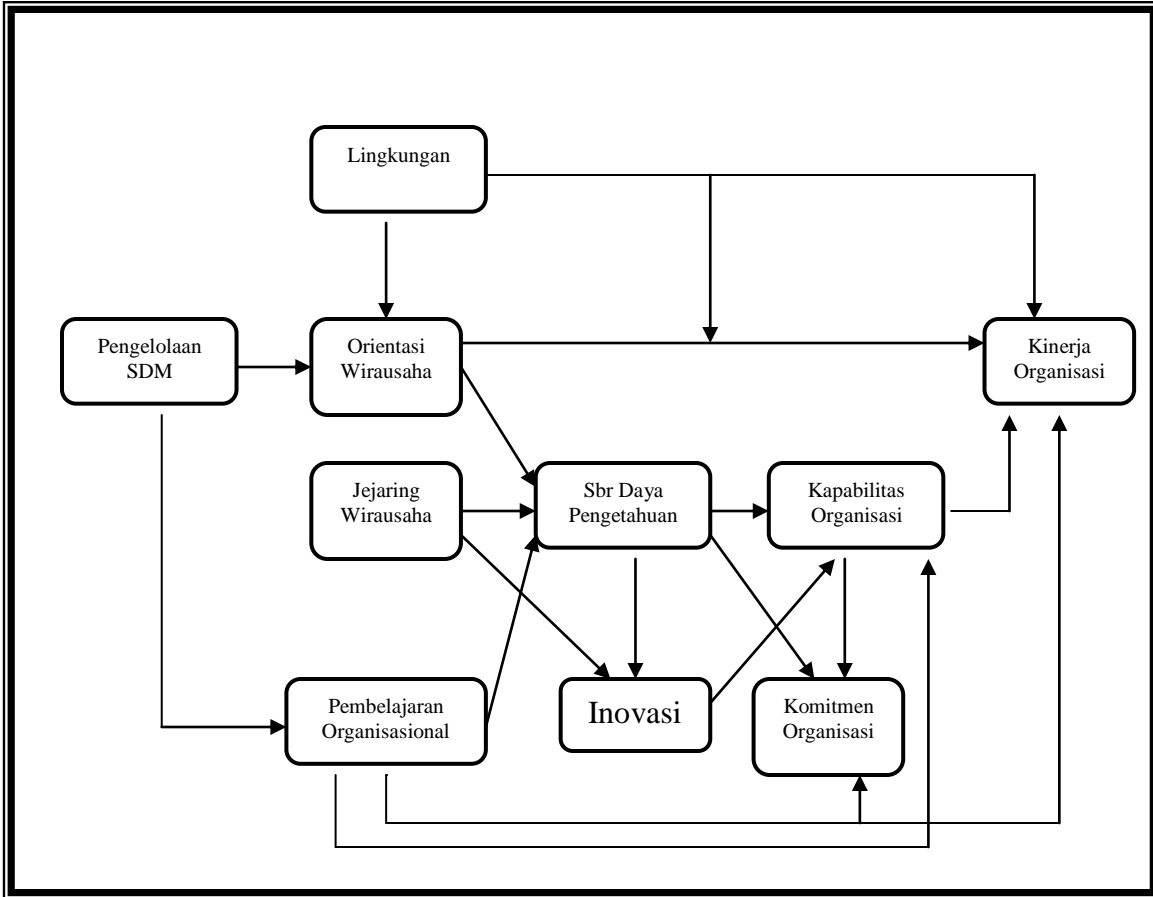
1. Pengembangan orientasi wirausaha diperlukan oleh organisasi untuk meningkatkan sumber daya pengetahuan. Keberhasilan orientasi

wirausaha dalam meningkatkan sumber daya pengetahuan sangat tergantung pada perubahan lingkungan dan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia.

2. Pengembangan jejaring wirausaha akan meningkatkan sumber daya pengetahuan dan inovasi yang selanjutnya akan meningkatkan kapabilitas organisasi.
3. Salah satu tujuan organisasi perusahaan adalah meningkatkan kinerja organisasi. Pembelajaran organisasional akan meningkatkan kapabilitas organisasi dan komitmen organisasional yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan telaah pustaka yang mendalam yang telah dilakukan di atas, sebuah model konseptual dikembangkan dalam bentuk sebuah model teoritikal dasar (*Grand Theoretical Model*). Model ini dikembangkan atas dasar dan sebagai rangkuman dari ketiga proposisi yang telah dibangun dalam studi disertasi ini. Pokok-pokok pikiran yang dihasilkan dalam masing-masing proposisi tersebut saling terkait dan akan menghasilkan sebuah model teoritikal dasar atau model dasar teoritis seperti yang diperlihatkan pada gambar 2.4 berikut ini :

Gambar 2.4
Model Teoritikal Dasar (Grand Theoretical Model)
Peningkatan Kinerja Melalui Orientasi Wirausaha dan Jejaring Wirausaha



Dikembangkan untuk studi disertasi ini.

4. Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hasil di level *grand theory* penelitian ini memberikan kontribusi pada teori *resource based view (RBV)* dan teori kontingensi sekaligus. Kompetensi eksplorasi/eksploitasi dalam penelitian ini diperoleh karena adanya pembelajaran eksplorasi, pembelajaran eksplorasi didorong oleh adanya kapabilitas jejaring usaha, dan kapabilitas jejaring didorong oleh faktor pimpinan/pemilik perusahaan (orientasi wirausaha).

