JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinastiinfo@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 28 Desember 2024 | **Revised:** 21 Januari 2025 | **Accepted:** 30 Januari 2025

Peran Tekanan *Stakeholder* dalam Memediasi Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Berinovasi Artisan Entrepreneurship

Rolanda Deffa Syafaldie[1], Uswatun Hasanah[2*], Ni Putu Rizky Arnani[3]
[1]Universitas Trunojoyo Madura, Madura, Indonesia, rdeffa6@gmail.com
[2]Universitas Trunojoyo Madura, Madura, Indonesia, uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id
[3]Universitas Trunojoyo Madura, Madura, Indonesia, niputu.arnani@trunojoyo.ac.id

[*]Corresponding Author: uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id

Abstract: *This research aims to analyze the influence of motivation and work discipline on the ability to innovate in the context of artisan entrepreneurship and assess the role of stakeholder pressure as a mediasi variable in this relationship. Artisan entrepreneurship is part of the creative economy sector which plays a strategic role in optimizing local potential and opening up business opportunities for the people of Madura Island, which is known to have a rich culture and strong traditions. Motivation and work discipline are important internal factors that can influence the ability to innovate, while stakeholder pressure from customers, suppliers and external regulators can strengthen or weaken this influence. This study uses a descriptive quantitative approach with data obtained through a survey of artisan entrepreneurship practitioners in four districts in Madura: Bangkalan, Sampang, Pamekasan, and Sumenep. It is hoped that the results of this research will provide insight for artisan entrepreneurs to better understand how to utilize motivation, work discipline, and manage stakeholder pressure to increase product innovation and competitiveness in local and global markets.*

Keywords: *Artisan Entrepreneurship, Motivation, Work Discipline, Ability To Innovate*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kemampuan berinovasi dalam konteks *artisan entrepreneurship* serta menilai peran tekanan stakeholder sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. *Artisan entrepreneurship* merupakan bagian dari sektor ekonomi kreatif yang berperan strategis dalam mengoptimalkan potensi lokal dan membuka peluang usaha bagi masyarakat di Pulau Madura, yang dikenal memiliki kekayaan budaya dan tradisi yang kuat. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor internal penting yang dapat mempengaruhi kemampuan berinovasi, sementara tekanan stakeholder dari pelanggan, pemasok, hingga regulator eksternal dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan data yang diperoleh melalui survei terhadap para pelaku *artisan entrepreneurship* di empat kabupaten di Madura: Bangkalan, Sampang, Pamekasan, dan

Sumenep. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengusaha artisan untuk lebih memahami cara memanfaatkan motivasi, disiplin kerja, serta mengelola tekanan stakeholder guna meningkatkan inovasi produk dan daya saing di pasar lokal maupun global.

Kata Kunci: *Artisan Entrepreneurship*, Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Berinovasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, ekonomi kreatif menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung perkembangan ekonomi lokal. Ekonomi kreatif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan, tetapi juga mengoptimalkan potensi lokal melalui inovasi dan kewirausahaan berbasis budaya. Salah satu bentuk utamanya adalah kewirausahaan artisan, yang memadukan keterampilan, kreativitas, dan warisan budaya lokal untuk menghasilkan produk unik yang memiliki daya tarik global (Hasanah et al., 2023).(Bravi & Murmura ,2021) menegaskan bahwa kewirausahaan artisan berperan signifikan dalam melestarikan budaya sekaligus meningkatkan daya saing produk di pasar internasional.

Pulau Madura, yang terletak di Provinsi Jawa Timur, adalah contoh nyata wilayah dengan potensi besar dalam kewirausahaan artisan. Dengan kekayaan budaya, Madura menjadi rumah bagi lebih dari satu juta UMKM, yang sebagian besar bergerak di sektor kerajinan tangan (SUTAS, 2018). (Telagawathi et al. 2016) menunjukkan bahwa industri kerajinan di daerah ini tidak hanya membantu perekonomian desa, tetapi juga melestarikan seni tradisional yang menjadi identitas lokal. Namun, tantangan besar yang dihadapi sektor ini adalah rendahnya kemampuan inovasi. (Sain ,2019) mencatat bahwa kurangnya inovasi dalam produk menjadi hambatan utama bagi keberlanjutan dan daya saing usaha kecil di Madura.

