

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang sangat penting di dalam sebuah laporan penelitian, karena pada bab ini diungkapkan pemikiran atau teori-teori yang melandasi dan mendukung dilakukannya penelitian. Teori yang disajikan pada bab kajian pustaka ini menjelaskan hubungan antara beberapa konsep yang digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian sehingga akan diperolehnya hasil penelitian yang mampu menjawab rumusan masalah yang ada dalam judul penelitian, yaitu “Pengaruh Motivasi Berwirausaha dan Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan Usaha Pengusaha UKM pada Sentra Rajut Binong Jati Bandung”.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan dari pada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012 : 36) :

“Management is coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively”.

Pendapat Hasibuan (2012:1) :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan

sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.”

Sedangkan pendapat **G.R Terry dalam Heru (2012) berpendapat bahwa :**

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”

Pendapat dari **Mary Parker Follet yang dikutip oleh Handoko (2014:8) :**

“Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.”

Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang lain dalam suatu organisasi agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dan perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah – masalah manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang

dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karna sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia. Selain itu Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreatifitas pribadi yang disertai suatu keterampilan.

Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diantaranya :

Hasibuan mengemukakan (2012:10):

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Sedangkan menurut Marwansyah (2013:3):

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Andrew F.Sikula dalam Bambang Wahyudi berpendapat (2012: 10):

“Proses penarikan, penyeleksian, penempatan, indoktrinasi, pelatihan, dan

pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan”.

Beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan efektif dan efisien agar tujuan yang disepakati organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum di bedakan menjadi fungsi manajemen dan fungsi operasional. Menurut Hasibuan (2012:21) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan

pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah

minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lain-lain.

7. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti :

1. Sasaran Manajemen Sumber daya manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Motivasi Berwirausaha

Setiap pengusaha mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Kemudian berkembang pemikiran bahwa

motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat berkembang apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Abraham Maslow (2014) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai)

sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.

1. Model Kebutuhan Berbasis Motivasi McClelland

David McClelland (Robbins, 2011 : 173) dalam teorinya McClelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

A. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat

realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

B. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

N-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

C. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan

dalam bekerja atau mengelola organisasi.

2. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori – teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 87). Rata – rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Rata – rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi – organisasi yang ada di Indonesia karena para manajer bahwa anggapan – anggapan itu benar dan banyak sifat – sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau beristirahat
- b. Rata – rata manusia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi

untuk memecahkan masalah – masalah organisasi yang secara luas.

- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu – satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi,

3. Teori ERG dari Clayton P.Alderfer

Apabila kita mengutarakanya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence=E*)
- b. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*Relatedness=R*)
- c. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs=G*)

4. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:217)

Teori motivasi–Higiene dikemukakan oleh fredrick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.
- b. Faktor higiene, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor higiene antara lain:upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

Adapun definisi menurut para ahli dibawah ini:

Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014:171)

berpendapat :

“Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Abraham Maslow dalam Hamzah (2013) mengatakan :

“manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.”

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut McClelland alih bahasa oleh Hastuti (2012:14) menjelaskan bahwa seseorang wirausaha melakukan kegiatan usaha didorong oleh kebutuhan untuk berprestasi, berhubungan dengan orang lain dan untuk mendapatkan kekuasaan baik secara finansial maupun sosial. Wirausaha melakukan kegiatan usaha dimotivasi oleh:

1. Motif berprestasi (*need for achievement*)

Orang melakukan kegiatan wirausahaan didorong oleh keinginan mendapatkan prestasi dan pengakuan dari keluarga maupun masyarakat.

2. Motif berafiliasi (*need for affiliation*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan untuk berhubungan dengan orang lain secara sosial kemasyarakatan.

3. Motif kekuasaan (*need for power*)

Orang yang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan untuk mendapatkan kekuasaan atas sumberdaya yang ada. Peningkatan kekayaan, penguasaan pasar sering menjadi pendorong utama wirausaha melakukan kegiatan usaha.

Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai daya dorong atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Amri (2010: 14) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Selanjutnya, ia menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- 1) Kebutuhan pribadi
- 2) Tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang Bersangkutan
- 3) Dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terrealisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan seseorang didalam melakukan suatu keinginan atau usaha demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo yang dikutip dari Robert Kreiner dan Angelo Kinicki (2013:391) mengemukakan Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab ia sendiri memang ingin melakukannya. Adapun faktor-faktor motivasi yang dapat diperoleh :

1. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi menurut hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, social, esteem* dan *self-actualization*.

2. *Job design* (desain pekerjaan)

Mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan

kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk mendesain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Satisfaction* (kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan keputusan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan.

4. *Equity* (keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. *Expectation* (harapan)

Expectary theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam teori ini, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku.