Pada penelitian ini teori *resource based view (RBV)* dan teori kontingensi saling berkaitan untuk mengembangkan kapabilitas dan kompetensi organisasi yang akhirnya menjadi sumber peningkatan keunggulan bersaing. Teori kontingensi dalam penelitian ini memberikan penjelasan tentang proses transformasi integratif organisasi yaitu orientasi wirausaha ke ranah teori *resource based view (RBV)* yaitu ranah kapabilitas dan kompetensi organisasi dalam bentuk pengetahuan organisasi, inovasi organisasi, kompetensi eksplorasi, dan komitmen perilaku sebagai sumber keunggulan bersaing pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Pembelajaran eksplorasi/eksploitatif pada penelitian ini memberikan penjelasan dan dukungan yang kuat terhadap teori pembelajaran organisasional untuk : menjelaskan proses transformasi orientasi wirausaha yang berinteraksi dengan kapabilitas jejaring mempengaruhi pembelajaran eksplorasi/eksploitatif, yang pada gilirannya akan meningkatkan pengetahuan organisasi dan kompetensi eksplorasi/eksploitatif. Semakin tinggi derajat pengetahuan organisasi maka akan semakin tinggi derajat inovasi organisasi yang pada gilirannya inovasi organisasi mempengaruhi peningkatan derajat kompetensi eksplorasi/eksploitatif dan sebagai sumber keunggulan bersaing untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen perilaku pada penelitian ini memberikan penjelasan dan dukungan yang kuat terhadap teori komitmen organisasional untuk : memperkuat pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja perusahaan. Roadmap proses wirausaha mempunyai pengaruh positif yang lebih besar melalui hubungan tidak langsung orientasi wirausaha dengan kinerja perusahaan.

Kompetensi eksplorasi/eksploitatif pada penelitian ini memberikan penjelasan dan dukungan yang kuat terhadap teori kompetensi organisasional untuk : memperkuat identifikasi kapabilitas inti baru yang potensial yang perlu dikembangkan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh pasar di waktu mendatang. Dalam penelitian disertasi ini, kompetensi eksplorasi/eksploitatif mendapat dorongan yang positif dari variabel pembelajaran

eksplorasi/eksploitatif dan variabel inovasi organisasi sehingga semakin meningkatkan peran variabel kompetensi eksplorasi/eksploitatif pada peningkatan kapabilitas perusahaan baru.

Variabel orientasi wirausaha pada penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku, memberikan penjelasan dan dukungan yang kuat terhadap teori kewirausahaan untuk menjelaskan proses wirausaha organisasi dan interaksinya dengan lingkungan eksternal melalui kapabilitas jejaring dalam rangka untuk mendorong pembelajaran eksplorasi/eksploitatif dan komitmen perilaku, serta mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

5. Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

- a. Peningkatan budaya orientasi wirausaha untuk mendorong kinerja perusahaan akan mendapatkan hasil yang jauh lebih besar bila dilakukan dengan meningkatkan komitmen perilaku, dengan peningkatan komitmen perilaku maka pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
- b. Peningkatan budaya orientasi wirausaha untuk mendorong kinerja perusahaan tanpa adanya pengaruh komitmen perilaku dapat dilakukan dengan peningkatan orientasi wirausaha yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
- c. Peningkatan kapabilitas jejaring untuk mendorong peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kapabilitas jejaring maka akan meningkatkan pembelajaran eksplorasi yang pada gilirannya meningkatkan komitmen perilaku, walaupun pengaruhnya tidak cukup signifikan namun mempunyai pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan hasil yang paling optimal.
- d. Peningkatan kapabilitas jejaring untuk mendorong peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kapabilitas jejaring

maka akan meningkatkan komitmen perilaku, meningkatkan pembelajaran eksplorasi maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

- e. Peningkatan kapabilitas jejaring untuk mendorong peningkatan kinerja perusahaan tanpa adanya keterlibatan variabel komitmen perilaku memberikan pengaruh yang positif sebesar namun tidak cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
- f. Pembelajaran eksplorasi/eksploratif mempunyai pengaruh yang besar dan signifikan terhadap peningkatan pengetahuan organisasi, yang pada gilirannya pengetahuan organisasi akan mempengaruhi inovasi organisasi sebesar. Inovasi organisasi mempengaruhi kompetensi eksplorasi/eksploratif sebesar. Dan kompetensi eksplorasi/eksploratif mempengaruhi komitmen perilaku sebesar, yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- g. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi eksplorasi/eksploratif yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan komitmen perilaku, dan dengan komitmen perilaku maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Implikasi Teoritis

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
1	Orientasi wirausaha berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan	Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian : a. Zahra (1991); Zahra & Covin (1995) yang menyatakan bahwa orientasi mempunyai hubungan yang positif dengan pertumbuhan penjualan. b. Covin & Slevin (1989) yang melaporkan adanya hubungan yang positif antara postur wirausaha (<i>risk taking</i> , inovasi produk, dan agresivitas atau pendirian kompetitif yang proaktif dari manajemen puncak) dengan kinerja perusahaan. c. Smart & Conan (1994), Zahra (1993) dan Wiklund (1999) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara orientasi wirausaha

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
		<p>dengan profitabilitas dan perolehan penghasilan perusahaan.</p> <p>d. Lumpkin & Dess (2001) yang menyatakan bahwa salah satu dimensi orientasi wirausaha yaitu kecenderungan proaktif dapat memberikan kemampuan bagi perusahaan untuk mengantisipasi perubahan atau kebutuhan pasar dan menjadi pihak yang pertama kali bertindak, dan yang pertama kali maju mencapai kinerja yang superior.</p>
2	Orientasi wirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen perilaku	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.</p>
3	Kapabilitas jejaring berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Soderquist (1996) telah mengidentifikasi "pengembangan jejaring dan <i>partnerships</i>" sebagai bagian dari lima faktor keberhasilan kritikal untuk meningkatkan kinerja dalam UKM. Empat faktor yang lain adalah : budaya perusahaan; menciptakan struktur yang efektif; menganalisa para pesaing; mengembangkan fleksibilitas dan kecepatan respon terhadap para pelanggan.</p> <p>b. Cirilo (2000) menyarankan bahwa <i>e-commerce</i> dalam bentuk <i>business-to-business</i> (B2B) merupakan keunggulan yang sangat penting dan dapat dilakukan oleh UKM melalui teknologi baru (komputer). Organisasi UKM yang mengkombinasikan praktek-praktek <i>e-commerce</i> dengan praktek-praktek manajemen bisnis tradisional akan mendapatkan posisi yang baik untuk dapat bersaing dengan lancar, menggunakan merek (<i>brands</i>) yang mudah dikenali, rantai pasokan yang telah ada, dan meningkatkan hubungan dengan para pelanggan saat ini</p>