Kemampuan inovasi, menurut teori (Schumpeter, 1934), adalah faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Studi (Hussain et al. 2019) menunjukkan bahwa inovasi dalam UMKM dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk motivasi, pengembangan kapasitas, dan kesempatan untuk berinovasi. (Amabile, 1996) menambahkan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong utama kreativitas, yang menjadi dasar dari inovasi itu sendiri. (Prabu & Wijayanti, 2016) menemukan bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung lebih kreatif dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam inovasi. (Covey, 1989) menyatakan bahwa individu dengan tingkat disiplin tinggi mampu menjaga konsistensi dan efisiensi dalam mencapai hasil yang optimal. Selain faktor internal, tekanan dari stakeholder eksternal menjadi elemen penting dalam mendorong inovasi. (Freeman, 1984) menekankan bahwa stakeholder seperti pelanggan, pemasok, regulator, dan komunitas lokal dapat memengaruhi strategi inovasi melalui tuntutan, umpan balik, dan ekspektasi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kemampuan berinovasi dalam kewirausahaan artisan di Pulau Madura, dengan tekanan stakeholder sebagai variabel mediasi Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan inovasi, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengrajin dan pemangku kepentingan. Dengan menggali peran tekanan stakeholder, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang dapat meningkatkan daya saing produk lokal dan memaksimalkan potensi ekonomi kreatif di Pulau Madura.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran tekanan stakeholder dalam memediasi

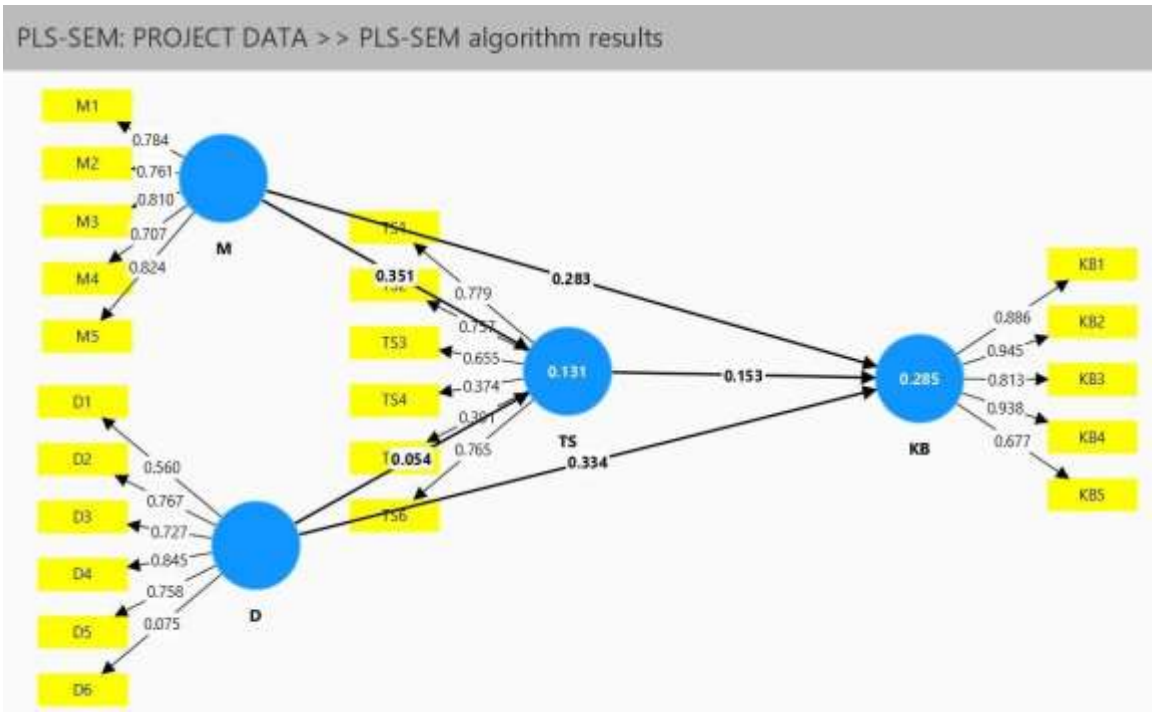
hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kemampuan berinovasi pada artisan entrepreneurship. Data yang digunakan berupa data kuantitatif, yang dihasilkan dari metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data.

