

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN 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.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktifitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktifitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk

kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya :

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Wilson Bangun (2012:7) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Ricky W. Griffin dalam Huriyati (2013:7) mengemukakan bahwa:

“manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

A. Snell diterjemahkan oleh Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (2014:15)

adalah :

“Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajer yang cakap melakukan hal tersebut dengan efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi. Efisien berarti mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan sumber daya yang minimal yaitu menggunakan kemungkinan waktu, material, uang dan orang”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Didalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari Manulang (2012:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakannya.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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. Karena 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 disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan

tentang bagaimana seharusnya memanager (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 dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pakar :

Menurut Marwansyah (2013:3) mengemukakan bahwa :

“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”.

Menurut Armstrong (2014:28), mengemukakan bahwa :

“Praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyedia jasa karyawan.”

Menurut Edwin B. Flippo (2014:29), mengemukakan bahwa :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Veithzal Rivai (2014:28), mengemukakan bahwa :

“Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia”.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan adanya kepuasan pada diri pribadi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penjelasan tentang fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edwin B. Flippo dalam Donni Juni Priansa (2014:32) ,yaitu :

- a. Pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa depan.

- c. Kompensasi ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil (sesuai dengan prestasi kerjanya) dan layak (dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi)
 - d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapainya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
 - f. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan
 - g. kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
 - h. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan dan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.
- Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya

manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

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 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. 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 *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy memberikan kontribusi yang besar terhadap minat, persepsi dan tindakan seseorang dalam berbagai cara. *Self efficacy* dalam kewirausahaan dilihat untuk menentukan tujuan dan *Control Belief*. *Self efficacy* mencerminkan pemahaman individu tentang kemampuannya. Walaupun sangat tergantung pada kemampuan (*Capability*) yang dimaksud oleh *self efficacy* juga mencerminkan prediksi tentang seberapa keras individu akan berusaha dan seberapa yakin individu terhadap kemampuan yang dimilikinya.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy merupakan istilah dalam psikologi, yaitu penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan sejumlah tingkah laku yang sesuai dengan unjuk kerja (Bandura dalam Flora Puspitaningsih, 2016:76). Menurut Woolfolk (dalam Chomzana Kinta Marini dan Siti Hamidah, 2014:197) *self efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Berikut adalah pengertian efikasi diri menurut beberapa para ahli :

Menurut Bandura (2013:7) “Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja, Dan menurut Cherian dan Jolly, (2013) bahwa :“Efikasi diri berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan seseorang dalam menghadapi sebuah kegagalan, kinerja dan tugas upaya dalam pemecahan sebuah masalah”. Sedangkan menurut Medhayanti dan Alit, (2015) bahwa :“Individu yang mempunyai efikasi diripastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat”. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat di simpulkan

efikasi diri adalah seseorang yang memiliki kepercayaan atas kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas.

2.1.3.2 Fungsi *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Persepsi diri atas *efficacy* yang berlangsung dalam diri individu keberadaannya merupakan fungsi yang menentukan bagaimana cara individu bertindak, memberikan pola-pola pemikiran dan reaksi emosi. Individu akan bertindak sesuai dengan *self efficacy* yang dimiliki. Apabila *self efficacy* yang dimiliki tinggi, ia akan terus meningkatkan upaya untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Secara lebih rinci fungsi *self efficacy* tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menentukan pemilihan tingkah laku. Orang cenderung akan melakukan tugas tertentu dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih mengerjakan tugas tersebut daripada tugas tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.
- b. Besar upaya dan keyakinan. Penilaian *efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan, dan seberapa kuat individu bertahan dalam rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi *self efficacy* maka akan semakin giat dan tekun usaha individu ketika menghadapi kesulitan. Individu yang mempunyai keraguan tentang kemampuannya akan mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah. Sedangkan mereka yang memiliki *efficacy* yang kuat, akan menggunakan usaha yang lebih besar untuk

mengatasi tantangan. Dengan kata lain usaha manusia untuk mencapai sesuatu memerlukan perasaan keunggulan pribadi yang optimis. *Self efficacy* yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki keterampilan, dan keadaan ini akan lebih mudah untuk menyebabkan individu putus asa.