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
		<p>c. Terziovski (2003) mengatakan bahwa hubungan yang lebih dekat dengan para pemasok dalam industri memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja perusahaan, antara lain efisiensi biaya, peningkatan kualitas, reliabilitas dan pemenuhan kebutuhan input yang selalu tersedia setiap saat (<i>timelines of input</i>). Kaitan (<i>linkages</i>) dengan para pemasok dapat meningkatkan sumber informasi tentang pengembangan pasar, teknologi baru dan pergerakan para pesaing, baik untuk menyediakan tolok ukur <i>partners</i> potensial maupun akses ke para <i>partner</i> usaha</p>
4	<p>Kapabilitas jejaring berpengaruh positif terhadap pembelajaran eksplorasi</p>	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Weaver dan Dickson (1998) yang mengatakan bahwa semakin lama hubungan (<i>relationship</i>) tersebut terjalin akan dapat menciptakan suatu budaya kolaborasi yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, tetapi tingkat efektivitas akan tergantung pada persepsi-persepsi personal dalam hubungan (<i>relationship</i>) tersebut.</p> <p>b. Cox et al. (2002) dan Hines & Rich (1998) mengatakan bahwa budaya konsensus dan pembelajaran merupakan suatu prasyarat bagi penyebaran pengetahuan dan meningkatkan keunggulan daya saing melalui jejaring pasokan, dan harus dipertimbangkan dalam pembentukan asosiasi ikatan para pemasok (<i>supplier</i>). Konsekuensinya, dalam sebuah jejaring rantai pasokan, pelanggan merupakan sumber bantuan teknis, ide-ide dan pengetahuan, tetapi semua ini tergantung pada tingkat keeratatan (<i>degree of embeddedness</i>) hubungan.</p>
5	<p>Kapabilitas jejaring berpengaruh positif terhadap komitmen perilaku</p>	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan yang secara aktif terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan intensitas mereka untuk tetap berada dalam organisasi (Bluedorn, 1979; Miller & Labovitz, 1973; Price & Mueller, 1981; 1986a dalam Iveron & Ron, 1994).

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
6	Pembelajaran eksplorasi berpengaruh positif terhadap pengetahuan organisasi	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Currie dan Kerrin (2003) mengadopsi perspektif pembelajaran organisasional untuk mencerminkan semakin kritisnya permasalahan yang timbul dalam sumber daya berbasis pengetahuan.</p> <p>b. Ju et al., (2006) menyatakan bahwa level pembelajaran organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap integrasi pengetahuan, kapabilitas pengelolaan pengetahuan, dan kemampuan inovasi perusahaan; efek interaksi strategi-strategi pengelolaan pengetahuan yang berorientasi manusia, pembelajaran organisasional, strategi-strategi pengelolaan pengetahuan yang berbasis sistem dan integrasi pengetahuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kapabilitas pengelolaan pengetahuan.</p>
7	Pembelajaran eksplorasi berpengaruh positif terhadap kompetensi eksplorasi.	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>Wang dan Lo (2003) menemukan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi inti perusahaan. Membangun dan mengembangkan kompetensi hanya dapat dilakukan melalui pembelajaran organisasi. Dengan belajar maka proses akuisisi, integrasi dan aplikasi pengetahuan baru dan unik akan dijalankan pada aktivitas internal melalui eksperimentasi, usaha-usaha perbaikan, dan inovasi. Pembelajaran organisasi dilakukan perusahaan tidak hanya untuk mencari informasi guna mempertahankan daya saing dan keberlanjutan kompetensi, tetapi perusahaan juga belajar untuk memperoleh, memproses, menyimpan dan mendapatkan kembali informasi secara efektif dan efisien.</p>
8	Pembelajaran Eksplorasi berpengaruh positif terhadap komitmen perilaku	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Zellmer-Bruhn dan Gibson (2006) menemukan bahwa konteks organisasional yang memberikan penekanan pada integrasi global dapat mengurangi pembelajaran <i>team</i>, tetapi organisasi yang lebih menekankan pada tanggapan</p>

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
		<p>(<i>responsiveness</i>) dan pengelolaan pengetahuan akan meningkatkan pembelajaran <i>team</i>, dan pada gilirannya, pembelajaran <i>team</i> mempengaruhi kinerja tugas dan kualitas hubungan interpersonal secara positif.</p> <p>b. Hanvanich et al., (2006) menunjukkan bagaimana orientasi pembelajaran dan memori organisasional dikaitkan dengan keluaran organisasional yang penting, tidak hanya ketika perusahaan mempunyai level turbulensi lingkungan yang berbeda namun juga ketika perusahaan mempunyai level turbulensi lingkungan yang sama.</p> <p>c. Ruiz-Mercader et al., (2006) menyatakan bahwa individual dan pembelajaran organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dan bahwa dukungan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keluaran pembelajaran organisasional.</p>
9	Pengetahuan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Nonaka (1994) mengatakan bahwa efektivitas organisasi untuk bertindak dengan cara melakukan inovasi radikal sangat tergantung pada cara organisasi memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber informasi baru.</p> <p>b. Zuboff (1988) yang menyatakan bahwa pengetahuan baru mempunyai pengaruh yang positif terhadap "pembebasan" organisasi dari kondisi masa lalu dengan memperbolehkan organisasi untuk menggunakan informasi dalam mengendalikan operasi dan mengeksploitasi pengetahuan sebagai sumber respon stratejik yang lebih inovatif untuk merubah peluang-peluang pasar</p>
10	Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi eksplorasi	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Han et al. (1998); Hurley & Hult (1998); Danneels (2002) menyatakan bahwa keberhasilan inovasi dan produk baru kemungkinan besar akan dihasilkan dalam bangunan kompetensi yang</p>