Penelitian ini melibatkan 150 responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu pengrajin artisan yang beroperasi di wilayah Madura, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling yang merupakan suatu metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, sehingga sampel yang dipilih dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian (Hendryadi, 2021). Data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, dengan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel dan mediasi yang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan berinovasi pada pengrajin artisan dalam menghadapi tekanan stakeholder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan data secara ringkas, diikuti dengan analisis dan interpretasi hasil. Penyajian dapat menggunakan tabel atau grafik untuk memberikan ilustrasi yang lebih jelas dan informatif dibandingkan penjelasan naratif. Dalam pembahasan, fokus utama adalah menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

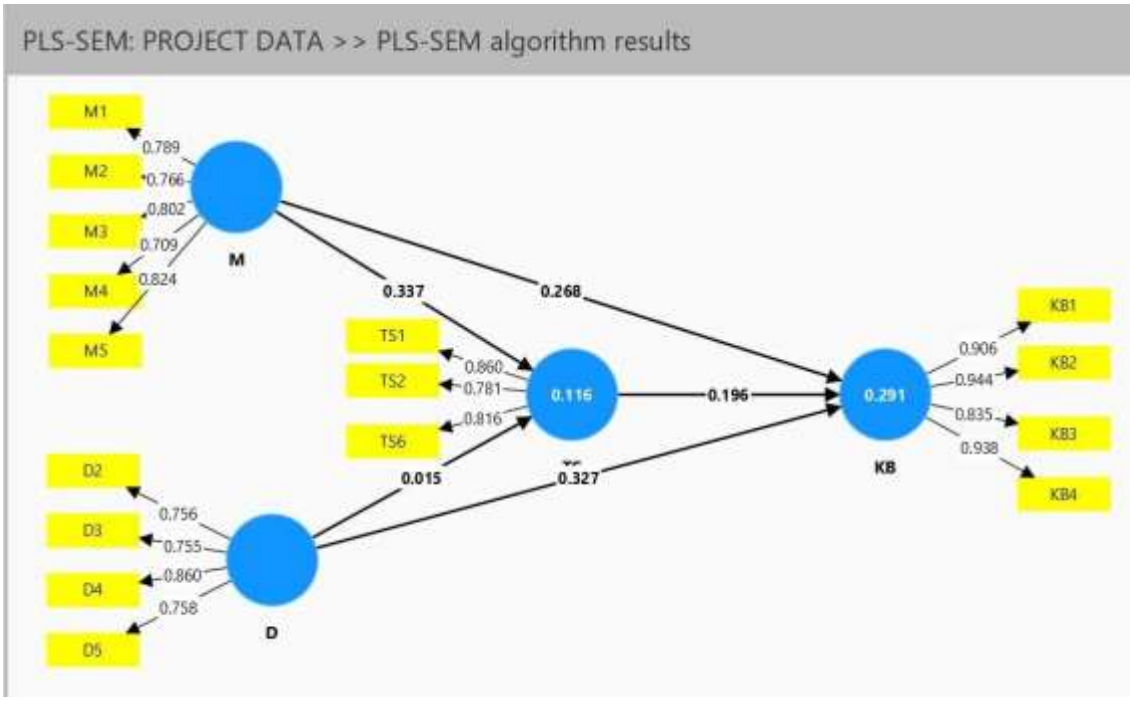
Model *Partial Least Square* (PLS)



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Model partial square (PLS)

Dari Gambar 1. terdapat 6 item pengukuran yang tidak valid yaitu, D1, D6, KB5, TS3, TS4, TS5.Hal tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading dibawah 0,70, sehingga 3 item tersebut dihilangkan dalam model dan dilakukan estimasi kembali dan pada Gambar 2. merupakan pengukuran path diagram final.



