

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk melengkapi referensi dan pengembangan penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang lain yang terkait dengan penelitian ini, sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Dhurriyah Nafi'ah, **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin Syari'ah Cabang Darmo Surabaya**, 2007. Pada penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan yang mempunyai korelasi antara 0,20-0,40 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang lemah atau rendah terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Syari'ah cabang Darmo Surabaya. Dalam judul penelitian ini, bertujuan supaya karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Perbedaan penelitian Dhurriyah Nafi'ah dengan penelitian ini terdapat pada nilai korelasinya penelitian ini mempunyai nilai korelasi 0,20-0,40 dimana nilai korelasi itu lemah atau rendah, sedangkan penelitian ini mempunyai nilai korelasi 0,40-0,70 dimana nilai korelasi itu cukup atau sedang. Persamaannya

terdapat pada rumusan masalah yaitu, adakah pengaruh variabel X dan Y dan sejauh mana pengaruh tersebut.

2. **Muhammad Mushonnif, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bukopin Syariah Cabang Darmo Surabaya, 2008.** Pada penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang cukup atau sedang terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Bukopin Syari'ah cabang Darmo Surabaya, dengan nilai 0,67 yang besarnya berkisar antara 0,20-0,40 yang berarti dalam kategori cukup atau sedang. Dalam judul penelitian ini, diharapkan seorang pemimpin memberikan dorongan atau motivasi lebih menunjang lagi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam judul penelitian ini, bertujuan supaya karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Perbedaan penelitian Muhammad Mushonnif dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan. Penelitian Muhammad Mushonnif menggunakan motivasi untuk variabel (X) produktivitas karyawan untuk variabel (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan pemberian motivasi wirausaha untuk variabel (X) kemandirian santri untuk variabel (Y). Persamaannya adalah terdapat pada nilai korelasi yang berkisar antara 0,40-0,70 yang berarti kategori cukup atau sedang.
3. **Misbachul Munir, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo, 2010.** Pada

penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo, dengan nilai 0,248. Dalam judul ini penelitian ini, diharapkan agar semua karyawan Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo lebih mengutamakan pelayanan serta lebih disiplin dalam hal bekerja. Perbedaan penelitian Misbachul Munir Penelitian menggunakan motivasi untuk variabel (X) kinerja karyawan untuk variabel (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan pemberian motivasi wirausaha untuk variabel (X) kemandirian santri untuk variabel (Y). Persamaannya terdapat pada rumusan masalah yaitu, adakah pengaruh variabel X dan Y dan sejauh mana pengaruh tersebut.

B. Kerangka Teori

1. Pemberian Motivasi Wirausaha

a. Pengertian

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia tersebut. Disinilah

sangat penting untuk disadari oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah pemberian motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja yang efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.¹¹

Merujuk pada masalah tentang motivasi tentunya ada tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar dapat diketahui dan dapat menentukan pemberian motivasi yang baik. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan motivasi.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya organisasi dan motivasi. Teori motivasi Herzberg mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasari pada penelitian bersama disekitar kota Pittsburgh. Dari hasil penelitian ini dikembangkan

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi Cet 1*, Jakarta, Bumi Aksara, hal.95

suatu gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya:

- 1) Rangkaian kondisi pertama disebut “faktor motivator”.
- 2) Rangkaian kondisi kedua disebut “faktor higiene”.

Faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja motivator yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari:

- 1) Achievement (keberhasilan pelaksanaan atau prestasi)
- 2) Recognition (pengakuan)
- 3) The work itself (faktor pekerjaannya sendiri)
- 4) Responsibilities (rasa tanggung jawab)
- 5) Advancement (faktor pengembangan)

Menurut Drs. Manulang, rangkaian faktor-faktor tersebut memang melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Sedangkan faktor higiene yang merupakan faktor kedua, yang menimbulkan rasa tidak puas terhadap pegawai atau dengan kata lain “dimotivasi”, terdiri dari:

- 1) Kebijakan dan administrasi
- 2) Hubungan antar pribadi
- 3) Kondisi tempat kerja

4) Supervise

5) Upah dan gaji

Apabila faktor hygiene ini dipakai, maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka karyawan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor hygiene pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Seseorang umumnya belum dapat mencapai kepuasan kerja, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan terlebih dahulu. Tindakan pimpinan untuk menghilangkan kekecewaan karyawan tersebut adalah dengan memperbaiki faktor-faktor hygiene sebagaimana disebutkan diatas, mulai dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan sampai dengan gaji.¹²

Sedangkan dalam firman Allah surah Al-Rad [13]:11, Allah menekankan perlunya motivasi bagi manusia untuk melakukan kebajikan:

لَهُمْ عَقَابَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

¹² Susilo Martoyo, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia ,Yogyakarta, BPFE, hal.157-158

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”¹³

Tiap manusia didampingi oleh empat orang malaikat pada siang hari dan empat malaikat pada malamnya. Dua bertugas mencatat amalan dan dua bertugas memelihara manusia sendiri. Pengawasan tersebut memotivasi manusia agar senantiasa selalu hanya melakukan kebajikan.