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
		sangat baik; oleh karena itu inovasi dapat dipandang sebagai salah satu nilai inti penciptaan kapabilitas yang meningkatkan kompetensi menjadi lebih baik lagi.
11	Kompetensi eksplorasi berpengaruh positif terhadap komitmen perilaku	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Espedal (2005) mengatakan bahwa melalui pengembangan manajemen secara internal, organisasi dapat memperbaiki kapabilitas dan ketrampilan khusus yang dimiliki perusahaan, mereka dapat menghindari beragam permasalahan melalui sosialisasi untuk membentuk dan menyatukan berbagai bakat dan latar belakang ke dalam budaya yang berlaku, dan mereka dapat mengatasi kompleksitas dengan mengembangkan komitmen organisasional untuk mencapai tujuan dan rencana-rencana yang telah disusun.</p>
12	Komitmen perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan	<p>Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi konsep dan hasil penelitian :</p> <p>a. Barringer, Macy dan Worthman, 1996; Ibrayeva, 1999 yang menyatakan bahwa komitmen perilaku para pengusaha berkaitan dengan pengaruh proses kognitif, variabilitas lingkungan dan aspek manajerial untuk memperkuat hubungan antara kewirausahaan dengan kinerja perusahaan.</p> <p>b. March & Simon, 1958; Mobley, 1977; 1982; Porter & Steers, 1973; Vroom, 1964 dalam Roy & Iveron, 1994) yang lebih memberikan fokus perhatian pada respon atau tanggapan afektif individu atau karyawan terhadap kondisi organisasi, pekerjaan dan pasar tenaga kerja (misalnya, ekspektasi orientasi, ekspektasi kognitif dan ekpektasi pekerjaan tentang karakteristik pekerjaan, yang jika tidak terpenuhi akan mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan tersebut). Respon afektif yang utama terdiri dari kepuasan kerja, komitmen sikap, pencarian kerja (intensitas dan perilaku), dan komitmen perilaku.</p> <p>c. Komitmen afektif ditentukan oleh keikatan (<i>attachment</i>) emosional atau psikologis</p>

No. Urut	Temuan	Implikasi Teoritis
		<p>kepada organisasi (Allen dan Meyer, 1990; LaMaslro, 1999). Dimensi komitmen afektif di atas sinonim dengan faktor identifikasi (Scholl, 1981) atau motivasi yang bersumber dari <i>goal internalization</i> (Leonard, et. a/, 1999).</p> <p>d. Menurut Scholl (1981) konstruk identifikasi sebagai sumber komitmen organisasional dilandasi fakta bahwa tempat kerja merupakan sumber dari sebagian besar status dan identitas kebanyakan orang. Semakin kuat kedekatan identitas seseorang dengan identitas sosialnya (orang dalam organisasi), maka semakin sulit identitas orang tersebut untuk berubah, dengan kata lain semakin sulit orang tersebut untuk keluar dari organisasi.</p>

6.Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan berkaitan dengan hasil dan proses dalam melaksanakan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Uji ketepatan model pada model empiris penelitian ini secara keseluruhan tidak dapat dikatakan sebagai *a very goods fit/model* melainkan *adequate fit/model*. Hal ini terjadi karena hasil nilai-nilai yang menjadi acuan dan kriteria dalam uji kesesuaian dan uji statistik model adalah beragam; ada yang terpenuhi dan ada yang hanya mendekati nilai *acuan/cut of value* atau bersifat marjinal. Sehingga tingkat kemampuan dalam menjelaskan hubungan antar variabel masih belum optimal.
- b. Masih diperlukan tenaga peneliti (surveyor) yang pandai mengambil hati responden melalui kemampuannya untuk berkomunikasi dengan responden dan menguasai manajemen UKM beserta karakteristiknya, karena pengukuran dengan menggunakan model daftar pertanyaan dengan wawancara langsung ke pemilik atau penanggung jawab hasilnya akan lebih mendekati kenyataan karena wawancara langsung dengan orang yang menjalankan perusahaan

sehari-hari akan memberikan informasi yang lebih mendekati kenyataan daripada orang yang bukan pemilik atau penanggung jawab, tetapi ada kalanya (beberapa saja) sikap mereka kurang berkenan di hati mereka karena masalah waktu yang tersita untuk melayani wawancara.

- c. Terbatasnya jumlah pengusaha yang memiliki tenaga kerja lebih besar atau sama dengan 10 orang di setiap lokasi penelitian (Solo, Banjarnegara, Sragen, Rembang dan terutama di Pekalongan). Karena hasil pengumpulan informasi dan data akan lebih mendekati bila UKM yang dipilih adalah UKM yang memiliki jumlah karyawan lebih besar dan sama dengan 10 orang,

Beberapa agenda penelitian yang akan datang yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Penelitian yang akan menjelaskan pengaruh orientasi wirausaha dan jejaring wirausaha terhadap peningkatan kinerja perusahaan dilakukan dengan membagi menjadi beberapa model empiris, dengan responden yang berlatar belakang industri maupun latar belakang responden yang lebih homogen sehingga dapat meningkatkan ketepatan model penelitian.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya dilanjutkan dengan menguji pengaruh orientasi wirausaha dan kapabilitas jejaring terhadap komitmen perilaku dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menempatkan variabel baru sebagai variabel intervening, variabel control dan variabel moderasi sehingga dapat menjelaskan research gap hubungan antara jejaring wirausaha dengan kinerja perusahaan dan research gap antara orientasi wirausaha dengan kinerja perusahaan. Variabel komitmen perilaku ditempatkan sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara kapabilitas jejaring dan orientasi wirausaha dalam rangka untuk memperkuat proses wirausaha UKM yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan (UKM). Variabel jenis perusahaan dan variabel jenis produk ditempatkan sebagai variabel kontrol, sedangkan faktor lingkungan yang terdiri dari intensitas persaingan, turbulensi pasar, dan turbulensi teknologi

dapat dijadikan sebagai variabel moderator pada penelitian selanjutnya, hal ini karena dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa para pengusaha atau pemilik UKM pada umumnya saling mengenal sehingga mereka akan saling berbagi pengalaman dan pengetahuan mengenai usaha yang mereka geluti.