- c. Pola pikiran dan reaksi emosional. Orang-orang dengan *self efficacy* yang rendah selalu berfikir dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah-masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya. Akibat dari fikiran tersebut akan menghasilkan reaksi emosional yang tinggi.
- d. Sebagai peramal tingkah laku yang selanjutnya. Individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas, dimana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

Dalam memecahkan masalah yang sulit, individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi cenderung lebih memiliki keyakinan atas kemampuannya dan mengatribusikan kegagalannya pada usaha-usaha yang kurang serta akan semakin giat dan tekun usaha individu ketika menghadapi kesulitan, sedangkan individu yang memiliki *efficacy* rendah, menganggap kegagalan berasal dari kurangnya

kemampuan dan individu tersebut akan ragu terhadap kemampuannya sehingga dapat mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah.

2.1.3.3 Sumber *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Dimana pada dasarnya keempat hal tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif (*positive arousal*) untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Hal ini mengacu pada konsep pemahaman bahwa pembangkitan positif dapat meningkatkan perasaan atas *self efficacy*. Flora Puspitaningsih (2016:76) tentang sumber-sumber *self efficacy* sebagai berikut :

1. *Enactive mastery experience*

Enactive mastery experience adalah pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, yang merupakan sumber informasi *self-efficacy* yang paling berpengaruh. Berdasarkan pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kegagalan pada berbagai pengalaman hidup dapat di atasi dengan upaya tertentu dan dapat memicu persepsi *self-efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. *Physiological and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis)

Physiological and emotional arousal (keadaan fisiologis dan psikologis) maksudnya seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam me-nilai kemampuannya. Kondisi stress dan

kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. *Level of arousal* dapat memberikan informasi mengenai tingkat *self efficacy* tergantung bagaimana *arousal* itu diinterpretasikan. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

3. *Vicarious experience* (Pengalaman orang lain)

Vicarious experience (pengalaman orang lain) merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang

sesuai dengan keinginannya, dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

4. *Verbal persuasion* (Persuasi verbal)

Verbal persuasion (Persuasi verbal), digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang mereka cari. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

2.1.3.4 Komponen *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Perbedaan *self efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*. Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih, 2016:77) menyatakan bahwa masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Level/magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

Level atau *magnitude* yaitu penilaian kemampuan individu pada tugas yang sedang dihadapinya. Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan suatu masalah yang dipersepsikan berbeda dari masing-masing individu. Ada yang menganggap masalah itu sulit ada juga yang menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Apabila individu merasa sedikit rintangan yang dihadapi maka masalah tersebut mudah ditangani. Dengan kata lain *magnitude* adalah masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada

pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya. Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih, 2016:78) mengatakan bahwa *level/magnitude* terbagi atas 3 bagian yaitu :

- 1) Menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba, yaitu seberapa besar individu merasa mampu atau yakin untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan pilihan perilaku yang akan diambil
- 3) Dan menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

Generality mengacu pada penilaian *efficacy* individu berdasarkan aktivitas keseluruhan tugas yang pernah dijalannya. Jadi *generality* berkaitan dengan tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi. Jadi *generality* dapat dikatakan sebagai keyakinan siswa terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menggeneralisasikan tugas-tugasnya, berdasarkan tugas yang pernah dijalannya.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

Strength mengacu pada ketahanan dan keuletan individu dalam menyelesaikan masalah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan masalah akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak kesulitan dan tantangan. Dengan *self efficacy*, kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Semakin kuat perasaan *self efficacy* dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan dengan berhasil. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan yang hendak akan dicapai oleh masing-masing individu, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu terhadap kemampuan diri, akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Jadi yang dimaksud *strength* adalah taraf keyakinan siswa terhadap kemampuan yang dimilikinya, dalam mengatasi masalah yang muncul dari penyelesaian tugas-tugasnya.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari dimensi efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan dimensi yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Menurut Bandura (2013:145) ada tiga dimensi dalam efikasi diri yaitu:

a. Magnitude, dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan

efikasi diri secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

b. *Generality*, dimensi ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas

c. *Strength*, dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka Bandura (2013:265) Jadi aspek efikasi diri adalah selalu berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diberikan, yang berhubungan juga dengan tingkah laku individu dalam berbagai bidang

penguasaan tugas serta tingkat kemampuan atau kemamptapan yang ada dalam diri individu.