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nikmat yang telah diberikan kepada suatu kaum atau dihilangkan dari mereka, kecuali kaum itu mengubah keadaannya dari baik menjadi buruk. Demikian juga sebaliknya Allah tidak akan mencabut nasib kaum dari kesusahan apabila kaum itu tidak memiliki motivasi untuk berubah ke arah yang lebih baik.

b. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan (training and education) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan organisasi atau perusahaan. Dalam program pengembangan telah ditentukan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya.

¹³ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemah*, hal.370

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” beliau mengatakan bahwa metode pengembangan itu terdiri dari:

1) Metode latihan atau training

Metode latihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, metode latihan terdiri dari:¹⁴

a) On the job

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

b) Vestibule

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan didalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan pada para karyawan baru dan melatih mereka untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi yang sebenarnya.

c) Demonstration and example

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hal. 75-77

cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui conyoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan (diperagakan).

d) Simulation

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi adalah suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e) Apprenticeship

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f) Classroom methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruksi, metode studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar.

c. Langkah-langkah dan Jenis Motivasi

Didalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk dan langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin diantaranya:

- 1) Pemimpin harus memahami perilaku bawahan, apa sebab perilaku, kekuatan-kekuatan, motif-motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai, harapan atau yang diinginkan.
- 2) Didalam memotivasi bawahan, pemimpin harus berorientasi kepada acuan orang, sebab motivasi untuk bawahan bukan untuk pemimpin, oleh karnanya motivasi harus memungkinkan bawahan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan.
- 3) Tiap-tiap orang tidak sama dalam memuaskan kebutuhan sebab masing-masing individu mempunyai latar belakang kehidupan pribadi, pendidikan, pengalaman, cita-cita dan harapan yang berbeda-beda pula.
- 4) Setiap pekerjaan mempunyai segi-segi teknis, ekonomis, sosial dan psikologis. Oleh karena itu, harus selalu dimengerti oleh setiap pemimpin, bahwa masing-masing segi mempunyai daya dorong yang berbeda-beda.
- 5) Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin sebab dengan keteladanan, bawahan akan memperoleh motivasi dan contoh-contoh secara kongkrit.

6) Pemimpin mampu menggunakan keahlian dalam berbagai bentuk, misalnya:

- a) Menciptakan iklim
- b) Membuat pekerjaan berarti
- c) Memberikan ganjaran
- d) Berbuat dan bersikap adil
- e) Bergaullah dengan bawahan

7) Pemimpin harus mampu berfikir realistik

Harus disadari oleh pemimpin, bahwa setiap pemimpin tidak akan dapat memberikan motivasi kepada semua bawahan sehingga pada akibatnya suatu ketika sesuatu tidak berlangsung semestinya.¹⁵

Dari beberapa langkah tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa didalam motivasi bawahan ada dua macam teknis atau jenis:

- 1) Motivasi positif yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik saja.
- 2) Motivasi negatif yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya

¹⁵ Wahjosumijo, 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, PT. Ghalia Indonesia, Hal:201-202

kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi tidak untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.¹⁶

Pada dasarnya kedua jenis motivasi diatas, dalam prakteknya sering digunakan oleh pemimpin disuatu lembaga. Penggunaan harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

d. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material diantaranya:

1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut.

2) Informasi

Hal ini diabaikan oleh para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berfikir hanya imbalan dan upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Karena sifat ini, yaitu rasa ingin tahu, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan, bisa merupakan motivasi yang negatif. Pemberian informasi yang jelas juga sangat berguna untuk menghindari gossip dan sebagainya.

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Cet.1*, hal:99

- 3) Pemberian perhatian yang tulus terhadap karyawan sebagai seorang individu.

Pemberian perhatian yang tulus sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak. Suatu perhatian yang diberikan, bisa menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda. Juga pemberian perhatian hendaknya tidak berlebihan.

- 4) Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pemimpin dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

- 5) Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif. Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan.