3. Penelitian yang akan datang sebaiknya dilanjutkan dengan menguji pengaruh orientasi wirausaha terhadap jejaring wirausaha dalam format hubungan jejaring manajerial wirausaha, dengan menempatkan variabel baru sebagai variabel intervening, variabel control dan variabel moderasi sehingga dapat menjelaskan research gap hubungan antara orientasi wirausaha dengan jejaring wirausaha. Variabel bangunan jejaring ditempatkan sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara orientasi wirausaha dengan jejaring wirausaha, dan mempengaruhi proses peningkatan kinerja UKM. Variabel bangunan dapat ditempatkan sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara orientasi wirausaha dengan kinerja perusahaan, hal ini pada umumnya peningkatan bangunan jejaring bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Bangunan jejaring wirausaha manajerial sangat berguna bagi perusahaan UKM terutama dalam rangka untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Variabel kepemilikan perusahaan, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan perubahan teknologi ditempatkan sebagai variabel kontrol, sedangkan faktor lingkungan yang terdiri dari intensitas persaingan dapat dijadikan sebagai variabel moderator pada penelitian selanjutnya, hal ini karena dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa para pengusaha atau pemilik UKM pada umumnya saling mengenal sehingga mereka akan saling berbagi pengalaman dan pengetahuan mengenai usaha yang mereka geluti.

GLOSSARY

1. **Wirausaha** adalah orang yang mengambil resiko dengan jalan membeli barang sekarang dan menjual kemudian dengan harga yang tidak pasti (*Cantillon*).
2. **Wirausaha** adalah orang yang memindahkan sumber-sumber ekonomi dari daerah dengan produktivitas rendah ke daerah dengan produktivitas dan hasil lebih tinggi (*J.B Say*).
3. **Wirausaha** adalah orang yang menciptakan cara baru dalam mengorganisasikan proses produksi (*Schumpeter*).
4. **Orientasi wirausaha**, didefinisikan sebagai tingkat keberanian seorang wirausahawan untuk menjadi yang pertama dalam inovasi produk pasar, berani mengambil risiko, dan melakukan tindakan proaktif, dan kemandirian dalam menjalankan usaha
5. **Kewirausahaan** adalah kemampuan individu atau kelompok dalam melakukan terobosan dengan cara menciptakan (kreatifitas) dan melakukan (inovasi) sesuatu yang baru atau berbeda; nilai tambah dari yang baru dan berbeda tadi dapat memuaskan atau menciptakan kebutuhan konsumen; melakukan terobosan dengan penuh keberanian dan perhitungan yang matang berkaitan dengan sumber daya dan situasi yang ada.
6. **Kapabilitas dinamis** didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk merekonfigurasi sumber daya-sumber daya dan rutinitas yang dimilikinya untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Teece et al., 1997)
7. **Kapabilitas jejaring**, didefinisikan sebagai sekelompok perusahaan yang saling bekerja sama untuk mengatasi permasalahan, memasuki pasar baru, atau melakukan pengembangan produk.

8. **Kompetensi wirausaha** adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan individu yang langsung berpengaruh pada kinerja. Kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang selalu ingin dicapainya.
9. **Pengetahuan organisasional** adalah serangkaian ikatan sumber daya *intangible* yang penting dalam proses wirausaha dan merupakan sumber bagi tercapainya keunggulan daya saing yang berkelanjutan.
10. **Pandangan berbasis sumber daya perusahaan (RBV)** adalah sebuah model kinerja perusahaan yang memfokuskan pada sumber daya dan kapabilitas yang dikendalikan oleh sebuah perusahaan sebagai sumber keunggulan kompetitif. Model kapabilitas dinamis melengkapi posisi RBV dalam bidang strategi.
11. **Wirausaha korporasi** adalah ‘proses dimana seorang individu atau kelompok individu yang ada dalam organisasi, menciptakan organisasi baru atau mendorong pembaruan atau inovasi dalam organisasi’.
12. **Pembelajaran organisasional** merupakan proses dinamis, dimana setiap individu akan melakukan pendalaman intuisi, inteprestasi, integrasi, dan institualisasi sehingga setiap individu yang berinteraksi akan bertambah baik kompetensinya, baik kompetensi ilmu, kemampuan dan teknologi, maupun ketrampilan dan sikap yang dimiliki.
13. **Komitmen dalam berorganisasi** adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Merupakan derajat keterikatan relatif pekerja terhadap organisasinya (Porter & Steers, 1991).
14. **Komitmen Perilaku** adalah tingkat intensitas karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi (Halaby, 1986 dalam Iveron & Roy, 1994). Keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap sasaran dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap ada dalam organisasi, serta kemauan untuk

menggunakan usaha-usaha yang dapat dipertimbangkan (*considerable effort*) atas nama organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979; Porter et al., 1974).

15. **Ekspresi komitmen perilaku** antara lain : tetap bertahan menjadi anggota organisasi, tidak mengeluh dan berpaling ke organisasi lain bila organisasi mengalami kemunduran, memiliki inisiatif dan motif berprestasi, bekerja keras, dan bersedia berkorban tenaga dan pikiran demi keberhasilan organisasi (Porter & Steers, 1991).
16. **Kinerja perusahaan** berkaitan dengan pertumbuhan – dan dihubungkan dengan finansial, yang dapat dikaitkan dengan kinerja perusahaan ”yang telah lalu”; berkaitan dengan aspek-aspek non-finansial, yang masih vital bagi perusahaan, misalnya aspek kinerja pelanggan; indikator kinerja perusahaan yang berorientasi masa depan, misalnya aspek-aspek inovasi perusahaan.
17. **Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*)** merupakan kegiatan yang dilakukan individu-individu dalam organisasi untuk saling berbagi pengalaman dan informasi yang relevan.
18. **Kapabilitas** adalah kemampuan atau kesanggupan yang dapat membuat sumber daya menjadi keunggulan bersaing (Baker & Sinkula, 2005).
19. **Kapabilitas organisasi** adalah suatu konsekuensi dari bekerjanya nilai-nilai kerja keras yang menentukan bagaimana menjalankan bisnis; merupakan tipe khusus dari sumber daya yang secara organisasi melekat kuat pada perusahaan sebagai sumber daya spesifik yang tidak dapat ditransfer (non-transferable) untuk memperbaiki produktivitas dari sumber daya lainnya (Makadok, 2001; Barney & Clark, 2007).
20. **Usaha Kecil dan Menengah (UKM)** adalah usaha kecil yang berskala “*one man enterprise*” (mandiri) antara 5 -20 karyawan, memiliki kebebasan yang relatif lebih tinggi dalam memilih “masuk ke” atau “keluar dari” pasar dibandingkan dengan skala usaha yang lain (Soeryadjaya, 1988, p.188).
21. **Pengembangan usaha** adalah suatu kapabilitas yang terdiri dari rutinitas dan ketrampilan yang digunakan untuk memungkinkan terjadinya pertumbuhan

melalui identifikasi peluang dan membantu mengarahkan penyebaran sumber daya dalam rangka untuk memperluas kegiatan-kegiatan penciptaan nilai perusahaan ke dalam lingkup pasar atau teknologikal yang secara relatif baru bagi perusahaan.

