

**PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP  
PENGEMBANGAN USAHA PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH DI  
PERKAMPUNGAN INDUSTRI KECIL PULOGADUNG JAKARTA TIMUR**

**Dedi Purwana**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
dpurwana@unj.ac.id

**Siti Juhaeriah**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
sitijuaherah@feunj.ac.id

**I Ketut R. Sudiarditha**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
sudiarditha@feunj.ac.id

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the impact of training and creativity on business development at the industrial village of small and medium enterprises, Pulogadung, East Jakarta. The research used survey method with correlational approach. Data were collected using questionnaire distributed to 33 business entities. Data were analyzed using the classic assumption test, multiple regression analysis and hypothesis test. The results revealed that 1) training had a significant impact on business development; 2) creativity had a significant impact on business development; and 3) training and creativity had significant impact on business development simultaneously.*

***Keywords:*** *training, creativity, business development*

## **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sektor yang mampu bersaing, serta mampu memperkuat posisi Indonesia di persaingan komunitas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Sektor UMKM dengan kemampuannya, dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Bahkan, sektor ini mampu berkontribusi dengan menyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 30-57 persen.

Selain itu, pelaku usaha UMKM di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut terlihat pada tahun 2007 jumlah UMKM di Indonesia hanya berkisar 50,1 juta unit usaha, tetapi pada akhir tahun 2015 jumlah UMKM di Indonesia meningkat menjadi 56,3 juta unit usaha.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi oleh sektor UMKM. Adapun tantangan yang dihadapi UMKM dalam komunitas MEA antara lain, UMKM harus menjaga serta meningkatkan daya saing sebagai industri kreatif dan inovatif.

Selain itu, UMKM juga harus meningkatkan standar, desain dan kualitas produk agar sesuai dengan ketentuan ASEAN. Tantangan lain bagi UMKM adalah keharusan membuat diversifikasi *output* dan menjaga stabilitas pendapatan usaha. Oleh karenanya, peran pemerintah pusat dan daerah perlu ditingkatkan dalam memberdayakan UMKM.

Pemerintah Provinsi DKI

Jakarta, sejak Tahun 1983, telah melakukan strategi pemberdayaan UMKM dengan format Perkampungan Industri Kecil (PIK). PIK merupakan salah satu sentra bisnis yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan program pengembangan usaha kecil. Faktor terbentuknya sentra atau pusat suatu komunitas bisa sengaja atau tidak sengaja, salah satunya adalah PIK yang terdapat di Jakarta. PIK terbentuk karena unsur kesengajaan dari Pemprop DKI Jakarta. Sentra-sentra bisnis ini, akan memudahkan proses pembinaan, sehingga para pengrajin atau pengusaha-pengusaha kecil seperti tas, sepatu, logam, konveksi atau garmen yang ada di tiap-tiap daerah dapat terus berkembang, dan mampu menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan.

Terdapat lima sentra usaha yang ada di PIK, yaitu sentra usaha garmen, kulit, mabel, logam serta aneka komoditi dengan jumlah usaha yang berbeda-beda. Sentra bisnis PIK yang berada di daerah Pulogadung ini pada awalnya cukup terkenal. Namun, saat ini nama PIK semakin tidak pernah lagi terdengar. Pada awalnya, dengan mengunjungi perkampungan industri ini, para pengunjung dapat melihat cara kerja dalam setiap proses pembuatan barang yang akan di produksi, seperti pembuatan sepatu sekaligus pengunjung dapat memesan barang dan membeli barang dengan harga relatif murah. Jumlah pengusaha yang berada di PIK pun semakin

berkurang. Pengurangan pengusaha yang paling banyak terjadi pada usaha sepatu dan tas yang termasuk ke dalam sentra kulit.

Pengembangan usaha yang terdapat di sentra bisnis PIK masih kurang maksimal terlihat dari jumlah produksi tas dan sepatu yang dihasilkan semakin menurun. Menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan, karena pangsa pasar pengusaha hanya di wilayah perkampungan industri kecil, Jatinegara dan pesanan yang diterima dari perusahaan swasta maupun pemerintah. Kurangnya permintaan akan barang tersebut juga dipengaruhi oleh kurangnya pemasaran yang dilakukan oleh pihak pengembang maupun oleh pihak pengusaha itu sendiri. Pemasaran yang dilakukan oleh pihak pengembang hanya melalui pameran usaha yang terdapat di kantor pengembang usaha kawasan PIK. Pemasaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha juga masih kurang optimal. Pemasaran dilakukan hanya dari mulut ke mulut dan masih banyak yang belum menggunakan teknologi informasi.