- 6) Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan

“tantangan” tersebut memberikan kebanggaan terhadap para karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

7) Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Kalau kita bertanya kepada seorang karyawan, jawabannya yang tertinggi diberikan adalah untuk mendapatkan uang. Meskipun demikian sebenarnya para karyawan bisa dimotivasi dengan alat pengguna uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat psikologis.¹⁷

e. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi kerja seseorang akan ditentukan oleh motivator. Motivator yang dimaksud adalah mesin penggerak motivasi kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu yang bersangkutan.

Unsur penggerak motivasi sebagai berikut:

1) Prestasi

Seseorang yang memiliki kegiatan berprestasi sebagai kebutuhan atau *Need* yang dapat mendorong seseorang dalam mencapai suatu sasaran. Oleh karena itu, akan bekerja segiat mungkin dalam mencapai prestasi tersebut.

¹⁷ Heidrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia Edisi 4*, Yogyakarta, BPF, hal.206-208

2) Penghargaan

Penghargaan pengakuan akan suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan akan prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan dapat menjadikan motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau uang.

3) Tantangan

Adapun tantangan yang dihadapi, merupakan motivator yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menentang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, sebab tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegiatan-kegiatan untuk mengatasinya.

4) Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi seseorang untuk lebih giat bekerja dan turut merasa bertanggung jawab dalam berbagai hal. Dengan begitu, seseorang akan ikut terbebani setiap ada permasalahan dan bertanggung jawab pula untuk mencari solusi untuk setiap terjadi permasalahan.

5) Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, merupakan motivator yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih giat atau bergairah apalagi jika pengembangan selalu dikaitkan dengan prestasi kerja seseorang.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau berbentuk kotak saran dari bawahan yang dijadikan masukan untuk manajemen merupakan motivator yang cukup kuat untuk bawahan yang bersangkutan.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari hirarki bawah sampai hirarki puncak akan merupakan motivator yang cukup kuat bagi seorang pegawai atau pekerja.¹⁸

f. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Salah satunya adalah menggunakan teori pengharapan (*Expectation Theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa bermanfaat untuk mengukur sifat para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja memahami mengapa para

¹⁸ Bedjo Siswanto, 1990, *Manajemen modern konsep dan aplikasinya*, Bandung, Sinar Baru, Hal. 136-138

tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi berbagai bagian dalam perusahaan dan berapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif dalam memotivasi tenaga kerja.¹⁹

g. Pengertian Wirausaha

Menurut Joseph Schumpeter pengertian wirausaha orang yang mendobrak ilmu ekonomi yang akan dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatannya melalui organisasi bisnis yang baru ataupun bisa pula dilakukan dengan organisasi bisnis yang ada.²⁰

Sedangkan menurut Peter Drucker wirausaha adalah tidak mencari resiko, melainkan mencari peluang.²¹ Seorang inovator atau wirausaha umumnya mereka tidak menanggung resiko melainkan mendefinisikan resiko yang harus mereka hadapi dan meminimalkan resiko tersebut.

Menjadi wirausaha sekarang ini, tidak hanya sekedar dapat memulai dan mendirikan suatu usaha begitu saja, melainkan dituntut mampu mengarahkan usahanya pada keadaan yang terus menguntungkan dan memperoleh keunggulan bersaing yang berkelanjutan atau terus-menerus dibandingkan para pesaingnya.

¹⁹ Bedjo Siswanto, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung, Sinar Baru, hal.276

²⁰ Buchari Alma, 2009, *Kewirausahaan*, Bandung, Alfabeta, hal.24

²¹ Buchari Alma, *Kewirausahaan*, hal.24-25

Maka diperlukan suatu sikap yang mampu menghadapi setiap kemungkinan yang terjadi dalam menjalankan suatu usaha untuk berpegang pada keyakinan dan kemampuan individu yang handal. Jadi, wirausahawan membutuhkan kemauan dan tujuan yang jelas apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara penyampaianya.

Wirausaha yang unggul selalu menghadapi perubahan dengan cepat, berhubungan dengan imajinasi, berfikir kreatif secara sistematis dan kemampuan berproses secara logis. Kombinasi tersebut merupakan kunci sukses wirausaha.

Dalam Islam menekankan agar setiap wirausahawan muslim menginvestasikan harta mereka, tidak membiarkan hartanya begitu saja tanpa ada usaha konkret yang dapat mengembangkan harta yang dimilikinya atau perputaran modal. Hal ini dimaksudkan agar hartanya tidak hanya habis digunakan untuk sedekah.²²

Islam sangat menekankan agar setiap wirausahawan berlaku profesional dalam mengelolah sumber-sumber harta yang telah dimudahkan oleh Allah padanya. Pengembangan kekuatan produksi, perhatian terhadap sumber daya manusia, bekerja dengan sebaik mungkin, selalu mencari inovasi, dan kreatif dalam memproduksi akan mengantarkan seseorang pada profesionalitas.