2.1.4 Motivasi

Menurut Robbins (2014) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. elemen energi ukuran intensitas, drive, dan kekuatan. orang termotivasi menempatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha harus dipertimbangkan juga intensitas nya. tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. kami ingin karyawan untuk bertahan dalam menempatkan sebagainya upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Berikut ini dikemukakan definisi motivasi menurut beberapa para ahli :

Menurut Mc Clelland (2013:162) mengatakan :

“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Doni Juni Priansa (2014:171) mengatakan :

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

Menurut Hasibuan (2013:162) mengatakan :

“Motivasi adalah perangsang keinginan daya gerak maupun bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Sumadi Surya brata (Djaali H, 2013: 101) motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Menurut Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2015:127) menyatakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Buchari Alma (2013: 89) Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau implus. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

Motivasi erat kaitannya dengan pemenuhan suatu kebutuhan, bertindak untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kebutuhan itu, sehingga bila seseorang tidak merasa ingin kebutuhan tersebut maka dia cenderung untuk tidak ingin melakukan sesuatu hal untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. Jika dia melakukan suatu kegiatan, ia akan merasa senang, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara kebutuhan, perbuatan, tujuan berlangsung karena ada dorongan atau motivasi. Timbulnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu karena perbuatan tersebut mengarah kepada pencapaian tujuan, apabila tujuan telah tercapai maka ia akan merasa puas. Perbuatan yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan maka cenderung diulang kembali, sehingga perbuatan itu menjadi lebih kuat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah karakteristik tingkah laku sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyangkut minat, ketajaman perhatian, konsentrasi, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau mencapai apa yang diinginkannya.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:150), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi diatas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Donni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama.

Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Donni Juni Priansa (2014:207), Perencanaan & Pengembangan SD

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

- a. Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Mc. Clelland (2014:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi.

a. Mengembangkan Kreatifitas.

b. Antusias untuk berprestasi tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*).
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

3. Kebutuhan akan kekuasaan

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai.
- c. Suasana kekeluargaan ditempat kerja.

2.1.5 Keberhasilan Wirausaha

Seperti yang dikemukakan oleh Suryana (2013:66) 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”. Erliah (2014:49) mengatakan bahwa “Suatu usaha dikatakan berhasil di dalam usahanya apabila setelah jangka waktu tertentu usaha tersebut mengalami peningkatan baik dalam permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan” . Menurut Sony Heru Priyanto (2014:59) Seseorang yang memiliki kewirausahaan tinggi dan digabung dengan kemampuan manajerial yang memadai akan menyebabkan dia sukses dalam usahanya.

2.1.5.1 Pengertian Keberhasilan Wirausaha

Menurut Suyanto (2013:179) keberhasilan usaha industri kecil di pengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja usaha perusahaan merupakan salah satu tujuan dari

setiap pengusaha. Kinerja usaha industri kecil dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam pencapaian maksud atau tujuan yang diharapkan. Sebagai ukuran keberhasilan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti: kinerja keuangan dan image perusahaan. Menurut Glancey dalam Sony Heru Priyanto (2013:73) Wirausaha yang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang superior akan dapat meningkatkan performansi usaha seperti peningkatan profit dan pertumbuhan usaha.

Seperti yang dikemukakan oleh Suryana (2014:66) 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”. Erliah (2014:49) mengatakan bahwa “Suatu usaha dikatakan berhasil di dalam usahanya apabila setelah jangka waktu tertentu usaha tersebut mengalami peningkatan baik dalam permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan” . Menurut Sony Heru Priyanto (2013:59) Seseorang yang memiliki kewirausahaan tinggi dan digabung dengan kemampuan manajerial yang memadai akan menyebabkan dia sukses dalam usahanya.