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xii
INTISARI	xiv
GLOSSARY	xxxii
DAFTAR TABEL	xl
DAFTAR GAMBAR	xli
DAFTAR LAMPIRAN	xlii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Pengantar	1
1.2 Latar Belakang.....	2
1.3 Research Gap.....	10
a. Orientasi Wirausaha	10
b. Kapabilitas Dinamis	12
c. Jejaring Usaha	12
d. Modal Manusia (<i>Human Capital</i>).....	14
1.3.1 Peranan <i>Research Gap</i>	16
1.4 Fenomena Bisnis	20
1.4.1 Profil Sentra UKM Batik di Jateng	21
a. Solo	21
b. Pekalongan	24
c. Lasem	26
d. Sragen	29
e. Banyumas	30
f. Data Profil dan Kelembagaan Sentra Batik di Jawa Tengah	31
1.5 Permasalahan Penelitian.....	33
1.6 Pertanyaan Penelitian.....	35
1.7 Pengembangan Proposisi dan Model Teoritik	35
1.8 Hipotesis Penelitian	37
1.9 Orisinalitas Penelitian.....	38
1.10 Tujuan Penelitian	39
1.11 Manfaat Penelitian	40
1.12 Implikasi Penelitian	41
1.13 Justifikasi Penelitian	42

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL.....	44
2.1 Pengantar.....	44
2.2 Resource Based View (RBV) dan Daya Saing (Competitiveness).....	45
2.3 Pendekatan Kapabilitas Dinamis (The Dynamic Capability Approach).....	47
2.4 Memadukan Kewirausahaan dan RBV untuk Menjelaskan Daya Saing UKM...	49
2.5 Pengembangan Proposisi dan Model Teoritikal Dasar.....	51
Proposisi 1.....	62
Proposisi 2.....	75
Proposisi 3	86
2.6 Pengembangan Model Teoritikal Dasar	86
2.7 Pengembangan Hipotesis dan Model Empirik	88
2.7.1 Pengaruh Orientasi Wirausaha terhadap Kinerja Perusahaan.....	88
2.7.2 Pengaruh Orientasi Wirausaha terhadap Komitmen Perilaku.....	90
2.7.3 Pengaruh Kapabilitas Jejaring terhadap Kinerja Perusahaan.....	91
2.7.4 Pengaruh Kapabilitas Jejaring terhadap Pembelajaran Eksplorasi	93
2.7.5 Pengaruh Kapabilitas Jejaring terhadap Komitmen Perilaku.....	95
2.7.6 Pengaruh Pembelajaran Eksplorasi terhadap Pengetahuan Organisasi.....	98
2.7.7 Pengaruh Pembelajaran Eksplorasi terhadap Kompetensi Eksplorasi.....	99
2.7.8 Pengaruh Pembelajaran Eksplorasi terhadap Komitmen Perilaku.....	101
2.7.9 Pengaruh Pengetahuan Organisasi terhadap Inovasi Organisasi.....	102
2.7.10 Pengaruh Inovasi Organisasi terhadap Kompetensi Eksplorasi.....	103
2.7.11 Pengaruh Kompetensi Eksplorasi terhadap Komitmen Perilaku.....	105
2.7.12 Pengaruh Komitmen Perilaku terhadap Kinerja Perusahaan.....	108
BAB III : METODE PENELITIAN.....	111
3.1 Pengantar	111
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	112
3.3 Populasi.....	112
3.4 Penentuan Besar Sampel Penelitian	113
3.5 Tehnik Sampling.....	114
3.6 Definisi Operasional Variabel untuk Model Empirik.....	115
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	123
3.8 Teknik Analisis.....	124
1. Konseptualisasi Model.....	125
2. Penyusunan Diagram Alur	127
3. Mengkonversikan Diagram Alur ke dalam Persamaan.....	129
4. Memilih Matriks Input.....	131
5. Identifikasi Model	131
6. Estimasi Parameter	131
7. Penilaian Model Fit.....	131
8. Modifikasi Model.....	135
9. Validasi Silang Model	135
10. Asumsi-asumsi dalam SEM.....	135
3.9 Metode Pengujian Hipotesis.....	137

3.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	138
BAB IV : ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS.....	141
4.1 Lingkup Bab IV.....	141
4.2 Analisis Deskriptif	143
4.2.1 Deskriptif Profil Responden	143
4.2.2 Deskriptif Jawaban Responden	155
4.2.2.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Orientasi Wirausaha.....	155
4.2.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kapabilitas Jejaring.....	160
4.2.2.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pembelajaran Eksplorasi.....	162
4.2.2.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengetahuan Organisasi.....	164
4.2.2.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Inovasi Organisasi.....	166
4.2.2.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Eksplorasi.....	168
4.2.2.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Perilaku	171
4.2.2.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perusahaan.....	172
4.3 Analisis Inferensi Model Empiris.....	174
4.3.1 Pengembangan Model Berdasarkan Teori.....	174
4.3.2 Penyusunan Diagram Alur	175
4.3.3 Konversi Path diagram ke dalam Persamaan.....	176
4.3.4 Hasil Analisis Data.....	176
4.3.4.1 Uji Asumsi.....	176
A. Evaluasi Normalitas Data.....	176
B. Evaluasi Outliers.....	178
C. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas.....	182
D. Pengujian Residual.....	182
4.3.1.4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	182
4.3.5 Analisis Faktor Konfirmatori.....	185
4.3.5.1 Analisis Faktor Konfirmatori antara Variabel Eksogen.....	185
4.3.5.2 Analisis Faktor Konfirmatori antara Variabel Endogen.....	186
4.3.6 Full Model Empiris.....	188
4.3.6.1.1 Absolut Fit Measures.....	190
4.3.6.1.2 Incremental Fit Measures.....	192
4.3.7 Pengujian Hipotesis Model Empiris.....	193
4.3.7.1 Pengujian Hipotesis 1.....	194
4.3.7.2 Pengujian Hipotesis 2.....	195
4.3.7.3 Pengujian Hipotesis 3.....	196
4.3.7.4 Pengujian Hipotesis 4.....	198
4.3.7.5 Pengujian Hipotesis 5.....	199
4.3.7.6 Pengujian Hipotesis 6.....	200
4.3.7.7 Pengujian Hipotesis 7.....	201
4.3.7.8 Pengujian Hipotesis 8.....	202
4.3.7.9 Pengujian Hipotesis 9.....	203
4.3.7.10 Pengujian Hipotesis 10.....	204
4.3.7.11 Pengujian Hipotesis 11.....	205