²² Asyraf Muhammad Dawwabah, 2009, *Menjadi Entrepreneur Muslim Tahan Banting*, Yogyakarta, al-Jidad, 145-146

Begitu juga, seorang wirausahawan hendaknya memperhatikan kualitas produksi dengan menyesuaikan harga barang dan kebutuhan masyarakat.

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah dalam surat Al-Baqarah[2]:267, tentang anjuran manusia mencari sumber kehidupan dan menggali rezeki.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ (٢٦٧)

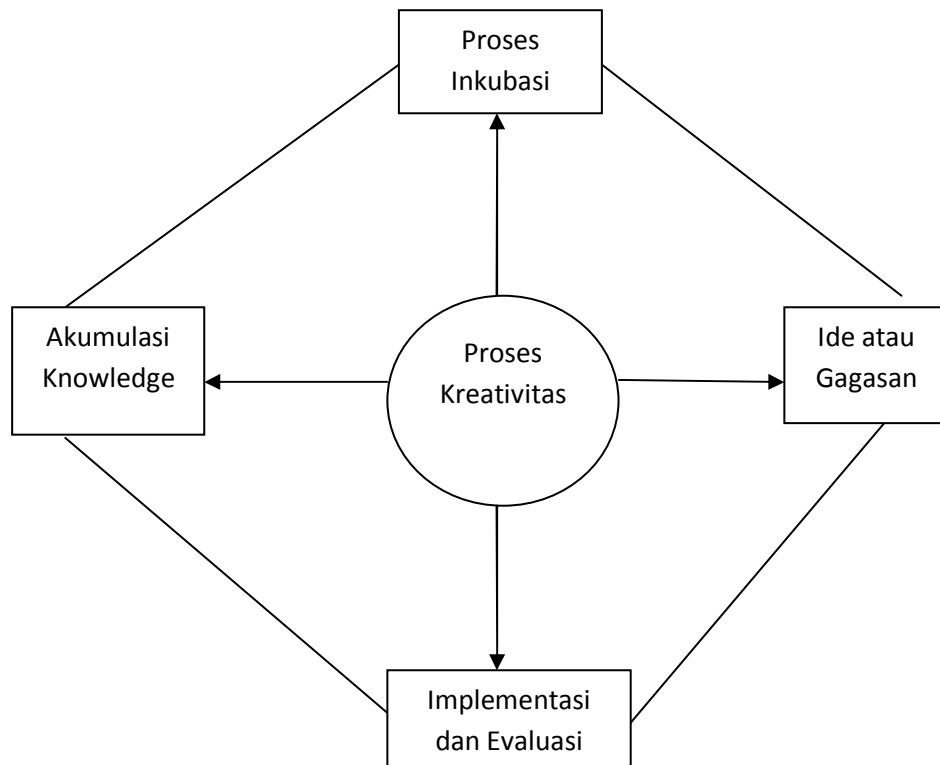
“Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan Ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”²³

Proses kreativitas merupakan syarat utama munculnya kewirausahaan. Proses kreativitas merupakan proses pembangkitan ide dimana individu maupun kelompok berproses menghasilkan sesuatu yang baru dengan lebih efektif dan efisien pada suatu sistem. Aspek penting dari kreativitas adalah manusia dan proses. Manusia merupakan pelaku yang menentukan solusi. Proses tidak selalu sama dan pendekatanpun ada kalanya berbeda. Befikir

²³ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemah*, hal.375

kreatif seorang calon atau wirausaha dapat digambarkan sebagai berikut.²⁴

Gambar 1.2
Bagan Proses Kreativitas



Sumber : R. Heru Kristanto HC, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) Pendekatan Manajemen dan Praktik*, hal 25-26

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa proses kreativitas meliputi:

1) Akumulasi Pengetahuan

Kesuksesan sebuah kreativitas berhubungan dengan kemampuan pengamatan dan pencarian informasi. Wirausaha

²⁴ R. Heru Kristanto HC, 2009, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) Pendekatan Manajemen dan Praktik*, Yogyakarta, Graha Ilmu, hal. 25-26

mau dan mampu belajar, melihat, membaca dan berbicara dengan teman kerja.

2) Proses Inkubasi

Kreativitas individu muncul dengan melihat langsung proses kegiatan usaha yang sejenis atau berhubungan. Dengan melihat langsung akan bisa mengetahui proses bisnis yang ditekuni sebenarnya.