Selain dari laba, keberhasilan usaha dapat dilihat dari target yang dibuat oleh pengusaha. Hal ini seperti yang terungkap oleh Dalimunthe (2013:27) yang menyatakan bahwa kita dapat menganalisis keberhasilan usaha dengan mengetahui kinerja suatu perusahaan yang dapat dirumuskan melalui suatu perbandingan nilai yang dihasilkan perusahaan dengan nilai yang diharapkan dengan memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki. Kinerja perusahaan adalah output dari berbagai faktor di atas yang oleh karenanya ukuran ini menjadi sangat

penting untuk mengetahui tingkat adaptabilitas bisnis dengan lingkungannya. Kinerja usaha perlu dihubungkan dengan target perusahaan yang ditentukan oleh manajer-pemilik usaha. Apapun targetnya, kinerja usaha merupakan tolok ukur untuk menilai seberapa besar tingkat pencapaian suatu target atau tujuan usaha.

Menurut Ina Primiana (2015:49) mengemukakan bahwa “Keberhasilan usaha adalah permodalan sudah terpenuhi, penyaluran yang produktif dan tercapainya tujuan organisasi”. Moch. Kohar Mudzakar (2015:21) berpendapat bahwa, “Keberhasilan usaha adalah sesuatu keadaan yang menggambarkan lebih daripada yang lainnya yang sederajat/sekelasnya.” Henry Faizal Noor (2013:397) mengemukakan bahwa “Keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah keberhasilan dari bisnis mencapai tujuannya, suatu bisnis dikatakan berhasil bila mendapat laba, karena laba adalah tujuan dari seseorang melakukan bisnis”. Menurut Albert Wijaya (2013:168) yang mengemukakan bahwa “Faktor yang merupakan tujuan yang kritis dan menjadi ukuran dari keberhasilan suatu perusahaan adalah laba”.

Sehingga, dapat diketahui bahwa definisi keberhasilan usaha adalah keberhasilan dari bisnis mencapai tujuannya, dimana keberhasilan tersebut didapatkan dari wirausaha yang memiliki otak yang cerdas, yaitu kreatif, mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menerapkan secara produktif dan hal tersebut terlihat dari usaha dari wirausaha dimana suatu keadaan usahanya yang lebih baik dari periode sebelumnya dan menggambarkan lebih daripada yang lainnya yang sederajat atau sekelasnya, dapat dilihat dari efisiensi proses produksi yang dikelompokkan berdasarkan efisiensi secara teknis dan efisiensi secara ekonomis, target perusahaan yang ditentukan oleh manajer atau pemilik usaha,

permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan, kinerja keuangan, serta image perusahaan.

Seorang wirausaha adalah seseorang yang dapat menciptakan sesuatu hal dan mengolah bahan baku baru. Sejalan dengan pendapat Joseph Schumpeter (Buchari Alma, 2013: 24), "*Entrepreneur as the person who destroys the existing economic order by introducing new products and services, by creating new forms of organization, or by exploiting new raw material*". Artinya Wirausaha adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Menurut Marzuki Usman (Suryana, 2014: 13) wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam menggunakan dan mengombinasikan sumber daya, seperti keuangan, bahan mentah, tenaga kerja, keterampilan, dan informasi.

Seorang wirausaha dalam menangani usahanya harus berani mengambil resiko dan memanfaatkan peluang yang ada. Menurut Machfoedz (Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2013:25) menyatakan bahwa wirausaha adalah orang yang bertanggung jawab dalam menyusun, mengelola, dan mengukur resiko suatu usaha. Menurut Kasmir (2014:19) wirausaha yaitu orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Sedangkan menurut Winarno (2013:10) wirausaha adalah seseorang yang mampu menghasilkan atau menciptakan nilai tambah melalui pematangan ide-idenya dan menyatukan sumber daya yang dimilikinya serta mewujudkannya. Saiman (2014:42) mengemukakan bahwa seorang wirausaha adalah individu yang berani mengambil resiko utama dengan

syarat-syarat kewajaran, waktu dan atau komitmen karier atau mungkin baru atau unik, tetapi nilai tersebut bagaimanapun juga harus dipompa oleh usaha dengan penerimaan dan penempatan kebutuhan keterampilan dan sumber-sumber daya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil pengertian bahwa wirausaha adalah orang yang mampu menganalisis keadaan dan melihat adanya suatu peluang yang di ikuti dengan memulai sesuatu bisnis baru yang diikuti dengan keberanian dalam mengambil resiko serta mampu menciptakan nilai tambah melalui ide-ide dan sumber daya yang dimilikinya.