2.1.3.3 Pengertian Kewirausahaan

Kewirausahaan merupakan tantangan bagi bangsa Indonesia untuk mengembangkan sikap dan kemampuan berwirausaha. Seperti definisi menurut para ahli dibawah ini :

Suryana (2012:19) berpendapat :

“Kewirausahaan adalah proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan usaha.”

Kasmir (2012:21) mengatakan :

“Kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam hal menciptakan usaha yang membutuhkan kreatifitas dan inovasi yang terus menerus untuk menemukan sesuatu yang berbeda dari yang sebelumnya.”

Sementara menurut Coulter dalam Suryana dan Kartib (2011:25) :

“Kewirausahaan sering dikaitkan dengan proses, pembentukan atau pertumbuhan suatu bisnis baru yang berorientasi pada perolehan keuntungan, penciptaan nilai, dan pembentukan produk atau jasa baru yang unik dan inovatif.”

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat kita simpulkan kewirausahaan adalah proses penerapan inovasi dan kreatifitas dalam penemuan peluang usaha yang dilakukan dengan semangat, dan keberanian mengambil resiko.

2.1.3.4 Pengertian Motivasi Berwirausaha

Motivasi dapat menumbuhkan situasi kerjasama yang baik atau sebaliknya menumbuhkan situasi berkompetisi yang sehat. Seseorang dianggap mempunyai motivasi berwirausaha tinggi, apabila ia mempunyai keinginan untuk meningkatkan usahanya menjadi lebih baik daripada usaha yang lain dalam berbagai situasi. Berikut ini dikemukakan defisini Motivasi Berwirausaha menurut para ahli, diantaranya :

Maslow yang dikutip dari Hasibuan (2013:141) :

“Mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

Wukir (2013:15) berpendapat :

“Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka. Jika dalam diri seseorang tidak memiliki motivasi, maka kegiatan yang dilakukan tidak akan maksimal.”

Sementara pendapat Stephen Robbins dalam Bangun (2012:312) :

“Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan arah, intensitas, dan persistensi seseorang terhadap pencapaian tujuan.”

Beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa Motivasi Berwirausaha adalah sebuah proses serangkaian perilaku manusia dalam berusaha mencapai tujuannya.

2.1.3.5 Pentingnya Motivasi Berwirausaha

Kewirausahaan perlu dilatih dan adanya pengulangan dan usaha yang dilakukan secara terus - menerus. Berikut adalah pengertian Motivasi Berwirausaha menurut para ahli :

Sunyoto (2012) berpendapat :

“Suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Pada umumnya Negara maju memiliki wirausahawan yang lebih banyak dibandingkan dengan Negara berkembang apalagi Negara miskin. Amerika serikat memiliki 11,5% dari total penduduknya, Singapura 7,2% Malaysia >3%, dan

Indonesia dengan segala sumber daya alam yang dimiliki hanya 0,18%. Secara historis dan consensus, bila sebuah Negara ingin maju minimal harus memiliki wirausahawan 2% dari total penduduknya. (Sumber : Kompas, September 2008. dalam Hendro 2011:7). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi berwirausaha sangat penting untuk dikembangkan pada setiap usaha Sentra Rajut Jati Binong Bandung.

2.1.3.6 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri dan luar diri seseorang. Pengusaha yang memiliki motivasi wirausaha yang tinggi akan berusaha untuk memulai suatu usaha yang digelutinya dengan semangat dan sungguh-sungguh.

Menurut Umi Sukanti (2011:81) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi berwirausaha yaitu :

a. Dari Pekerjaan

Berikut ini faktor yang mempengaruhi atau membantu timbulnya motivasi wirausaha adalah :

- 1) *Direct job outgrowth* (Hasil Kerja Langsung). Kegiatan dalam pekerjaan pertama, mempengaruhi pilihan terhadap jenis usaha yang dilakukan berikutnya. Contohnya, seorang mahasiswa yang karena keperluannya akan fotocopy sangat tinggi, sehingga keadaan itu menginspirasi mahasiswa tersebut untuk membuka usaha foto copy.