Faktor internal lain yang dapat mempengaruhi pengembangan usaha adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pendidikan keahlian merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di bidang usaha manufaktur. Apabila setiap karyawan di setiap UMKM memiliki pendidikan keahlian yang bagus maka dapat membuat karyawan

tersebut meningkatkan kemampuannya dalam membuat suatu produk. Selain itu, karyawan dapat mengkreasikan produk yang diproduksinya, sehingga hal tersebut dapat mengembangkan usaha yang dijalaninya. Namun pada kenyataannya, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan ukm yang berada di sentra bisnis PIK masih kurang.

Selanjutnya, kreativitas merupakan faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi pengembangan usaha. Wirausahawan umumnya memiliki sifat yang sama, mereka adalah orang yang mempunyai tenaga, keinginan untuk terlibat dalam peluang inovatif, kemauan untuk menerima tanggung jawab pribadi dalam mewujudkan suatu peristiwa dengan cara yang mereka pilih dan keinginan untuk berprestasi. Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk merubah sesuatu yang sudah ada menjadi lebih menarik (Fadiati & Dedi Purwana; 2011). Setiap wirausahawan dituntut untuk memiliki jiwa kreativitas yang tinggi guna menciptakan suatu produk yang lebih menarik di mata konsumen. Namun sayangnya, tidak banyak pelaku usaha di kawasan sentra bisnis PIK yang memiliki jiwa kreativitas yang tinggi.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan usaha adalah adanya pelatihan yang didapat oleh para pelaku usaha. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut

kemampuan kerja, berpikir, dan keterampilan dan pendidikan serta pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang penting dalam proses pengembangan usaha yang dilakukan oleh setiap pelaku usaha. Melalui pemberian pelatihan, setiap wirausahawan dapat menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, pelatihan juga dapat membuat para wirausahawan lebih inovatif dalam memproduksi sehingga dapat memenuhi kebutuhan para konsumen. Namun, pada kenyataannya para pelaku usaha di kawasan sentra bisnis PIK masih jarang menerima pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa kurangnya pelatihan dan kreativitas merupakan masalah yang terpenting dihadapi oleh para pelaku usaha di sentra bisnis PIK. Kurangnya pelatihan dan kurangnya kreativitas berdampak pada kurangnya pengembangan usaha yang dilakukan oleh para pelaku usaha di sentra bisnis PIK.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Usaha**

Pengembangan usaha, dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu upaya pengusaha untuk memperbesar usahanya; yaitu dengan mencari mitra kerja untuk permodalan maupun pemasaran, atau dapat juga dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan usaha itu sendiri. Dalam usaha pengembangan UKM ini tidak hanya dilakukan oleh pemilik usaha tersebut, tetapi juga perlu

dukungan dari berbagai pihak. Nugroho (2000;23) menyatakan bahwa dalam rangka mengembangkan usaha kecil secara terpadu, efektif dan efisien, diperlukan suatu koordinasi antar berbagai instansi atau lembaga yang terkait dengan sisi permintaan dan sisi penawaran, yang mencakup antara lain aspek kelembagaan, pemasaran, produksi, serta manajemen dan peraturan.

Roger (2003:76), sampai pada kesimpulan bahwa pengembangan usaha merupakan strategi yang digunakan guna memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin. Selanjutnya Afuah (2004:48) mengemukakan bahwa pengembangan usaha merupakan sekumpulan aktifitas yang dilakukan untuk menciptakan sesuatu dengan cara mengembangkan dan mentransformasi berbagai sumber daya menjadi barang/jasa sesuai dengan keinginan konsumen.

Memperkuat pendapat Ronger (2003) dan Afuah (2004), Riyanti & Benedicta (2003:27) menyimpulkan bahwa pengembangan usaha merupakan keadaan di mana sebuah usaha berkembang atau tidak dilihat dari beberapa indikator yang dapat dijadikan pengukuran untuk menentukan sebuah usaha berkembang atau tidak. Untuk setiap usaha yang berbeda maka berbeda pula ukuran yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah usaha tersebut berhasil atau tidak.