4.3.7.12 Pengujian Hipotesis 12.....	206
4.3.8 Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total.....	207
Proses Pengembangan Pembelajaran Eksplorasi	208
Proses Pengembangan Pengetahuan Organisasi.....	209
Proses Pengembangan Inovasi Organisasi.....	209
Proses Pengembangan Kompetensi Eksplorasi.....	210
Proses Pengembangan Komitmen Perilaku.....	210
Proses Pengembangan Kinerja Perusahaan.....	211
4.3.9 Pembahasan Hasil Penelitian Model Empiris.....	212
4.3.9.1 Pembahasan Model.....	212
4.3.9.2 Pembahasan Hipotesis Model Empiris.....	213
4.3.9.2.1 Pembahasan Hipotesis 1.....	213
4.3.9.2.2 Pembahasan Hipotesis 2.....	215
4.3.9.2.3 Pembahasan Hipotesis 3.....	216
4.3.9.2.4 Pembahasan Hipotesis 4.....	218
4.3.9.2.5 Pembahasan Hipotesis 5.....	219
4.3.9.2.6 Pembahasan Hipotesis 6.....	221
4.3.9.2.7 Pembahasan Hipotesis 7.....	222
4.3.9.2.8 Pembahasan Hipotesis 8.....	224
4.3.9.2.9 Pembahasan Hipotesis 9.....	225
4.3.9.2.10 Pembahasan Hipotesis 10.....	226
4.3.9.2.11 Pembahasan Hipotesis 11.....	228
4.3.9.2.12 Pembahasan Hipotesis 12.....	230
4.4 Temuan Hasil Penelitian.....	231
4.4.1 Kontribusi Hasil Penelitian Terhadap Teori RBV dan Teori Kontingensi (<i>Level Grand Theory</i>).....	231
4.4.2 Kontribusi Hasil Penelitian Terhadap Teori Manajemen dan Kewirausahaan (Penjelasan atas <i>Research Gap</i>).....	234
A. Temuan Pertama.....	234
B. Temuan Kedua.....	235
C. Temuan Ketiga.....	236
D. Temuan Keempat.....	237
4.4.3 Kontribusi Hasil Penelitian di Level Substansial.....	243
4.4.4 Kontribusi Hasil Penelitian Terhadap Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah.....	248
4.4.5 Kontribusi Hasil Penelitian Terhadap Pemerintah Dalam Menyusun Kebijakan Pengembangan UKM.....	260
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	265
5.1 Lingkup Bab V.....	265
5.2 Kesimpulan atas Hipotesis Penelitian.....	266
5.3 Kesimpulan atas Masalah Penelitian.....	267
5.4 Implikasi Teoritis.....	272
5.5 Implikasi Manajerial.....	278

5.6 Implikasi Manajerial Bagi Pemerintah.....	282
5.7 Keterbatasan Penelitian.....	284
5.8 Agenda Riset Mendatang.....	286
DAFTAR PUSTAKA.....	291
Daftar Pertanyaan.....	325
Hasil Output Pengolahan Data.....	339

DAFTAR TABEL

		halaman
Tabel 1.1	Research Gap Penelitian	15
Tabel 1.2a, b, c	Data Profil dan Kelembagaan Sentra Batik Jawa Tengah.....	31
Tabel 1.3	Isu Konsep dan Pengembangan Proposisi.....	37
Tabel 2.1	Empat Dimensi Pengembangan <i>Framework</i> Jejaring.....	67
Tabel 3.1	Jumlah UKM di Sentra Batik Jateng.....	113
Tabel 3.2	Distribusi Sampel.....	114
Tabel 3.3	Distribusi Stratified Random Sampling.....	115
Tabel 3.4	Dimensionalisasi Variabel Orientasi Wirausaha.....	115
Tabel 3.5	Dimensionalisasi Variabel Kinerja Perusahaan.....	116
Tabel 3.6	Dimensionalisasi Variabel Pengetahuan Organisasi.....	117
Tabel 3.7	Dimensionalisasi Variabel Pembelajaran Eksplorasi.....	119
Tabel 3.8	Dimensionalisasi Variabel Komitmen Perilaku.....	120
Tabel 3.9	Dimensionalisasi Variabel Kompetensi Eksplorasi.....	120
Tabel 3.10	Dimensionalisasi Variabel Inovasi Organisasi.....	122
Tabel 3.11	Dimensionalisasi Variabel Kapabilitas Jejaring.....	123
Tabel 3.12	Justifikasi Teori untuk Model Konseptual Penelitian.....	126
Tabel 3.13	Persamaan Spesifikasi Model Pengukuran dan Persamaan Struktural.....	130
Tabel 3.14	<i>Goodness-of-fit-Indices</i>	135
Tabel 4.1	Distribusi Responden	144
Tabel 4.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	145
Tabel 4.3	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	146
Tabel 4.4	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	147
Tabel 4.5	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tipe Usaha	148
Tabel 4.6	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Kegiatan Ekspor ke Negara Lain.....	149
Tabel 4.7	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Usaha	150
Tabel 4.8	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Keikutsertaan dalam Program Pelatihan	151
Tabel 4.9	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan Saat ini.....	152
Tabel 4.10	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan 3 (tiga) tahun yang lalu.....	153
Tabel 4.11	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pemilikan Usaha	154
Tabel 4.12	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Bentuk Organisasi	155
Tabel 4.13	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Orientasi Wirausaha.....	156
Tabel 4.14	Deskripsi Jawaban Kualitatif Orientasi Wirausaha	157
Tabel 4.15	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kapabilitas Jejaring.....	160
Tabel 4.16	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Kapabilitas Jejaring.....	161
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pembelajaran Eksplorasi.....	162
Tabel 4.18	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Pembelajaran Eksplorasi.....	163
Tabel 4.19	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengetahuan Organisasi.....	164