- 2) *Tangential opportunities* (Kesempatan Tangensial). Mulainya usaha yang kedua ini tidak ada kaitannya dengan jenis pekerjaan pertama. Jadi wirausaha timbul karena adanya peluang yang didapatkan.
- 3) *Sideline startups* (Pembuka Garis bawah). Usaha ini dimulai karena pada awalnya merupakan pekerjaan sampingan, untuk menambah penghasilan di hari libur Jum'at dan Sabtu. Namun menjadi usaha yang ditekuni dikemudian hari.

b. Dari Keadaan Menganggur

- 1) *Intentional resignation* (Pengunduran Diri yang Disengaja).
 Suatu motivasi untuk berwirausaha yang dimulai dari inisiatif seorang Pegawai yang keluar dari pekerjaannya secara sukarela. Contoh : seseorang bekerja di perusahaan kecil. Karena gaji dan hubungan yang kurang baik dengan atasan, ia mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan. Lalu pegawai tersebut membuka usaha sendiri untuk menyambung hidupnya.
- 2) *Layoff* (Pemutusan Hubungan Kerja).
 Keinginan berwirausaha muncul karena adanya PHK yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang disebabkan oleh krisis ekonomi. Keadaan ini membuat pegawai termotivasi untuk berwirausaha
- 3) *Discharge* (Melepaskan).
 Majikan mengeluarkan pegawai karena ada kepuasan pada majikan.
- 4) *Retirement* (Pensiun).
 Pegawai keluar karena pensiun. Hal ini membuat keadaan mereka menganggur dan memulai suatu usaha.

c. Dari rumah

Rumah juga berfungsi sebagai *starting point* untuk menjadi seorang wirausaha. Biasanya dibedakan menjadi :

- 1) *Homemaker – started ventures* (Memulai Usaha). Bentuk usaha yang ditekuni oleh kaum wanita.
- 2) *Family ventures* (Usaha Keluarga). Usaha ini biasanya dikerjakan oleh seluruh anggota keluarga, dari ayah, ibu anak-anak.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan dapat dimulai dan diajarkan melalui berbagai cara. Setiap orang memiliki peluang yang sama untuk menjadi seorang wirausaha tergantung minat dan motivasi pada diri masing-masing.

2.1.3.7 Jenis Motivasi Bewirausahaan

Motivasi merupakan kegiatan yang memerlukan perhatian yang besar untuk menumbuhkan minat dan keinginan seseorang terhadap tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Herzberg, Mausner, dan Synderman dalam Wukir (2013:116) mengemukakan dua tipe motivasi, yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Faktor ini misalnya tanggung jawab (merasa pekerjaan adalah sesuatu yang penting), otonomi (kebebasan bertindak), kesempatan untuk maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang.

b. Motivasi Ekstrinsik

Faktor yang datang dari luar diri atau yang dilakukakn oleh orang lain untuk memotivasi kita. Misalnya pemberian penghargaan, kenaikan gaji, promosi, tindakan disiplin, pemberian sanksi, atau kritik. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang cepat dan kuat namun biasanya tidak bertahan lama. Motivasi intrinsik biasanya lama, karena melekat dalam diri individu.

2.1.3.8 Indikator Motivasi berwirausaha

Motivasi berwirausaha adalah adalah suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha, yang dilakukan dengan penuh semangat, kreatif, inovatif, serta berani mengambil resiko dalam rangka memperoleh keuntungan, baik berupa uang maupun kepuasan diri. Motivasi berwirausaha pada hakekatnya merupakan suatu dorongan dan energi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu usaha.

Menurut Manulang, “Seseorang yang mempunyai motivasi akan terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan, kegairahan, semangat, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Mahasiswa yang memiliki motivasi yang tinggi dalam berwirausaha akan terlihat dari sikap, semangat dan kedisiplinannya dalam melakukan suatu usaha.

Peter F Drucker dalam Suryana (2011:13) berpendapat, meskipun sampai sekarang belum ada terminologi yang persis sama, pada umumnya kewirausahaan memiliki hakekat yang hampir sama, yaitu merujuk sifat, watak, dan ciri - ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk menwujudkan gagasan inovatif kedalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya

dengan tangguh.

Menurut Peter F Drucker dalam Suryana (2011:18) menyatakan jiwa kewirausahaan ada pada setiap orang yang memiliki perilaku inovatif, kreatif, dan pada setiap orang yang menyukai perubahan, pembaruan, kemajuan, dan tantangan. Penjelasan mengenai indikator seseorang memiliki motivasi kewirausahaan akan dibahas sebagai berikut :

a. Semangat

Semangat untuk berwirausaha merupakan salah satu hal yang terpenting dan salah satu indicator untuk mengukur minat seseorang yang ingin berwirausaha menurut Buchari Alma (2011:41). Semangat kewirausahaan dibudayakan dalam bentuk kemauan yang kuat untuk berkarya, mampu membuat keputusan yang tepat, tekun, teliti, produktif, dan berkarya dengan semangat kebersamaan menurut Leonardus Saiman (2011:50). Orang yang bersemangat dalam berwirausaha adalah orang yang tidak takut gagal. Hal ini sesuai dengan pendapat Hendro (2011 76) bahwa kunci sukses dalam membangun semangat kewirausahaan adalah tidak takut gagal.