Jika Ronger (2003) dan Afuah (2004) melihat dari segi strategi,

maka Hadinoto & Retnadi (2007:102) lebih terinci pada aspek-aspek penting. Suatu usaha, simpul Hadinoto & Retnadi (2007), dalam pengembangannya menuju usaha yang berhasil tidak hanya dibantu oleh modal saja tetapi juga pemasaran, pengemasan, manajemen dan teknologi informasi tentang pasar. Setiap pelaku usaha harus mempunyai keterampilan dasar manajemen dalam mengembangkan usahanya. Keterampilan manajerial, simpul Hadinoto & Retnadi (2007), merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur baik dirinya sendiri maupun orang lain sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa setiap wirausahawan harus memiliki kemampuan dalam mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi baik dari segi waktu, segi sumber daya manusia maupun dari segi teknis.

Selanjutnya hasil temuan Wijandi (2004:54) menyebutkan bahwa keterampilan yang perlu dimiliki oleh wirausahawan meliputi keterampilan konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan resiko, keterampilan kreatif dalam menciptakan nilai tambah, keterampilan dalam memimpin dan mengelola, keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi serta keterampilan teknis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan usaha dapat

dilakukan dengan memanfaatkan keahlian manajerial, teknologi, kekayaan intelektual serta arahan pihak luar. Selain dari beberapa cara tersebut, pengembangan usaha juga dapat terlaksana dengan mengembangkan modal usaha yang dimiliki. Sebagian dana atau modal tersebut dapat digunakan untuk membeli barang-barang yang dapat membantu aktifitas produksi di usaha tersebut. Riyanto (2001:57) menyatakan bahwa sebagian besar dana atau modal yang digunakan dalam suatu kegiatan usaha digunakan untuk meningkatkan pendapatan dan menghasilkan laba. Sementara Isono (2001:57) sampai pada kesimpulan bahwa pengembangan usaha dapat terlaksana dengan adanya keterampilan dalam manajerial, peningkatan teknologi, penyediaan modal dan pemasaran.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengembangan usaha yang dilakukan suatu usaha tidak hanya sekedar meningkatkan daya guna, tetapi juga memperluas segmen pasar dan membangun kerjasama. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Frinces (2011:93). Menurut Frinces, pengembangan usaha meliputi beberapa hal yaitu:

1. Bukan hanya sekedar meningkatkan daya guna, kapasitas alat, serta proses produksi yang ada, tetapi juga menambah dan memperluas kapasitas faktor-faktor produksi yang sudah ada. Misalnya, menambah pabrik, peralatan,

- SDM, armada angkutan, permodalan dan lain sebagainya;
2. Memperluas pemasaran, yaitu dengan memperluas segmen pasar dan pangsa pasar di dalam batas atau diluar geografis yang ada;
  3. Memperluas jaringan pasar dan jaringan pusat perkantoran dengan misalnya menambah kantor cabang didalam pasar yang ada atau dikawasan lain baik secara local, nasional, dan internasional, dan
  4. Membangun kerjasama dan kemitraan untuk meningkatkan produksi barang dan jasa yang ada dan bahkan membuat produk dan/atau jasa baru.

### **Pelatihan**

Dalam menjalankan usaha, setiap pelaku usaha membutuhkan suatu bantuan finansial maupun bantuan non finansial yang dapat mempermudah pengembangan usahanya. Salah satu bantuan non finansial yang dapat diterima oleh para pelaku usaha adalah pelatihan.

Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikirdan keterampilan. Pelatihan bagi karyawan merupakan unsur terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Edwin (Malayu, 2002:69-70) sampai pada kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya Simamora (Tjutju & Suwatno, 2009:37) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu.

Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan guna meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian, pengetahuan, maupun pengalaman bagi karyawan itu sendiri.