3) Ide atau gagasan

Proses ide atau gagasan adalah menemukan sesuatu yang baru dan berbeda dengan pencarian yang terus menerus. Ide atau gagasan adakalanya muncul bersamaan dengan proses akumulasi pengetahuan dan proses inkubasi.

4) Implementasi dan Evaluasi

Proses implementasi dan evaluasi merupakan proses yang sulit dan berhubungan dengan pelaksanaan ide dan evaluasi terhadap ide yang diwujudkan dalam dunia nyata. Sukses seorang wirausaha adalah ketika ide yang dilaksanakan dapat berhasil sesuai dengan keinginan.

h. Tipe Wirausaha

Terdapat 3 tipe utama dari wirausaha:

1) Wirausaha Ahli

Wirausaha ahli atau seorang penemu memiliki suatu ide yang ingin mengembangkan proses produksi sistem produksi, dan

sebagainya. Dia cenderung bergerak dalam bidang penelitian membuat model percobaan laboratorium dan sebagainya. Wirausaha ahli ini biasanya seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan besar kemudian memutuskan untuk keluar sebagai pegawai dan memenuhi bisnisnya sendiri.

2) The Promoter

Adalah seorang individu yang tadinya yang mempunyai latar belakang pekerjaan sebagai sales atau bidang marketing yang kemudian mengembangkan perusahaan sendiri. Keterampilan yang sudah ia miliki biasanya merupakan faktor pendorong untuk mengembangkan perusahaan yang baru ia rintis.

3) General Manager

Adalah seorang individu yang ideal yang secara sukses bekerja pada sebuah perusahaan dia banyak menguasai keahlian bidang produksi, pemasaran, permodalan dan pengawasan.

Pertumbuhan wirausaha di masa depan yaitu masa pengembangan kegiatan wirausaha yang ditunjang oleh lembaga pendidikan yang mengembangkan pengetahuan wirausahaan didorong pula oleh kebijaksanaan pemerintah dan berbagai bantuan dari perusahaan-perusahaan swasta.

i. Ciri-ciri Wirausaha

Wirausaha yang sukses haruslah yang mampu melihat kedepan, berpikir dengan penuh perhitungan, serta mencari pilihan

dari berbagai alternatif masalah dan solusinya. Geoffrey G. Meredith (1996) mengemukakan ciri-ciri wirausaha sebagai berikut:²⁵

1) Percaya Diri

Percaya Diri merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan, dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi.

2) Berorientasi pada Tugas dan Waktu

Seorang wirausahawan harus fokus pada tugas dan hasil. Apa yang dilakukan wirausahawan merupakan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan pencapaian tugas tersebut, sangat ditentukan pula oleh motivasi berprestasi, berorientasi pada keuntungan, kerja keras, serta berinisiatif.

3) Berani Mengambil Resiko

Resiko usaha pasti ada, tidak ada jaminan suatu usaha akan untung atau sukses terus-menerus. Oleh sebab itu, untuk memperkecil kegagalan usaha maka seorang wirausahawan harus mengetahui peluang kegagalan (dimana sumber kegagalan dan seberapa besar peluang terjadinya kegagalan). Dengan mengetahui sumber kegagalan, maka kita dapat berusaha memperkecil resiko.

²⁵ Suharyadi dkk, 2008, *Kewirausahaan (Membangun Usaha Sukses Sejak Usia Dini)*, Jakarta, Salemba Empat, hal.9-10

4) Kepemimpinan

Wirausahawan yang berhasil ditentukan oleh kemampuan dalam memimpin. Memberikan suri tauladan, berfikir positif, dan memiliki kecakapan untuk bergaul merupakan hal-hal yang sangat diperlukan dalam berwirausaha.

5) Keorisinilan

Sifat orisinil ini tentu tidak selalu ada pada diri seseorang. Keorisinilan atau keunikan dari suatu barang atau jasa merupakan hasil inovasi dan kreativitas yang ditetapkan, mereka harus bertindak dengan cara yang baru. Intinya kewirausahaan harus mampu menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.

6) Berorientasi pada masa depan

Memiliki pandangan jauh ke depan, maka wirausahawan akan terus berupaya untuk berkarya dengan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada saat ini. Pandangan ini menjadikan wirausahawan tidak cepat merasa puas dengan hasil yang diperoleh saat ini sehingga terus mencari peluang.

j. Hubungan Antara Motivasi dan Wirausaha

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan wirausaha terlebih dahulu didefinisikan pengertian motivasi dan wirausaha untuk memperjelas hubungan diantara keduanya.