b. Kreativitas

Menurut Sudrajat (2012:32) seorang wirausaha harus memiliki sifat kreatif, yaitu kemampuan menciptakan gagasan dan menemukan cara baru dalam melihat permasalahan dan peluang yang ada. Menurut Leonardus orang yang kreatif dapat dilihat dari kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang berbeda, menghubungkan ide-ide/hal-hal yang tadinya tidak berhubungan. Sedangkan menurut Suryana (2013 :31) seorang yang memiliki kreatifitas tinggi selalu berimajinasi, bermimpi bagaimana menciptakan sesuatu yang belum ada

sebelumnya. Selanjutnya menurut Hendro (2011:105) Orang yang kreatif akan mampu menemukan gagasan dan ide baru. Kreatifitas merupakan modal utama bagi seorang wirausaha. Wirausaha yang kreatif akan mampu mengubah tantangan menjadi peluang. Buchari Alma (2011:68).

c. Inovatif

Menurut Suryana (2013:32) inovasi adalah kreatifitas yang diterjemahkan menjadi suatu yang dapat diimplementasikan dan memberi nilai tambah atas sumber daya yang kita miliki. Lebih lanjut, Suryana menjelaskan inovasi merupakan kemampuan untuk bertindak yang baru dan berbeda. Sedangkan menurut konsep “Innovation Theory” Orang yang inovatif adalah orang yang berfikir sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin, tidak terpecahkan, dan tidak bisa terselesaikan akan mungkin bagi mereka, tentunya dengan usaha yang tidak kenal pantang menyerah. Hendro (2011:120)

d. Berani Mengambil Resiko

Menurut Sudrajat (2012:31) Keberanian dan kemampuan mengambil resiko merupakan nilai utama dalam kewirausahaan. Semakin besar resiko yang dihadapi makin besar pula kemungkinan dan kesempatan untuk meraih keuntungan yang lebih besar. Keberanian untuk mengambil resiko yang menjadi nilai kewirausahaan adalah pengambilan resiko yang penuh perhitungan, realistis, siap mengalami kerugian, dan mampu menghadapi tantangan (Suryana, 2013:41). Selain itu mengambil resiko berarti berani menghadapi ketidakpastian.

2.1.4 Efikasi Diri

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan

kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Fred, C. Lunenburg dalam Bandura (2011:74) berpendapat :

“Keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dalam strategi pemikiran, dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu”

Reveich dan Shatte dalam Wahyuni (2013: 89) mengemukakan :

“Efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif.”

Sedangkan menurut Luthans dalam Daulay dan Ramadini (2013) :

“Sebagai keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dalam strategi pemikiran, dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam

pekerjaannya. Serta efikasi diri membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya.

2.1.4.2 Indikator Efikasi Diri

Menurut Fred, C. Lunenburg dalam Bandura (2011:74) keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dalam strategi pemikiran, dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Terdapat 4 dimensi *self efficacy* meliputi:

1. Past Performance (Kinerja Masa Lalu)

Meliputi hal-hal baru yang diterima karyawan sebagai hasil akumulasi kinerja sebelumnya. Dalam dimensi ini beberapa indikator, yaitu :

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Vicarious Experience (Pengalaman)

Meliputi kesuksesan yang dirasakan baik kesuksesan rekan kerja maupun kesuksesan perusahaan. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

Dalam dimensi ini beberapa indikator, yaitu :

- a Kesuksesan rekan kerja

b Kesuksesan perusahaan

3. *Verbal Persuasion* (Gaya Komunikasi)

Meliputi sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam dimensi ini beberapa indikator, yaitu :

a Hubungan atasan dengan pegawai

b Peran pemimpin

4. *Emotional Cues* (Isyarat Emosional)

Meliputi sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

Dalam dimensi ini terdapat indikator, yaitu :

a Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

2.1.4.3 Sumber Efikasi Diri

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Liza Puspita Sari (2013), terdapat 4 sumber *self efficacy* meliputi:

1. Tingkatan (*Magnitude*)

Adanya perbedaan *self efficacy* yang dihayati oleh masing-masing individu mungkin dikarenakan perbedaan tuntutan yang dihadapi. Tuntutan tugas merepresentasikan bermacam-macam tingkat kesulitan atau kesukaran untuk mencapai performansi optimal. Jika halangan untuk mencapai tuntutan itu

sedikit, maka aktivitas lebih mudah dilakukan, sehingga kemudian individu akan memiliki *self efficacy* yang tinggi. Jadi, individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap tuntutan dari setiap tugas yang akan dihadapi sehingga dapat menentukan tingkat kesulitan untuk mencapai kinerja yang optimal. Tingkatan (level) bisa dikatakan sebagai suatu tingkat ketika seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan.