Sikula (Mangkunegara, 2000:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Memperkuat pendapat Sikula, Rivai (2008:212) sampai pada kesimpulan bahwa pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara sistematis yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan agar dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan yang baik harus dilaksanakan secara terus menerus dan sesuai dengan kebutuhan dari para karyawannya. Hal ini dimaksudkan dalam rangka membina ketenagaan dalam suatu

organisasi agar tercipta karyawan yang lebih berkualitas. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (Hamalik, 2007) "*Training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*".

Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Temuan Suprihanto (2001), menegaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan serta keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menguatkan pendapat Suprihanto, Williams (2005) menyatakan "*training means providing opportunities for employees to develop the job-specific, skill, experience, and knowledge they need to do their jobs or improve their performance*".

Gomez, Balkin dan Cardy (2007:234) mengemukakan bahwa "*the goal of training is a fairly quick improvement in workers performance. Training strongly influences present performance levels*". Berdasarkan pendapat Gomez, Balkin dan Cardy tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan sebenarnya tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia sebab pelatihan merupakan salah satu bagian dari pengembangan daya manusia.

Tujuan dari pelatihan adalah selain meningkatkan pengetahuan

dan keterampilan, juga berperan penting dalam peningkatan kompetensi dan dapat memberikan dorongan bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Terdapat suatu proses yang rumit pada saat peserta pelatihan memperoleh keterampilan atau pengetahuan baru yang belum pernah diketahui sebelumnya. Agar pelatihan bisa terlaksana dengan efektif, maka Heidjrachman & Husnan (2002:82) menyebutkan prinsip-prinsip penting yaitu: 1) Partisipasi; 2) Pendalaman; 3) Relevansi; 4) Pengalihan; 5) Umpan balik; dan 6) Suasana nyaman.

Memperkuat pendapat Heidjrachman & Husnan (2002:82), Manullang (2004:86) menyebutkan sembilan prinsip dalam pelatihan, agar peserta dapat mengambil manfaat dari pelatihan tersebut, yaitu: 1) *Individual Difference*; 2) *Relation to Job Analysis*; 3) *Motivation*; 4) *Active Participation*; 5) *Selection of Trainers*; 6) *Selection of Trainer*; 7) *Trainer Training*; 8) *Training Method*; dan 9) *Principles of Learning*.

### **Kreativitas**

Kreativitas merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh para wirausahawan dalam menjalankan usahanya. Apabila seorang wirausahawan tidak mempunyai jiwa kreativitas, maka wirausahawan tersebut akan terkalahkan oleh pesaing-pesaingnya. Kreativitas dipahami sebagai kemampuan melahirkan, mengubah, dan mengembangkan gagasan, proses, produk, mode

atau model dan pelayanan serta perilaku tertentu. Kreativitas terlihat melalui gagasan, produk, pelayanan usaha, mode atau model yang diperankan oleh individu, kelompok, dan organisasi. Berpikir kreatif merupakan sebuah proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Namun, setiap orang memiliki kemampuan kreatif yang berbeda. Sikap kreativitas dapat dimiliki oleh semua kalangan baik di lihat dari segi umur ataupun dari segi jenis kelamin.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Munandar (Fadiati, 2008:41) yang menyatakan bahwa kreativitas dapat terwujud di mana saja dan oleh siapa saja tidak tergantung usia, jenis kelamin, keadaan sosial ekonomi atau tingkat pendidikan tertentu. Kreativitas dimiliki oleh semua orang dan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu, kreativitas harus dipupuk dan dikembangkan sehingga dapat terwujud atau terealisasi. Tujuan dari pengembangan kreativitas dalam organisasi adalah menciptakan berbagai bentuk nilai atau manfaat termasuk pertumbuhan, produktivitas, efektivitas, efisien dan inovasi.

Menurut Julius (2001:35) kreativitas merupakan kemampuan mental dan berbagai jenis keterampilan khas manusia yang dapat melahirkan pengungkapan yang unik, berbeda, orisinal, sama sekali baru, indah, efisien tepat sasaran dan tepat guna.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Julius dapat diketahui bahwa sikap kreativitas

merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap manusia untuk membuat sesuatu yang unik dan efisien dari sebelumnya.