Tabel 4.20	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Pengetahuan Organisasi.....	165
Tabel 4.21	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Inovasi Organisasi.....	166
Tabel 4.22	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Inovasi Organisasi.....	167
Tabel 4.23	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Eksplorasi.....	168
Tabel 4.24	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Kompetensi Eksplorasi.....	169
Tabel 4.25	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Perilaku.....	171
Tabel 4.26	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Komitmen Perilaku.....	172
Tabel 4.27	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perusahaan.....	172
Tabel 4.28	Deskripsi Jawaban Kualitatif Responden Variabel Kinerja Perusahaan.....	173
Tabel 4.29	Persamaan Struktural Model Empiris.....	176
Tabel 4.30	Penilaian Normalitas Data Model Empiris.....	177
Tabel 4.31	Uji <i>Univariate Outliers</i> Data Model Empiris.....	179
Tabel 4.32	<i>Observation Forthest From the Centroid</i> Model Empiris.....	181
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas dan <i>Variance Extract</i>	183
Tabel 4.34	Standardized Regression Weight (Loading Factor) Model Pengukuran Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring.....	186
Tabel 4.35	Standardized Regression Weight (Loading Factor) Model Pengukuran Variabel-variabel Endogen.....	187
Tabel 4.36	Standardized Regression Weight (Loading Factor) Model Pengukuran Pengembangan Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring.....	189
Tabel 4.37	<i>Goodness of Fit Index</i> Model Empiris.....	193
Tabel 4.38	<i>Regression Weight SEM</i> Model Empiris.....	194
Tabel 4.39	Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total.....	208
Tabel 4.40	Kontribusi Teoritis Pengembangan Ilmu Manajemen Stratejik dan Kewirausahaan.....	238
Tabel 4.41	Operasionalisasi Dimensi-dimensi Orientasi Wirausaha.....	250
Tabel 4.42	Operasionalisasi Indikator Kapabilitas Jejaring.....	253
Tabel 4.43	Operasionalisasi Indikator Komitmen Perilaku.....	254
Tabel 4.44	Operasionalisasi Indikator Pembelajaran Eksplorasi.....	255
Tabel 4.45	Operasionalisasi Indikator Pengetahuan Organisasi.....	256
Tabel 4.46	Operasionalisasi Indikator Inovasi Organisasi.....	257
Tabel 4.47	Operasionalisasi Indikator Kompetensi Eksplorasi.....	259
Tabel 4.48	Kebijakan Pemerintah dalam Merubah Paradigma UKM.....	261
Tabel 5.1	Implikasi Teoritis.....	272
Tabel 5.2	Implikasi Kebijakan bagi Pemerintah dan Target Pencapaian.....	281
Tabel 5.3	Karakteristik dan Perbedaan Ukuran Usaha.....	284

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1	Sistematika Bab I Pendahuluan..... 1
Gambar 1.2	Model Teoritikal Dasar 36
Gambar 2.1	Sistematika Bab II 44
Gambar 2.2	Proposisi 1..... 62
Gambar 2.3	Proposisi 2..... 76
Gambar 2.4	Proposisi 3 86
Gambar 2.5	Model Teoritikal Dasar..... 87
Gambar 2.6	Model Empirik 110
Gambar 3.1	Sistematika Bab III Metodologi Penelitian 111
Gambar 3.2	Diagram Alur Model Penelitian Empirik 128
Gambar 4.1	Lingkup Bab IV..... 142
Gambar 4.2	Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>) Model Empiris..... 175
Gambar 4.3	Analisis Faktor Konfirmatori antar Variabel Eksogen..... 185
Gambar 4.4	Analisis Faktor Konfirmatori antar Variabel Endogen..... 187
Gambar 4.5	Hasil SEM Model Empiris..... 189
Gambar 4.6	<i>Roadmap</i> Orientasi Wirausaha Menuju Kinerja Perusahaan... 238
Gambar 4.7	<i>Roadmap</i> Kompetensi Eksplorasi Menuju Kinerja Perusahaan..... 239
Gambar 4.8	<i>Roadmap</i> Kapabilitas Jejaring Menuju Kinerja Perusahaan... 240
Gambar 4.9	<i>Roadmap</i> Kompetensi Eksplorasi dan Komitmen Perilaku.... 242

Gambar 4.10	<i>Roadmap</i> Pengembangan Kinerja Organisasi pada UKM.....	248
Gambar 5.1	Lingkup Bab V.....	265
Gambar 5.2	Peningkatan Orientasi Wirausaha untuk Mendorong Kinerja Perusahaan Proses-2.....	268
Gambar 5.3	Peningkatan Orientasi Wirausaha untuk Mendorong Kinerja Perusahaan Proses-1.....	268
Gambar 5.4	Peningkatan Kapabilitas Jejaring untuk Mendorong Kinerja Perusahaan Proses-1.....	269
Gambar 5.5	Peningkatan Kapabilitas Jejaring untuk Mendorong Kinerja Perusahaan Proses-2.....	270
Gambar 5.6	Peningkatan Kapabilitas Jejaring untuk Mendorong Kinerja Perusahaan Proses-3.....	270
Gambar 5.7	Peningkatan Kompetensi Eksplorasi untuk Mendorong Kinerja Perusahaan	271
Gambar 5.8	Anteseden Kompetensi Eksplorasi dan Komitmen Perilaku..	271
Gambar 5.9	Rekomendasi Penelitian Yang Akan Datang Berkaitan dengan Hubungan antara Orientasi Wirausaha dan Peningkatan Pengetahuan Organisasi.....	287
Gambar 5.10	Rekomendasi Penelitian Yang Akan Datang Berkaitan dengan Hubungan antara Orientasi Wirausaha dengan Jejaring Wirausaha dalam Format Hubungan Jejaring Manajerial Wirausaha.....	289