2.1.5.2 Manfaat dan Ciri Wirausaha

Berikut adalah manfaat wirausaha dan ciri wirausaha :

A. Manfaat wirausaha

Thomas W.Zimmer et al. dalam Saban (2013:21) merumuskan beberapa manfaat kewirausahaan sebagai berikut :

1. Memberi peluang dan kebebasan untuk mengendalikan nasib sendiri.

Dengan memiliki usaha sendiri dapat memberikan kebebasan dan peluang bagi pembisnis, karena pemilik sebagai pengendali usahanya sehingga orang yang memiliki usaha sendiri memiliki kebebasan untuk mengendalikan nasibnya.

2. Memberikan peluang melakukan perubahan.

Banyak wirausaha yang memulai usahanya karena mereka dapat menangkap peluang dan melakukan perubahan.

3. Memberikan peluang untuk mencapai potensi diri sepenuhnya.

Dengan berbisnis mereka dapat menyalurkan aktualisasi dirinya. Keberhasilan wirausaha sangat ditentukan oleh kreativitas, antusias, inovasi, dan visi mereka sendiri.

4. Memiliki peluang untuk meraih keuntungan optimal.

Seseorang yang memutuskan untuk menjadi seorang wirausaha lebih memiliki peluang untuk meraih keuntungan lebih dibandingkan jika bekerja di suatu perusahaan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Thomas Stanely dan Wiliam Danko yang tertulis dalam Saban (2013:22) pemilik perusahaan sendiri mencapai dua pertiga dari jutawan Amerika Serikat, “Orang-orang yang bekerja memiliki perusahaan sendiri empat kali jauh lebih besar peluangnya menjadi jutawan dari pada orang yang bekerja di perusahaan orang lain atau menjadi karyawan.

5. Memiliki peluang untuk berperan aktif dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya.

Pengusaha kecil sering kali merupakan masyarakat yang dihormati dan dipercaya. Pemilik lebih suka kepercayaan dan pengakuan yang diterima dari pelanggan yang telah bertahun-tahun menjadi pelanggannya.

6. Memiliki peluang untuk melakukan sesuatu yang disukai dan menumbuhkan rasa senang dalam mengerjakan.

Kegiatan wirausaha yang mereka lakukan bukan sekedar bekerja tetapi juga sebagai hobi atau kegemaran, dengan menjadikan berwirausaha sebagai hobi maka dalam menjalankannya akan disertai rasa senang dan tidak mudah putus asa. Menjadi wirausaha harus mengikuti Harvey Mckey. Menurut Harvey

Mckey dalam Saban (2013:22) carilah dan dirikan usaha yang anda sukai dan anda tidak pernah merasa terpaksa harus bekerja seharipun dalam hidup anda.

Stoner, Burch dalam Saban (2013:23) mengemukakan dampak sosial ekonomi dari adanya wirausaha yaitu :

1. Menciptakan lapangan pekerjaan.
2. Meningkatkan kualitas hidup.
3. Meningkatkan pemerataan pendapatan.
4. Memanfaatkan dan memobilisasi sumber daya untuk meningkatkan produktivitas nasional.
5. Meningkatkan kesejahteraan pemerintah melalui pajak.

B. Ciri Wirausaha

Menurut Buchari Alma (2013:52-55) adapun beberapa ciri yang dimiliki oleh seorang wirausaha adalah :

1. Percaya diri

Seorang wirausaha harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi demi mencapai keberhasilan. Menurut Zimmerer dalam Suryana (2013:39) Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan. Orang yang tinggi percaya diri adalah orang yang sudah siap jasmani dan rohaninya. Pribadi semacam ini adalah pribadi yang independen dan sudah mencapai tingkat *maturity* (kematangan individu).