2. Kekuatan (*Strength*)

Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinannya pula. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk mengeyampingkan kesulitan yang dihadapi dan tidak mudah kewalahan dalam menghadapi kesulitan. Dengan pengalaman tersebut akan timbul suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu.

3. Keadaan Umum (*Generality*)

Sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi yang sulit dan bervariasi. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditujukan.

2.1.5 Keberhasilan Usaha

Keberhasilan usaha perusahaan merupakan salah satu tujuan dari setiap

pengusaha. Keberhasilan usaha industri kecil dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti : kinerja keuangan dan *image* perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Keberhasilan Usaha

Keberhasilan usaha merupakan utama dari sebuah perusahaan dimana segala aktivitas yang ada didalamnya ditunjukkan untuk mencapai suatu keberhasilan. Dalam pengertian umum, keberhasilan menunjukkan suatu keadaan yang lebih baik atau unggul dari masa sebelumnya.

Daulay dan Ramadini (2013:3) mengemukakan bahwa :

“Keberhasilan usaha merupakan sesuatu keadaan yang menggambarkan keadaan lebih baik daripada sebelumnya.”

Ranto dalam Daulay dan Ramadini (2013:3) berpendapat :

“Keberhasilan berwirausaha tidaklah identik dengan seberapa berhasil seseorang mengumpulkan uang atau harta serta menjadi kaya, karena kekayaan bisa diperoleh dengan berbagai cara sehingga menghasilkan nilai tambah. Berusaha lebih dilihat dari bagaimana seseorang bisa membentuk, mendirikan, serta menjalankan usaha dari sesuatu yang tadinya tidak berbentuk, tidak berjalan atau mungkin tidak ada sama sekali.”

Serta pendapat Suryana dalam Lestari (2013: 9) :

“Keberhasilan usaha adalah keberhasilan dari bisnis dalam mencapai tujuannya.”

Seperti yang dikemukakan oleh Suryana (2011:66) bahwa “Untuk menjadi wirausaha yang sukses harus memiliki ide atau visi bisnis (*business vision*) yang jelas, kemudian ada kemauan dan keberanian untuk menghadapi resiko baik waktu maupun uang”.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mendorong Keberhasilan Usaha

Faktor-faktor yang mendorong Keberhasilan Usaha menurut Hendro (2011:47) terdiri dari :

1. Faktor peluang

Sebagai seorang wirausahawan, anda harus membuat dan menemukan strategi yang tepat untuk usaha anda, bukan usaha orang lain. Disamping itu anda harus menciptakan peluang yang tidak hanya bersifat momentum tetapi benar-benar peluang bisnis. Peluang yang tepat adalah rangkaian yang kuat dan muncul dari penyatuan benang merah antara AKU-BISNIS-PASAR.

2. Faktor manusia (SDM)

- a. Yang merencanakan dengan matang itu membutuhkan SDM yang berkualitas.
- b. Melakukan pelaksanaan yang sesuai dan tepat dengan perencanaan secara kreatif dalam mengatasi masalah dan itu membutuhkan SDM yang handal sebagai manajer yang hebat.
- c. Mengawasi suatu pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan target yang dibutuhkan. Controlleryang hebat mencakup quality control, financial controlserta supervisor.
- d. Mengembangkan suatu usaha itu membutuhkan orang yang hebat dalam memasarkan dan menjual, yaitu marketer dan seller.

3. Faktor keuangan

- a. Pengendalian biaya dan anggaran.
- b. Pencairan dana modal kerja, dana investasi, dan dana lainnya.
- c. Perencanaan dan penetapan harga produk, biaya (perinciannya), rugi laba

dan lain-lain.

- d. Perhitungan resiko keuangan sehingga resiko keuangan bisa dikendalikan dengan baik. Stuktur biaya seperti margin (batas) kontribusi, laba berbanding penjualan, biaya berbanding penjualan, dan lain-lain.

4. Faktor organisasi

Ibarat sebuah pohon yang memiliki batang yang kokoh dan kuat, organisasi usaha itu harus terstruktur dengan baik. Organisasi usaha juga tidak statis tetapi dinamis, kreatif, dan berwawasan kedepan.

5. Faktor perencanaan

- a. Perencanaan visi, misi, strategi jangka panjang dan pendek.
- b. Perencanaan operasional dan program-program pemasaran.
- c. Perencanaan produk
- d. Perencanaan informasi teknologi
- e. Perencanaan pendistribusian produk
- f. Perencanaan jumlah produk yang akan dijual

6. Faktor pengelolaan usaha

- a. *Quality*: mutu produk, mutu operasioanal, mutu pelayanan harus bagus
- b. *Time*: waktu penyelesaian produk, waktu pekerjaan, waktu perbaikan juga penting dan menunjang mutu produk.
- c. *Cost*: mutu yang bagus perlu biaya yang tinggi belum tentu menghasilkan mutu yang baik.
- d. Faktor pemasaran dan penjualan

7. Faktor pemasaran dan penjualan memainkan peranan penting bagi kelancaran

usaha. Ilmu penjualan adalah *The Embryo of Entrepreneurial Skill*.