Kemudian Primadi dalam Shahib (2003) mengemukakan bahwa kreativitas adalah salah satu kemampuan manusia mengintegrasikan stimulus luar dengan memori yang telah dimiliki sebelumnya menjadi suatu bentuk baru. Hal yang serupa jugadijabarkan oleh Pherson dalam Hubies (2005:11) yang mengemukakan bahwa kreativitas adalah menghubungkan dan merangkai ulang pengetahuan di dalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berpikir secara bebas dalam membangkitkan hal-hal baru atau menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal bermanfaat.

Dalam menjalankan usahanya, para wirausahawan dapat menunjukkan sifat kreativitas dengan cara menciptakan produk baru yang relatif berbeda dengan produk sebelumnya. Supriadi (1994:7) mengemukakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya".

Kemudian Hurlock (Supriadi, 1994:8) mengemukakan bahwa "kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, apakah suatu gagasan atau suatu obyek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru". Shahib



(2003:121) mengemukakan bahwa "kreativitas berkembang akibat adanya suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan hanya semata-mata dengan kekuatan fisik dan logika saja".

Pada saat seseorang mengalami permasalahan yang tidak bisa diselesaikan dengan kekuatan fisik, maka otak memacu daya cipta (kreasi) untuk menyelesaikan masalah tersebut. Apabila setiap pemecahan masalah dapat diselesaikan hanya dengan melibatkan fisik dan logika saja, tanpa melibatkan daya cipta/kreasi, maka kreativitas sukar untuk berkembang.

Selanjutnya Semiawan (Reni, 2001:4) mengungkapkan bahwa Kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Kreativitas meliputi baik ciri *aptitude* seperti kelancaran (*fluency*), keluwesan (*flexibility*), dan keaslian (*originality*) dalam pemikiran maupun ciri non *aptitude*, seperti rasa ingin tahu, senang mengajukan pertanyaan dan selalu ingin mencari pengetahuan baru.

Menurut Mason (Niles, 1992:3) terdapat empat sifat utama yang menyebabkan seseorang menjadi kreatif, yaitu: (1) Kepekaan masalah; (2) Aliran gagasan; (3) Keaslian; dan (4) Fleksibilitas.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai kepekaan masalah dan gagasan yang dimiliki seorang pengusaha, maka dapat dijelaskan bahwa kepekaan pengusaha dalam menyelesaikan masalah pada

usahanya adalah dengan cara mengenali masalah yang sebenarnya terjadi di dalam usahanya dan solusi apa saja yang akan dilakukan.

Selanjutnya, terdapat banyak faktor yang dapat mendukung proses mengembangkan kreativitas yang dimiliki oleh setiap wirasusaha. Guilford (Mardiyatmo, 2008:9) membagi faktor penting yang merupakan sifat dari kemampuan berpikir kreatif, yaitu:

1. *Fluency of thinking*;
2. *Flexibility*;
3. *Elaboration*;
4. *Originality*; dan
5. *Redefinition*.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur. Alasan peneliti adalah di tempat tersebut merupakan sentra usaha pengolahan kulit dengan problem utama kurangnya pelatihan dan kreativitas yang menyebabkan berkurangnya usaha; terutama sekali pada sentra usaha kulit atau yang berbahan baku kulit.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasi. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data dengan kuesioner untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha.

Populasi dalam pembahasan ini adalah seluruh usaha kecil yang termasuk pada sentra usaha kulit

yang berjumlah 33 usaha. Pengambilan sampel dilakukan secara acak menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sensus adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ditentukan dengan mengambil seluruh populasi usaha yang termasuk pada sentra usaha kulit, yaitu usaha tas dan sepatu yang berjumlah 33 usaha.

#### Perumusan Hipotesis

Penelitian ini akan menguji hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap pengembangan usaha;
2. Terdapat pengaruh positif kreativitas terhadap pengembangan usaha, dan
3. Terdapat pengaruh positif pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tabel 1 memperlihatkan hasil uji statistik secara parsial.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 1 diketahui t-hitung untuk pelatihan sebesar 3,600, sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% sebesar 1,697. Dikarenakan t-hitung (3,600) > t-tabel (1,697) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha.