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Model partial square (PLS)

Hasil Uji Validitas Convergent validity

Tabel 1. Nilai Loadings Factor Indikator Penelitian

Indikator	Outer loadings	Keterangan	Indikator	Outer loadings	Keterangan
D1 <- D	0.560	Tidak Valid	M1 <- M	0.784	Valid
D2 <- D	0.767	Valid	M2 <- M	0.761	Valid
D3 <- D	0.727	Valid	M3 <- M	0.810	Valid
D4 <- D	0.845	Valid	M4 <- M	0.707	Valid
D5 <- D	0.758	Valid	M5 <- M	0.844	Valid
D6 <- D	0.075	Tidak Valid	TS1 <- TS	0.779	Valid
KB1 <- KB	0.886	Valid	TS2 <- TS	0.757	Valid
KB2 <- KB	0.945	Valid	TS3 <- TS	0.655	Tidak Valid
KB3 <- KB	0.813	Valid	TS4 <- TS	0.374	Tidak Valid
KB4 <- KB	0.938	Valid	TS5 <- TS	0.391	Tidak Valid
KB5 <- KB	0.677	Tidak Valid	TS6 <- TS	0.765	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Variabel motivasi diukur oleh 5 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0.707 – 0.844 yang menunjukan bahwa 5 item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam memotivasi artisan *entrepreneurship*.

Variable Disiplin Kerja diukur oleh 4 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0,757 - 0,779 yang menunjukan bahwa kempat item pengkuran tersebut berkorelasi kuat dalam meningkatkan disiplin kerja artisan entrepreneurship.

Variable Tekanan Stakholder diukur oleh 3 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0,728 - 0,819 yang menunjukan bahwa tiga item pengkuran tersebut berkorelasi kuat dalam meningkatkan Tekanan Stakholder pada artisan entrepreneurship.

Variable Kemampuan Berinovasi diukur oleh 4 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0,813 - 0,945 yang menunjukan bahwa empat item pengkuran tersebut

berkorelasi kuat dalam meningkatkan Kemampuan Berinovasi pada artisan entrepreneurship.

Discriminant Validity

Tabel 2. Hasil Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT)

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
KB <-> D	0.432
M <-> D	0.188
M <-> KB	0.409
TS <-> D	0.143
TS <-> KB	0.348
TS <-> M	0.377

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari nilai HTMT pada tabel 2. diatas mendapatkan hasil < 0,90. Maka Hubungan antara konstruk dianggap cukup baik, dan tidak ada masalah validitas diskriminan.

Tabel 3. Hasil fornell-larcker criterion

Fornell Larcker	D	KB	M	TS
Disiplin Kerja	**0.784**			
Kemampuan Berinovasi	0.384	**0.907**		
Motivasi	0.165	0.389	**0.779**	
Tekanan Stakeholder	0.071	0.310	0.340	**0.820**

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Hasil tabel 3. Uji Fornell Larcker Criterion secara nilai yang dihasilkan bisa dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan uji validitas diskriminan. Hal itu dijelaskan dalam nilai yang dihasilkan lebih tinggi dibanding dengan nilai korelasi antara variabel satu dengan lainya.

Tabel 4. Hasil cross loading

Keterangan	Disiplin Kerja	Kemampuan Berinovasi	Motivasi	Tekanan Stakeholder
D2	0.756	0.264	0.096	-0.017
D3	0.755	0.324	0.107	0.081
D4	0.86	0.363	0.134	0.088
D5	0.758	0.223	0.196	0.048
KB1	0.398	0.906	0.339	0.332
KB2	0.381	0.944	0.348	0.231
KB3	0.249	0.835	0.356	0.303
KB4	0.356	0.938	0.37	0.258
M1	0.067	0.213	0.789	0.292
M2	0.051	0.281	0.766	0.209
M3	0.226	0.347	0.802	0.314
M4	-0.012	0.15	0.709	0.195
M5	0.206	0.424	0.824	0.282
TS1	-0.025	0.314	0.375	0.86
TS2	0.088	0.204	0.226	0.781
TS6	0.171	0.21	0.174	0.816

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil cross loading pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstrak atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstrak tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil validitas dan reabilitas konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.793	0.614	0.864	Reliabel
Kemampuan Berinovasi	0.927	0.823	0.949	Reliabel
Motivasi	0.844	0.607	0.885	Reliabel
Tekanan Stakeholder	0.768	0.672	0.860	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability diatas 0,70 dan cronbach's alpha di atas nilai 0,60. Jadi, dapat disimpulkan 4 konstruk diatas memiliki reliabilitas yang baik.