8. Faktor administrasi

Tanpa pencatatan dan dokumentasi yang baik dan pengumpulan serta pengelompokan data administrasi, maka strategi, taktik, perencanaan pengembangan, program-program dan arah perusahaan menjadi tidak berjalan sesuai harapan karena hanya dilakukan berdasarkan feeling atau perasaan anda saja.

9. Faktor peraturan pemerintah, politik, sosial, ekonomi dan budaya lokal.

- a. Peraturan pemerintah dan peraturan daerah seperti pajak, retribusi, pendapatan daerah, dan lain-lain
- b. Legalitas dan perizinan
- c. Situasi ekonomi dan politik
- d. Perkembangan budaya lokal yang harus diikuti
- e. Lingkungan sosial yang berbeda di setiap daerah dan Faktor-faktor pendamping lainnya.

10. Catatan Bisnis

Usaha atau bisnis akan membantu kita mengetahui sejauh mana kita menjalankan usaha, sampai dimana, mengapa sampai disini, karena apa kita begini. Contohnya:

- a. Keuangan : neraca
- b. SDM : jenis posisi dan bagian, jumlah karyawan dan lain-lain
- c. Pemasaran : omset
- d. Produksi : jumlah produksi, kualitas dan lain-lain.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Keberhasilan Usaha

Keberhasilan usaha diidentikan dengan perkembangan usaha. Istilah ini diartikan sebagai suatu proses peningkatan kuantitas dari dimensi perusahaan. Menurut Kasmir (2006; dalam Muchtar dan Ramadini, 2011: 200) keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah suatu keadaan usaha yang lebih baik daripada keadaan sebelumnya serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat diindikasikan dalam lima hal, yaitu:

1. Jumlah penjualan meningkat

Penjualan meningkat merupakan tujuan dari bisnis. Penjualan meningkat merupakan indikasi berhasil tidaknya usaha dalam persaingan.

2. Hasil produksi meningkat

Besar kecilnya produktivitas usaha akan mengetahui besarnya produksi usaha. Hal itu akan memengaruhi besar kecilnya penjualan pada akhirnya menentukan pendapatan sehingga mempengaruhi besar kecilnya laba yang diperoleh.

3. Keuntungan atau profit bertambah

Keuntungan merupakan nilai lebih yang diperoleh dari hasil penjualan setelah dikurangi modal dan biaya produksi yang dapat menentukan hasil produktivitas selanjutnya.

4. Pertumbuhan Usaha

Pertumbuhan usaha dapat dilihat dari penjualan, laba, dan aktiva. Pertumbuhan usaha dapat dilihat dengan baik dengan semakin tinggi tingkat pertumbuhan suatu usaha maka semakin baik usaha tersebut.

5. Perkembangan usaha berkembang cepat dan memuaskan

Suatu bentuk usaha kepada usaha itu sendiri agar dapat berkembang menjadi

lebih baik lagi dan agar mencapai pada satu titik atau puncak menuju kesuksesan. Perkembangan usaha di lakukan oleh usaha yang sudah mulai terproses dan terlihat ada kemungkinan untuk lebih maju lagi.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pengusaha UKM. Digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut table perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

Table 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Yang Mendukung Penelitian