Sementara itu, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t-hitung untuk kreativitas sebesar 3,185, sedangkan t-table sebesar 1,697. Dikarenakan t-hitung (3,185) > t-tabel (1,697) maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengem-

Tabel 1. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	34.624	15,447		2.241	.033
Pelatihan	.541	.150	.475	3.600	.001
Kreativitas	.416	.150	.421	3.185	.003

Dependent Variable: Pengembangan Usaha

Tabel 2. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3231.472	2	1615.736	16.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2904.528	30	96.818		
	Total	6136.00	32			

a. Dependent Variable: Pengembangan Usaha

b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Pelatihan

Tabel 3. Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 Regression	.726 <sup>a</sup>	.527	.495	9.840

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kreativitas

b. Dependent Variable: Pengembangan Usaha

bangun usaha.

Selanjutnya uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tabel 2 merupakan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan tabel 2 diketahui F-hitung = 16,688 sedangkan F-tabel sebesar 3,316. Dikarenakan F-hitung (16,688) > F-tabel (3,316), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kreativitas secara simultan (serentak) berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan usaha. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan atau pengaruh variabel bebas (pelatihan dan krea-

tivitas) terhadap variabel terikat (pengembangan usaha).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan atau pengaruh variabel bebas (pelatihan dan kreativitas) terhadap variabel terikat (pengembangan usaha).

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai R square adalah 0,527. Angka ini diubah ke bentuk persen, artinya presentase sumbangan pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha adalah sebesar 52,7% atau variasi pelatihan dan kreativitas mampu menjelaskan sebesar 52,7% variasi variabel pengembangan usaha, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengukur derajat hubungan antar variabel pelatihan (Xi) dan kreativitas (X2) serta pengembangan usaha (Y) dapat melihat nilai R yang ada di dalam tabel 3 yaitu sebesar 0,726 berarti nilai R termasuk kategori (0,60 - 0,79), maka keeratan hubungan antara pelatihan, kreativitas dan pengembangan usaha tergolong kuat.

### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha. Pengaruh antara pelatihan dengan pengembangan usaha mempunyai pengaruh yang positif. Artinya, apabila para pelaku usaha sering mendapatkan pelatihan maka pengembangan usaha akan meningkat dan sebaliknya, semakin jarang pelatihan yang didapat oleh pelaku usaha maka pelaku usaha semakin sulit untuk mengembangkan usaha yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Hafisah (2004) yang mengemukakan bahwa "dalam mengembangkan usahanya, suatu usaha perlu adanya bantuan dalam meningkatkan pelatihan baik dalam aspek kewiraswastaan, manajemen, administrasi dan pengetahuan serta keterampilan".

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alhempri dan Harianto (2013), menjelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan usaha. Sehingga dapat diartikan untuk meningkatkan

pengembangan usaha, sebaiknya para pelaku usaha harus sering mendapatkan pelatihan yang berkaitan dengan usaha yang dijalankannya.

Selain itu, pengaruh kreativitas terhadap pengembangan usaha mempunyai pengaruh yang positif. Artinya apabila kreativitas yang dimiliki oleh para pelaku usaha maka pengembangan usahanya akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah kreativitas yang dimiliki oleh pelaku usaha maka akan semakin sulit untuk mengembangkan usaha yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini juga membuktikan teori Saiman (2009) yang mengemukakan bahwa "keberhasilan seorang dalam mengembangkan usahanya terletak pada, apakah orang yang bersangkutan mampu berpikir kreatif atau tidak."

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ernani Hadiati (2014), menjelaskan bahwa variabel kreativitas berpengaruh terhadap variabel pengembangan usaha dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,267. Sehingga dapat diartikan para pelaku usaha harus mempunyai kreativitas yang tinggi agar dapat meningkatkan pengembangan usaha yang dimilikinya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan pengembangan usaha. Hal ini berarti bahwa jika kualitas pelatihan meningkat,

- maka pengembangan usaha akan meningkat;
2. Terdapat pengaruh positif antara kreativitas dengan pengembangan usaha. Hal ini berarti bahwa jika kreativitas meningkat, maka pengembangan usaha akan meningkat, dan
  3. Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha. Hal ini berarti bahwa jika kualitas pelatihan dan kreativitas meningkat, maka pengembangan usaha akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini menyarankan:

1. Untuk dapat meningkatkan pengembangan usaha yang dilaksanakan oleh para pelaku usaha dapat ditunjang dengan pemberian pelatihan yang dapat menarik minat para pelaku usaha. Pelatihan yang diberikan harus mempunyai tema dan metode yang bervariasi pada setiap pertemuannya. Pelatihan juga harus diberikan dengan menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pelaku usaha, sehingga peserta dapat langsung mempraktikkan materi yang diberikan oleh pengajar atau pembimbing dan dapat dengan mudah mengaplikasikan pada usahanya;
2. Para pelaku usaha dapat meningkatkan pengembangan usahanya dengan mampu mengembangkan ide dan gagasan yang dimiliki. Pelaku usaha dapat mengembangkan ide dan gagasannya

- dengan berani membuka wawasan pada teknologi yang ada agar dapat mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga dapat memunculkan ide baru dan dapat dikembangkan oleh para pelaku usaha. Selain membuka wawasan pada teknologi, pelaku usaha juga dapat melakukan riset kepada masyarakat mengenai produk yang dijual, sehingga pelaku usaha mampu memahami apa yang diinginkan oleh konsumen dari produk yang dihasilkan, dan
3. Mengembangkan ide dan gagasan dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan. Dengan adanya pelatihan, para pelaku usaha dapat lebih mengetahui kekurangan di dalam usahanya, sehingga para pelaku usaha dapat menemukan cara baru dalam menghadapi masalah di dalam usahanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afuah, Allan. (2004). *Business Model: A strategic Management Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Akbar, Reni. (2001). *Kreativitas Panduan Penyelenggaraan Program Percepatan Belajar*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Assauri, Sofjan. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dessler, Gomes. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Chandra, Julius. (2001). *Kreativitas: Bagaimana menanamkan, membangun dan mengembangkannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ernani Hadiyati. (2014). "Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil". *Jurnal Administrasi Bisnis*, h. 313-322.
- Frinces, Z. Heflin. (2011). *Be An Entrepreneur*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fadiati, Ari, Dedi Purwana dan Ernita. (2008). *Wirausaha Jalur Cepat Menuju Sukses*. Jakarta: UNJ Press.
- Fadiati, Ari dan Dedi Purwana. (2011). *Menjadi Wirausaha Sukses*. Bandung: CV Rosdakarya.
- Gomez, Luis R dan David B. Balkin. (2007). *Managing Human Resources 5th*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Hadinoto, Soetanto dan Djoko Retnadi. (2007). *Micro Credit Challenge: Cara Efektif Mengatasi Kemiskinan dan Pengangguran di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hafsah, M. J. (2004). *Upaya Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM)*. Infokop. XX.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himes, Gary. (2007) *Merancang Kreativitas Mendorong Gagasan-gagasan Kreativitas Sari Ilmu dan Sari Manajemen Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hubies. (2005). *Manajemen Kreativitas dan Inovasi dalam Bisnis*. Jakarta: PT. Hecca Mitra Utama.
- Howard, Niles. (1992). *Pendidikan Perusahaan Percikan Kreativitas*. Jakarta: Gramedia.
- Isono et all. (2001). *Pengembangan Usaha Kecil: Pemihakan Setengah Hati*. Bandung: Yayasan Akatiga.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mardiyatmo. (2003). *Kewirausahaan dari Sudut Pandang Psikolog Kepribadian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nugroho, Widi. (2000). *Informasi*

- Kredit Usaha Kecil*. Jakarta: Erlangga.
- Riyanti, Benedicta Prihatin Dwi. (2003). *Kewirausahaan Dari Sudut Pandang Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Grasindo.
- Riyanto, Bambang. (2001). *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rudi, A dan Wismar Harianto. (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan". *Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 13 No. 1, h. 20-38.
- Saiman, Leonardus. (2009). *Kewirausahaan Teori, Praktik dan Kasus-Kasus*. Jakarta: Salemba.
- Shahib, Nurhalim. (2003). *Pembinaan Kreativitas Menuju Era Global*. Bandung: PT. Alumni.
- Sunarya Abas et all. (2011). *Kewirausahaan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suprihanto. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Supriadi, Dedi. (1994). *Kreativitas, Kebudayaan dan Perkembangan IPTEK*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryana. (2013). *Kewirausahaan. Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, Tulus. (2002). *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Williams, Chuck. (2005). *Management 3rd*. United State of America: South-Western.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.