Pengertian motivasi yang dikutip Heidjracman Ranupandojo dalam buku "Manajemen Personalia (edisi 4)" adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Maka dapat disimpulkan bahwa didalam wirausaha sangat dibutuhkan adanya motivasi. Karena untuk menumbuhkan jiwa wirausaha dibutuhkan dorongan dari berbagai pihak. Dalam aspek lain keberanian membentuk kewirausahaan didorong oleh guru sekolah, sekolah yang memberikan mata pelajaran kewirausahaan yang praktis dan menarik dapat membangkitkan minat siswa untuk berwirausaha.

Dorongan membentuk wirausaha juga datang dari teman sepergaulan, lingkungan famili, sahabat dimana mereka dapat berdiskusi tentang ide wirausaha masalah yang dihadapi dan cara-cara mengatasi masalahnya. Pendidikan formal dan pengalaman bisnis kecil-kecilan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat dapat menjadi potensi utama untuk menjadi wirausaha yang berhasil.

2. Kemandirian Santri

a. Tinjauan Tentang Kemandirian Santri

Kemandirian tumbuh dan berkembang karena dua faktor yang menjadi persyaratan bagi kemandirian, yaitu disiplin dan

komitmen. Oleh sebab itu, individu yang mandiri adalah yang berani mengambil keputusan yang dilandasi oleh pemahaman akan segala konsekuensi dari tindakannya.²⁶

Kemandirian merupakan suatu kekuatan internal individu yang diperoleh dari proses individualisasi, yaitu proses realisasi diri dan merupakan titik pusat yang menyelaraskan dan mengkoordinasikan seluruh aspek kepribadian. Menurut Yasin Setiawan yang dikutip oleh Sudradjat Rasyid dalam bukunya “Kewirausahaan Santri Bimbingan Santri Mandiri” kemandirian adalah keadaan seseorang yang dapat menentukan diri sendiri dimana dapat dinyatakan dalam tindakan atau perilaku seseorang yang dapat dinilai.²⁷

Berangkat dari definisi tersebut diatas, maka dapatlah diambil pengertian kemandirian adalah keadaan seseorang yang dapat berdiri sendiri yang tumbuh dan berkembang karena disiplin dan komitmen sehingga dapat menentukan diri sendiri yang dinyatakan dalam tindakan dan perilaku yang dapat dinilai.

Mengingat pendirian dan pengelolaan pendidikan pesantren dilakukan secara mandiri dan penuh keikhlasan para ulama dan masyarakat pendukungnya, maka dikalangan santripun tumbuh pula jiwa kemandirian, keikhlasan dan kesederhanaan. Jiwa

²⁶ Irza Tahar dan Enceng, 2003, “*Hubungan Kemandirian Belajar dan Hasil Belajar Pada Pendidikan Jarak Jauh*”, Jurnal Kemandirian Belajar, Vol.5, no.9 diakses pada tanggal 2 Mei 2011 dari <http://duniaebook.net/hubungan-kemandirian-belajar-dan-hasil-belajar-pada-pendidikan>

²⁷ Sudradjat Rasyid, 2005, *Kewirausahaan Santri Bimbingan Santri Mandiri*, Jakarta, PT. Citrayudha, hal.11

kemandirian para santri mula-mula ditumbuhkan melalui bimbingan dalam mengurus sendiri kebutuhannya sehari-hari. Semakin dewasa santri disertai tanggung jawab mengurus satu bagian kegiatan pesantren. Kemudian ketika menjadi santri senior, diberi tanggung jawab atau disertai tugas untuk mengembangkan program pesantren, seperti mengurus majlis ta'lim, koperasi pesantren, program agrobisnis, dan lain sebagainya.

Pondok Pesantren Riyadlul Jannah juga mengajarkan pada para santri untuk berbagi dengan sesama teman ataupun dengan orang lain. Para santri yang ditunjuk untuk mengelolah unit usaha pesantren harus disiplin, serta memandang tantangan yang terkaitan dengan usaha yang dikelolah sebagai tantangan dan kesempatan. Disini para pengasuh dan pengurus memiliki ide mendirikan unit usaha dengan tujuan agar bisa membantu para santri, agar menjadi orang yang mempunyai jiwa wirausaha dan tidak bergantung pada orang lain. Hal ini dapat dilihat dalam hadits Shahih Bukhari, tentang memberi lebih baik dari pada memintaminta.

عَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزْمٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 قَالَ أَلَيْدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ أَلَيْدِ السُّقْلَى وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ
 عَنْ ظَهْرٍ غَنَى وَيَسْتَعْفِفُ يُعْفَهُ اللَّهُ وَيَسْتَعْنِيهِ يُعْنِيهِ اللَّهُ

*“Dari Hakim bin Hizam r.a., dari Nabi Saw. Beliau bersabda: “Tangan di atas itu lebih baik dari pada tangan di bawah, oleh karena itu mulailah dengan memberi kepada keluargamu, dan sebaik-baiknya sedekah adalah ketika kaya, barang siapa yang memohon dipelihara dari minta-minta, maka Allah akan memeliharanya dan barang siapa yang memohon dicukupkan maka Allah akan mencukupkannya”.*²⁸

Pada umumnya, kemandirian dan kegiatan kewirausahaan pesantren dapat berjalan dengan lancar dan maju, karena adanya beberapa faktor, antara lain:

- 1) Pada umumnya lokasi lokasi pesantren berada di daerah pedesaan, sehingga banyak memilih lahan, baik milik sendiri walaupun dari wakaf umat.
- 2) Banyak tersedia SDM, yaitu para santri, ustadz, keluarga besar pesantren.
- 3) Tersedia waktu cukup banyak, karena para santri tinggal diasrama.
- 4) Adanya tokoh pesantren (Kyai/Ajengan/Tuan Guru/Buya) yang memiliki kharisma dan menjadi panutan masyarakat.
- 5) Tumbuhnya jiwa dan sikap kemandirian, keikhlasan, dan kesederhanaan dikalangan keluarga besar pesantren.
- 6) Jumlah santri yang cukup banyak serta masyarakat Islam sekitarnya yang biasanya menjadi jamaah ta’lim di pesantren merupakan pasar yang cukup potensial.

²⁸ Ust. Labib MZ dan Ust. Muhtadin, 1993, *Kumpulan Hadits Pilihan Shahih Bukhari*, Surabaya, Tiga Dua, hal.237

7) Didalam lingkungan pondok pesantren terutama para santrinya adalah merupakan potensi konsumen, dan juga potensi produsen.²⁹

Beberapa faktor tersebut diatas, merupakan potensi atau kekuatan yang bisa dimanfaatkan untuk mendorong serta memajukan kegiatan usaha pesantren, sekaligus sebagai media berlatih keterampilan berwirausaha bagi para santri.

b. Mengembangkan Wirausaha di Pesantren

Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.³⁰

Kata “tradisional” dalam batasan ini tidaklah merujuk dalam arti tetap tanpa mengalami penyesuaian, tetapi menunjuk bahwa lembaga ini hidup sejak ratusan tahun(300-400 tahun) yang lalu dan telah menjadi bagian yang mendalam dari sistem kehidupan sebagian besar umat Islam Indonesia, dan telah mengalami perubahan dari masa ke masa sesuai dengan perjalanan hidup umat.

Perubahan pesantren tampak pada proses pembentukan ideologi, yang menurut Mastuhu dibentuk dan ditentukan dari sejauh mana tingkat intensitas pesantren dalam mengakses

²⁹ Sudradjat Rasyid, *Kewirausahaan Santri Bimbingan Santri Mandiri*, hal.28-29

³⁰ Jamaludin Mas'k, *Pemberdayaan Pesantren*, hal.1-2

pengaruh-pengaruh kehidupan modern.³¹ Proses pembentukan ideologi inilah yang sebenarnya sangat substansi dalam menentukan laju dan berkembangnya pesantren. Ideologi merupakan sumber nilai, pandangan hidup yang memberikan inspirasi dalam gerak langkah sebuah organisasi.

Perubahan demikian membawa implikasi dalam sistem pengelolaan (managerial) yang lebih profesional, struktural, dan jelas tugas (job) masing-masing. Kaitannya dengan pengelolaan Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan swasta yang memiliki ciri khas yang mandiri, maka ia lebih leluasa untuk dapat mengadakan inovasi dalam rangka mewujudkan pendidikan dengan perkembangan iptek.

Berdagang atau bisnis harus diladasi oleh kejujuran serta berani mengambil resiko. Apalagi orang berbisnis tidak jujur, maka tunggulah kehancurannya. Apabila ia jujur, maka ia akan mendapat keuntungan dari segala penjuru yang tidak ia duga darimana datangnya, demikian menurut ajaran Islam. Seorang wirausahawan juga dituntut untuk mampu berfikir secara kritis, kreatif, dan inovatif untuk bisnis yang digelutinya.

Sekarang ini, banyak anak muda mulai tertarik yang melirik profesi bisnis yang cukup menjanjikan masa depan cerah. Kaum remaja zaman sekarang, dengan latar belakang profesi orang tua

³¹ Mastuhu, 1994, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta, INIS, hal.22

beraneka ragam mulai mengarahkan pandangannya kebidang bisnis. Hal ini didorong oleh kondisi persaingan diantara pencari kerja yang mulai ketat.