2. Berorientasi pada tugas dan hasil

Dalam wirausaha peluang hanya diperoleh apabila terdapat inisiatif. Perilaku inisiatif ini bisa diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman. Wirausahawan tidak memperhatikan prestise dulu, prestasi kemudian. Wirausahawan lebih suka pada prestasi baru kemudian setelah berhasil prestisenya akan naik. Berbagai motivasi akan muncul dalam bisnis jika kita berusaha menyingkirkan prestise.

3. Berani mengambil resiko

Seorang wirausaha harus berani menghadapi resiko. Wirausaha juga penuh resiko dan tantangan. Semakin besar resiko yang dihadapinya, maka semakin besar pula kemungkinan dan kesempatan untuk meraih keuntungan yang lebih besar. Berani menghadapi resiko yang telah diperhitungkan sebelumnya merupakan kunci awal dalam berwirausaha karena hasil yang akan dicapai akan proporsional dengan resiko yang akan diambil. Resiko yang diperhitungkan dengan baik akan lebih banyak memberikan kemungkinan berhasil lebih tinggi.

4. Berjiwa kepemimpinan

Seorang wirausaha yang berhasil selalu memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah mampu menerima kritik dari bawahan dan bersifat responsif. Sifat kepemimpinan memang ada dalam diri masing-masing individu, namun sekarang ini sifat kepemimpinan sudah banyak dipelajari dan dilatih tetap tergantung pada masing-masing individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi atau orang yang dipimpin. Sifat kepemimpinan tersebut ditandai dengan selalu ingin tampil berbeda, menjadi yang pertama dan lebih menonjol.

5. Keorisinilan

Keorisinilan adalah mampu berfikir yang baru dan berbeda. Nilai inovatif dan kreatif merupakan keorisinilan seseorang. Sifat orisinil ini tentu tidak selalu ada pada diri seseorang. Orisinil adalah sifat tidak meniru pada orang lain, tetapi memiliki pendapat sendiri, ada ide yang orisinil, ada kemauan untuk melakukan sesuatu. Orisinil tidak berarti baru sama sekali, tetapi produk tersebut mencerminkan hasil kombinasi baru dari komponen-komponen yang sudah ada, sehingga melahirkan sesuatu yang baru.

6. Berorientasi ke Masa Depan

Seorang wirausaha harusnya memiliki perpektif ke depan agar mempunyai pandangan ke depan untuk dapat berkarya lebih baik dan selalu ingin mencari peluang. Seorang wirausaha haruslah mempunyai visi ke depan apa yang hendak dilakukan. Sebuah usaha bukan didirikan untuk sementara, tetapi untuk selamanya. Faktor kontinuitasnya harus dijaga dan pandangan ditujukan jauh ke depan, dalam menghadapi pandangan ke depan, seorang wirausaha akan menyusun perencanaan dan strategi yang matang, agar jelas langkah yang akan dilaksanakan.

Tabel 2.2
Ciri-ciri dan Watak Wirausaha

| Ciri-Ciri | Watak |
|---------------------------------|--|
| a. Percaya diri | 1. Kepercayaan (keteguhan) 2. Ketidaktergantungan, kepribadian mantap 3. Optimisme |
| b. Berorientasi tugas dan hasil | 1. Kebutuhan atau haus akan prestasi 2. Berorientasi laba atau hasil |

| | |
|-------------------------------|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 3. Tekun dan tabah 4. Tekad, kerja keras, motivasi 5. Energik 6. Penuh inisiatif |
| c. Pengambilan resiko | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengambil resiko 2. Suka pada tantangan |
| d. Kepemimpinan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memimpin 2. Dapat bergaul dengan orang lain 3. Menanggapi saran dan kritik |
| e. Keorisinilan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif (pembaharu) 2. Kreatif 3. Fleksibel 4. Banyak sumber 5. Serba bisa 6. Mengetahui banyak |
| f. Berorientasi ke masa depan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pandangan ke depan 2. Perseptif |

Sumber : Buchari Alma (2013:52-55)

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan wirausaha

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk menjadi wirausaha berdasarkan beberapa para ahli. Menurut Buchari Alma (2013:7) “Dorongan membentuk wirausaha juga datang dari teman sepergaulan, lingkungan keluarga, sahabat dimana mereka dapat berdiskusi tentang ide wirausaha masalah yang dihadapi dan cara-cara mengatasi masalahnya”.