Coefficient Determination (R^2)

Tabel 6. Hasil R-square

	R-square	Adjusted R-square
Kemampuan Berinovasi	0.407	0.415

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil r-square pada table 6. diatas menunjukkan bahwa nilai r-square adalah 0.407. Dimana sekitar 40,7% dari *varians* (perubahan) dalam variabel dependen. Dalam konteks PLS-SEM, nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelasan yang moderat atau cukup terhadap *varians* dalam variabel dependen. Dengan begitu model ini dapat dianggap memiliki kekuatan penjelasan yang sedang (*moderate*) atau cukup. Ini menunjukkan bahwa meskipun model ini tidak menjelaskan sebagian besar *varians* dalam konstruk dependen, ia masih memberikan kontribusi penjelasan yang signifikan terhadap fenomena yang diteliti, tetapi mungkin ada faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam model yang mempengaruhi *varians* yang lebih besar.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil uji hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Keterangan
M-> KB	0.268	0.273	0.077	3.489	0.000	Diterima
D -> KB	0.327	0.330	0.079	4.140	0.000	Diterima
M ->TS->KB	0.337	0.347	0.070	4.801	0.000	Diterima
D ->TS->KB	0.015	0.018	0.095	0.157	0.875	Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Variabel Motivasi (X1) memperoleh nilai t statistic sebesar 3.489 > 1.96 dan nilai p value sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi.

Variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t statistic sebesar 4.140 > 1.96 dan nilai p value sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima yaitu Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi.

Variabel Tekanan Stakeholder (Z) memediasi Motivasi (X1) memperoleh nilai t statistic sebesar 4.801 < 1.96 dan nilai p value sebesar 0.000 > 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima yaitu Variabel Tekanan Stakeholder (Z) memediasi Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi.

Variabel Tekanan Stakeholder (Z) tidak memediasi Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t statistic sebesar 0.157 < 1.96 dan nilai p value sebesar 0.875 > 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 ditolak yaitu Variabel Tekanan Stakeholder (Z) tidak memediasi. Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai tstatistic sebesar 3.489 > 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh artisan entrepreneurship, semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk berinovasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor penting dalam mendorong individu untuk mengembangkan ide- ide baru, mencari solusi kreatif, dan meningkatkan daya saing. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa motivator intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amabile, 1996), yang menekankan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam mendukung kreativitas dan inovasi individu dalam lingkungan kerja. Selain itu, studi oleh (Ryan dan Deci, 2000) juga menemukan bahwa motivasi yang kuat mampu meningkatkan kemampuan individu untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memliki pengaruh terhadap kemampuan berinovasi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 4.140 > 1.96 dan p-value sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan berinovasi. Disiplin kerja merupakan elemen penting yang membantu individu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Menurut (Sinambela,
2018), disiplin kerja yang baik meningkatkan keteraturan, efisiensi, dan konsistensi kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada inovasi. (Hasibuan, 2006) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah sikap menghormati aturan, yang secara langsung mendukung budaya kerja yang produktif dan kreatif, sedangkan (Mangkunegara, 2017) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu indikator kinerja pegawai yang baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tekanan stakeholder dalam memediasi hubungan antara motivasi dan kemampuan berinovasi menunjukkan hasil yang signifikan berdasarkan nilai t-statistik sebesar 4.801 > 1.96 dan p-value sebesar 0.000 <
0.05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti tekanan stakeholder secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi dan kemampuan berinovasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti (Zhang et al. 2024), yang menunjukkan bahwa tekanan stakeholder dapat memperkuat adopsi praktik inovasi hijau dalam organisasi melalui keterlibatan strategis dan sumber daya yang disesuaikan. Hal ni menunjukkan bahwa