No.	Penelitian, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Efikasi Diri dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Usaha Foto Copy dan Alat Tulis Kantor di Kecamatan Panyubungan Kabupaten Mandailing Natal Rina Wahyuni Daulay (Vol. 13 No. 1 Tahun 2013)	Efikasi Diri, Motivasi Berwirausaha dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Dalam penelitian disimpulkan Motivasi Usaha dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Usaha
2	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha pada Pemilik Toko Pakaian di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta Eni Visantia (Vol. 13. No. 1 Tahun 2013)	Efikasi Diri, Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Adanya pengaruh positif yang signifikan Motivasi Usaha dan Efikasi Diri terhadap Keberhasilan Usaha
3	Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha Sebagai Variabel Mediasi pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur-Indonesia	Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Kemampuan Usaha	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi usaha dan keberhasilan usaha berpengaruh positif terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Dwi Gemina (Vol. 15. No. 3 Tahun 2016)			kemampuan usaha
4	Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada UKMI Pakaian Anak Pagarsih Bandung Nugroho Setiawan (Vol. 5 No. 1 Tahun 2012)	Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Kreativitas	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Motivasi Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Usaha
5	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Dan Lokasi Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Pada Pengusaha di Pusat Industri Kecil Jalan Medan Denai) Medan Tengku Ichwanu Ridho B (Vol. 13 No. 1 Tahun 2013)	Efikasi Diri dan Keberhasilan Usaha	Lokasi	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Usaha
6	Pengaruh Karakteristik, Minat, dan Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha pada UMKM Desa Jarak Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri Anta Muzaki (Vol 12. No. 2 Tahun 2016)	Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Karakteristik dan Minat	Adanya pengaruh positif yang signifikan Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha
7	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan Usaha Pedagang Makanan Kaki Lima Pada Kawasan Gedung Johor, Kecamatan Medan Johor. Yasmin Muchtar (Vol 12, No.1 Tahun 2013)	Efikasi Diri dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Keberhasilan Usaha
8	Pengaruh <i>Self Leadership</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Keberhasilan Usaha (Pada Wirausaha Muda yang Menggunakan Sosial Media Sebagai Sarana Pemasaran Usaha) F.Fitriyanti Sebayang (Vol. 13 No. 1 Tahun 2014)	Efikasi Diri dan Keberhasilan Usaha	Kepemimpinan Diri	Dalam penelitian disimpulkan Efikasi Diri dan Keberhasilan Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kewirausahaan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9	<i>The effect of Self Efficacy on Entrepreneurial Motivation and Performance of Employees</i> Jolly Jacob (Vol 8, No.14 Tahun 2013)	Efikasi Diri dan Motivasi Berwirausaha	Kinerja Karyawan	Dalam penelitian disimpulkan bahwa Efikasi Diri terhadap Motivasi Berwirausaha
10	<i>The effect of Self Efficacy and Success of the Business: A Conceptual and Theoretical Framework</i> Karimu, F.A (Vol 8, No.206 Tahun 2014)	Efikasi Diri dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri terhadap Keberhasilan Usaha
11	<i>The effect of Self-Efficacy, Motivation, and Self Regulated Learning Strategies on Students Academic Achievement</i> Muhammed Yusuf (Vol 15 Tahun 2011)	Efikasi Diri dan Motivasi	Strategi Belajar Mandiri	Adanya pengaruh positif antara Motivasi terhadap Efikasi Diri
12	<i>The effect of Self Efficacy and Entrepreneurial Motivation on Work Place Environment</i> Deepali Dabas (Vol 4 Tahun 2015)	Efikasi Diri dan Motivasi Berwirausaha	Tidak Ada	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri dan Motivasi Berwirausaha

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat perbedaan dan persamaan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi berwirausaha dan efikasi diri sebagai variabel bebas dan keberhasilan usaha sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu di atas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan yang difokuskan pada

variabel bebas motivasi berwirausaha dan efikasi diri terhadap variabel terikat keberhasilan usaha dengan penjelasan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi linier berganda serta tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadikan penelitian ini berbeda.

2.2 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang sangat penting dalam penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan ilmuwan, adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel penelitian. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa motivasi berwirausaha dan efikasi diri memiliki peran yang besar dalam meningkatkan keberhasilan usaha. Namun perlu diperhatikan untuk menjadi wirausaha yang sukses diperlukan upaya untuk menimbulkan motivasi yang tinggi dan kepercayaan diri atau efikasi diri untuk mencapai keberhasilan usaha yang maksimal.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Berwirausaha terhadap Keberhasilan Usaha

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar serta salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan. Motivasi berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia. Motivasi berada dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Nugroho Setiawan (2013) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada UKMI Pakaian Anak Pagarsih Bandung, bahwa secara simultan maupun parsial motivasi berwirausaha berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha. Artinya ada pengaruh antara variabel motivasi berwirausaha terhadap keberhasilan usaha. Dengan ditingkatkannya motivasi berwirausaha maka akan meningkatkan keberhasilan usaha UKM.

2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keberhasilan Usaha

Efikasi diri (kepercayaan diri) merupakan suatu panduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan (Wijandi, 1988; dalam Suryana dan Bayu, 2010: 165). Keyakinan pada diri individu ini akan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Proses berwirausaha gagal dan bangkitnya ini tentunya adalah suatu pengalaman yang dijalani individu yang membutuhkan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan tugas dan menjadi wirausaha sukses. Penelitian yang dilakukan oleh F.Fitriyanti Sebayang

(2014) dengan judul Pengaruh *Self Leadership* dan *Self Efficacy* terhadap Keberhasilan Usaha (Pada Wirausaha Muda yang Menggunakan Sosial Media Sebagai Sarana Pemasaran Usaha), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap keberhasilan usaha.