Menurut Basrowi (2014: 64-66) faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan berwirausaha yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu segenap pikiran emosi dan persoalan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi minat sehingga tidak dapat dipusatkan atau faktor yang berasal dari dalam diri.

a. Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar, dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian 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.

b. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kecakapan seseorang dalam bidang tertentu, yang dapat diperoleh dari hasil belajar, melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal, dengan adanya kemampuan dalam berwirausaha tentu akan menimbulkan minat berwirausaha.

c. Perasaan Senang

Perasaan erat hubungannya dengan pribadi seseorang maka tanggapan perasaan seseorang terhadap sesuatu hal tidaklah sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. Perasaan senang terhadap bidang wirausaha akan menimbulkan minat berwirausaha.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi minatnya.

a. Faktor Keluarga

Keluarga mempunyai peran penting dalam mempersiapkan anak untuk mencapai masa depan yang baik bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat, dengan adanya dorongan dari orang tua dan keluarganya dapat mempengaruhi seseorang dalam memupuk minat berwirausaha. Selain dorongan keluarga, latar belakang keluarga merupakan salah satu faktor tumbuhnya minat berwirausaha.

b. Faktor Lingkungan Masyarakat

Faktor lingkungan yang mempengaruhi minat berwirausaha seperti lingkungan masyarakat serta nilai-nilai yang tumbuh dalam masyarakat tersebut, pergaulan dengan teman sebaya, surat kabar, televisi, dan lain-lain.

c. Faktor Lingkungan Sekolah

Sekolah merupakan lingkungan yang sangat potensial untuk mendorong peserta didik dalam perkembangan minat.

Menurut Hendro (2013:61-62) faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha adalah :

1. faktor individual/ personal

Faktor individu adalah faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman hidupnya dari sejak lahir sampai dewasa baik dari lingkungan keluarga, masyarakat, atau dari lingkungan sekolah. Faktor individu bisa berasal dari motivasi dalam diri seseorang untuk berwirausaha.

2. Tingkat pendidikan

Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi maka hasrat memilih karir yang lebih sukses, berbeda apabila orang yang memiliki tingkat pendidikan

lebih rendah maka orang tersebut hanya pasrah dengan nasib hidupnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin kecil hasrat ingin menjadi wirausaha.

3. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian tinggi untuk hidup sukses maka seseorang tersebut akan merubah pola pikirnya untuk berfikir positif menata masa depannya.

4. Prestasi pendidikan

Orang yang memiliki tingkat prestasi tinggi keinginan menjadi seorang wirausaha juga semakin tinggi. Dapat dilihat dari prestasi prakerin dan prestasi mata pelajaran kewirausahaan jika prestasi prakerin dan mata pelajaran kewirausahaan baik maka dia terdapat kemungkinan ingin menekuni bidang usaha.

5. Dorongan keluarga

Keluarga sangat penting dalam menumbuhkan minat serta mendorong seseorang untuk mengambil keputusan berkarir sebagai seorang wirausaha. Dorongan keluarga dapat berupa perhatian dari orang tua. Orang tua yang memberi dorongan kepada anaknya secara maksimal dapat di pastikan akan membawa keberhasilan kepada anaknya, sedangkan apabila dorongan yang diberikan orang tua kepada anaknya rendah maka tingkat keberhasilan juga rendah. Demikian pula dorongan yang diberikan anak untuk berwirausaha.