tekanan stakeholder tidak hanya menjadi faktor eksternal yang pasif tetapi juga mampu mendorong organisasi untuk memaksimalkan motivasi internal menjadi inovasi yang relevan. Integrasi tekanan stakeholder dengan strategi internal memperkuat posisi organisasi dalam memenuhi kebutuhan pasar dan meningkatkan daya saingnya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa tekanan stakeholder tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kemampuan berinovasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 0.157 < 1.96 dan p-value sebesar 0.875 > 0.05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) ditolak. Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan berinovasi tidak melalui tekanan stakeholder sebagai mediator. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja, meskipun berkontribusi langsung terhadap kemampuan berinovasi, tidak dipengaruhi oleh tekanan dari stakeholder. Dalam konteks artisan entrepreneurship, disiplin kerja cenderung merupakan faktor internal yang kuat dan tidak membutuhkan tekanan eksternal untuk mendorong inovasi. Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja lebih berkaitan dengan manajemen internal individu dan organisasi daripada faktor eksternal seperti tekanan stakeholder.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan berinovasi (Y). Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Namun hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi (X1) mampu memediasi pengaruh antara tekanan stakeholder (Z) terhadap kemampuan berinovasi (Y). Selain itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja (Z) tidak berpengaruh dalam memediasi pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kemampuan berinovasi (Y). Motivasi kerja dan disiplin kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan kemampuan berinovasi artisan entrepreneurship, dengan tekanan stakeholder sebagai salah satu faktor mediasi yang diuji. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan berinovasi. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu, semakin besar dorongan untuk menciptakan ide-ide baru dan solusi inovatif. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan berinovasi. Individu dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten dalam bekerja dan mematuhi aturan, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan hasil inovatif. Kedua faktor ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif di sektor artisan entrepreneurship.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran untuk mendukung inovasi pada sektor artisan. Artisan entrepreneurship disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui kombinasi penghargaan, pengakuan, dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, penting untuk memperkuat budaya disiplin kerja dengan aturan yang jelas dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan konsistensi. Pemerintah dan pembuat kebijakan diharapkan mendukung inovasi dengan menyediakan pelatihan berbasis keterampilan inovasi serta mempermudah akses ke sumber daya, seperti subsidi untuk penelitian dan pengembangan. Kebijakan ini dapat membantu artisan menghadapi tekanan pasar dengan lebih kreatif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor mediasi lain, seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk memahami dinamika internal dan eksternal dalam memengaruhi inovasi seiring waktu. Dengan langkah-langkah ini, sektor artisan dapat lebih kompetitif dan inovatif.

REFERENSI

Fernando, G. D., Schneible Jr, R. A., & Zhang, W. (2024). Institutional ownership and women in the top management team. Journal of Business Research, 170, 114279.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya

Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta:
Haji Masagung

Sinambela, P. L. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary educational psychology, 25(1), 54-67.

Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. In Strategic Management:AStakeholder Approach. https://doi.org/10.1017/CBO9781139192675

Covey, Stephen (1989). The 7 Habits of Highly Effective People. Free Press

Hendryadi. (2021). Pupolasi dan Sampel. Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 02, 1–6. Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad
Yani, Surabaya). Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan, 5(2), 104.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. Academy of management journal, 39(5), 1154-1184.

Hussain, I., Qurashi, A., Mujtaba, G., Waseem, M. A., & Iqbal, Z. (2019). Knowledge management: a roadmap for innovation in SMEs' sector of Azad Jammu & Kashmir. Journal of Global Entrepreneurship Research, 9(1). https://doi.org/10.1186/s40497-

018-0120-8 Schumpeter, J. A. (1934). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. Harvard University Press.

Telagawathi, N. L. W. S., Suci, N. M., & Heryanda, K. K. (2021). Implikasi kewirausahaan terhadap digitalisasi ekonomi dan ekonomi kemanusiaan UMKM kerajinan tenun di Provinsi Bali. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(02), 349515.

Kurniawan, M. Z., & Gitayuda, M. B. S. (2021). The Role Of Financial Inclusion In The
Development Of MSMEs In Madura. Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 6(2), 154-165.

Uswatun Hasanah, Badri Munir Sukoco, Elisabeth Supriharyanti and Wann Yih Wu, (2023).
Fifty years of artisan entrepreneurship: a systematic literature review

Bravi, L., & Murmura, F. (2021). Industry 4.0 enabling technologies as a tool for the development of a competitive strategy in Italian manufacturing companies. Journal of Engineering and Technology Management, 60(2), 1–14. https://doi. org/10.1016/j.jengtecman.2021.101629