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Berwirausaha terhadap Keberhasilan Usaha

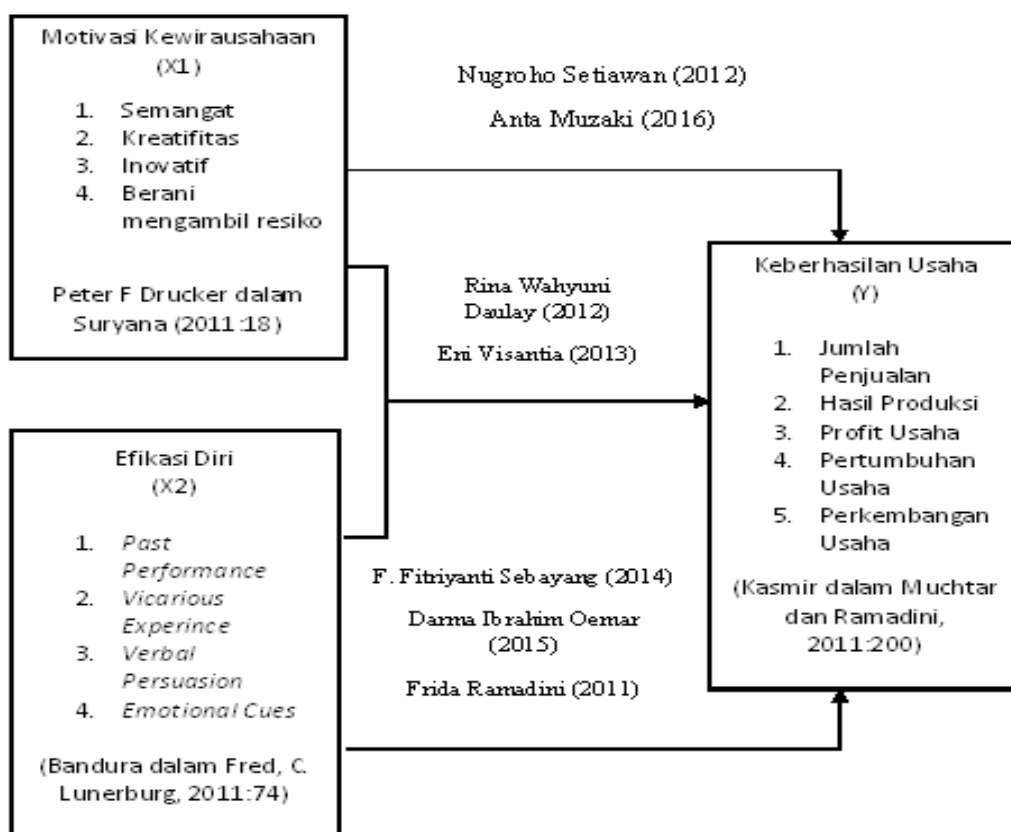
Keberhasilan atau kegagalan wirausaha dipengaruhi oleh sifat kepribadiannya. Ciri kewirausahaan dalam hal ini yaitu, memiliki keinginan yang kuat untuk berdiri sendiri, memiliki kemauan untuk mengambil resiko, memiliki kemampuan untuk belajar dari pengalaman, mampu memotivasi terhadap diri sendiri, memiliki semangat untuk bersaing, memiliki orientasi terhadap kerja keras, memiliki kepercayaan diri yang besar, memiliki dorongan untuk berprestasi, tingkat energi yang tinggi, tegas, yakin terhadap kemampuan diri sendiri. Memiliki kepercayaan diri yang besar merupakan salah satu ukuran untuk memperoleh hasil. Ukuran lainnya, adalah mempunyai dorongan (motivasi) yang kuat untuk terus berjuang mencari peluang hingga memperoleh hasil (Suryana, 2006:26; dalam Daulay dan Ramadini, 2013:2).

Efikasi diri menunjukkan perasaan terhadap kemampuan untuk mengerahkan motivasi, tingkat kesadaran dan bagian dari tindakan yang diperlukan untuk memberikan jawaban atas situasi yang terjadi. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki sikap percaya diri terhadap tugas-tugas yang akan dilakukannya dan terhadap tantangan-tantangan dalam kehidupannya. Menurut jurnal Rina Wahyuni Daulay (2013) yang berjudul Efikasi Diri dan

Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Usaha Foto Copy dan Alat Tulis Kantor di Kecamatan Panyubungan Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eni Visantia (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha pada Pemilik Toko Pakaian di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta, bahwa motivasi berwirausaha dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap keberhasilan usaha.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian – penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2013:96). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berwirausaha dan Efikasi Diri terhadap Keberhasilan Usaha pada Sentra Rajut Binong Jati Bandung. Adapun sub hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat pengaruh motivasi berwirausaha dan efikasi diri terhadap keberhasilan usaha.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi berwirausaha terhadap keberhasilan usaha.
- b. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keberhasilan usaha.