Oleh sebab itu, ada beberapa pondok pesantren yang menggunakan metode pengembangan usaha didalamnya. Bukan hanya hanya didalam pondok pesantren modern saja melainkan pondok pesantren yang masih salafiyahpun juga menggunakannya. Diawali dari lahan yang dimilikinya pondok pesantren sudah bisa memulai pengelolaan bidang usaha atau bisnis seperti, membangun sebuah mini market yang dikelolah oleh pengurus dan juga para santri. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan atau mendorong jiwa wirausaha terhadap santri khususnya dalam pondok pesantren.

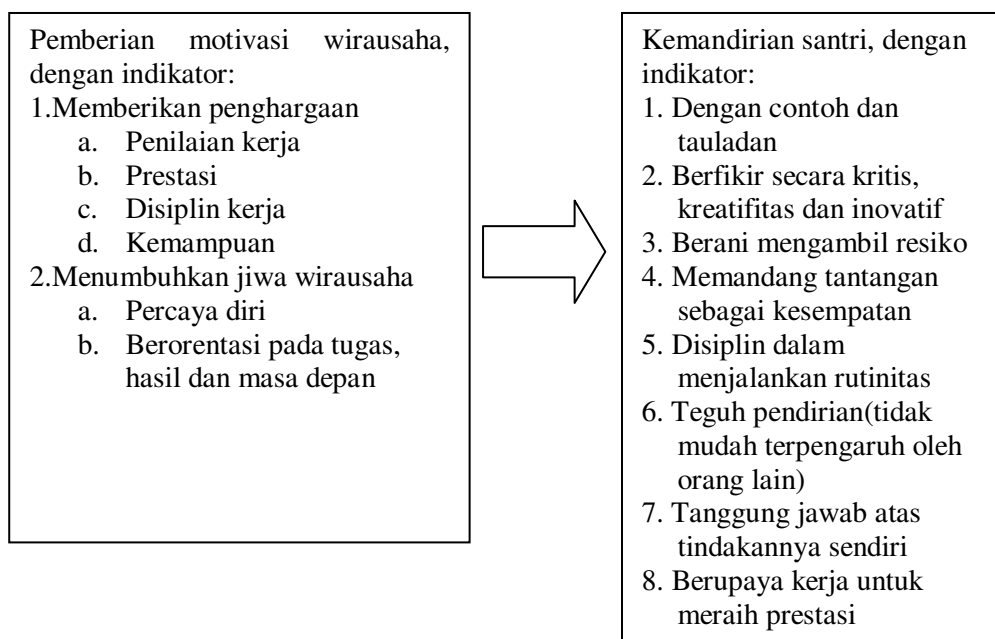
c. Aspek-aspek Kemandirian

Menurut Douvan (dikutip Yusuf, 2000, h. 81) kemandirian terdiri dari tiga aspek perkembangan, yaitu:

- 1) Kemandirian aspek emosi, yaitu ditandai oleh kemampuan remaja memecahkan ketergantungannya (sifat kekanak-kanakannya) dari orangtua dan mereka dapat memuaskan kebutuhan kasih sayang dan keakraban di luar rumahnya.
- 2) Kemandirian aspek perilaku, Kemandirian berperilaku merupakan kemampuan remaja untuk mengambil keputusan tentang tingkah laku pribadinya, seperti dalam memilih pakaian, sekolah atau pendidikan, dan pekerjaan.

- 3) Kemandirian aspek nilai, Kemandirian nilai ditunjukkan remaja dengan dimilikinya seperangkat nilai-nilai yang dikonstruksikan sendiri oleh remaja, menyangkut baik-buruk, benar-salah, atau komitmennya terhadap nilai-nilai agama.³²

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiric hipotesis merupakan jawaban sementara atas

³² Muhammad Ashori, 2007, *Pengertian Kemandirian Ciri-cirinya*, diakses pada 22 Maret 2011 dari [http://www.Unibraw.org/quantum learning](http://www.Unibraw.org/quantum%20learning)

pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.³³

Adapun penelitian menggunakan hipotesis H0 dan H1, maksudnya adalah;

H1 = Atau disebut juga hipotesis kerja, yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variable X dengan variable Y, sehingga dalam penelitian ini hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Ada pengaruh antara pemberian motivasi wirausaha terhadap kemandirian santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto”.

H0 = Atau disebut hipotesis statis, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variable X dan variable Y. Jadi hipotesisnya dapat dinyatakan: “ Tidak ada pengaruh antara pemberian motivasi wirausaha terhadap kemandirian santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto”

³³ Irawan Soehartono, 1999, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial lainnya Cetakan ke 3*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hal.26-27