6. Lingkungan pergaulan

Lingkungan pergaulan juga dapat mempengaruhi anak dalam minat berwirausaha. Apabila orang sukses adalah orang yang mudah bergaul dengan

orang lain tidak memandang itu siapa, karena mendapatkan berbagai pengalaman dengan media komunikasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Keberhasilan Wirausaha

Minat berwirausaha tidak dimiliki dengan begitu saja, melainkan dapat dikembangkan. Minat berwirausaha muncul dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan. Banyak faktor atau indikator yang mempengaruhi sehingga muncul minat dalam diri seseorang untuk berwirausaha. Dimensi dan indikator untuk mengukur minat wirausaha menurut Bhandari (2014:135-136), adalah sebagai berikut :

1. Harga diri, memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a. Lebih dihargai jika memiliki usaha sendiri .
 - b. Lebih percaya diri jika punya usaha sendiri .
 - c. Lebih nyaman berbicara dengan orang lain jika memiliki usaha yang bisa dibanggakan.
2. Tantangan pribadi, diukur dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Ingin mencoba hal-hal baru.
 - b. Menyukai sesuatu hal yang membuat lebih maju.
 - c. Melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan orang lain.
3. Keinginan menjadi bos, indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Keinginan mempunyai usaha sendiri.
 - b. Keinginan bebas mengelola usaha sendiri.
 - c. Ingin bisa mengembangkan usaha sendiri.

4. Inovasi, memiliki indikator-indikator yaitu :
 - a. Senang hal-hal yang bersifat kreatif.
 - b. Keinginan membuat sesuatu yang berbeda dari yang lain.
 - c. Senang melakukan percobaan.
5. Kepemimpinan, indikatornya adalah:
 - a. Senang berbicara dengan orang banyak.
 - b. Ingin menjadi ketua dalam suatu tim.
 - c. Keinginan lebih menonjol dari orang lain.
6. Fleksibilitas, memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a. Tidak suka terikat akan sesuatu.
 - b. Tidak menyukai hal-hal yang bersifat teratur.
 - c. Senang dengan pekerjaan yang waktunya tidak mengikat.
7. Keuntungan, indikatornya adalah:
 - a. Keinginan bebas menjalankan keuangan usaha sendiri.
 - b. Keinginan merasakan kekayaan atas usaha sendiri.
 - c. Keinginan mengembangkan usaha sendiri.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan penelitian ini dan yang menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Pengaruh *Self efficacy* dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Wirausaha UMKM pada Bakso Cuanki Serayu di Kota Bandung dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Tabel 2.3 di bawah ini memaparkan penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan dengan penulis serta hasil penelitiannya.

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan/Perbedaan dengan penulis | | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|--|
| | | Persamaan | Perbedaan | |
| 1. | Rina Wahyuni Daulay, Frida Ramadino (2013). Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Usaha martabak Di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. (Jurnal Ekonomi Vol. 1 no 4.) | Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri dan motivasi terhadap keberhasilan wirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada usaha martabak, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada ukm bakso. | Hasil Penelitian Mengatakan Bahwa Hasil Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Y Dan Secara Parsial Berpengaruh Negatif Dan Sgnifikan Dari Variabel Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha. |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| 2. | Chomzana Kinta Marini dan Siti Hamidah (2014). <i>The Effects of self efficacy, family environment, and school environment on the entrepreneurial interest of the culinary service department student</i> (Jurnal Pendidikan Vol 2 No 2). | Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri dan variabel terikat berwirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambah kan lingkungan sekolah dan lingkungan keluarga serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self efficacy</i> terhadap minat berwirausaha. |
| 3. | Nancy G Boyd and George S Vozikis (2014). <i>The influence of self efficacy on the development of entrepreneurial performance.</i> (Jurnal ekonomi dan bisnis Vol. 8 No. 1). | Memiliki kesamaan variabel bebas <i>self efficacy</i> terhadap wirausaha | Memiliki perbedaan menambahkan variabel pembangunan dan pengusaha serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> dan pembangunan terhadap keberhasilan wirausaha. |
| 4. | Rohani Mohd, Badrul Hisham Kamarudin, Salwan Hassan, Mazzini Muda (2014). <i>The Important Role of self efficacy in determining entrepreneurial orientations of malay small scale Entrepreneurs in malaysia .</i> (Jurnal kewirausahaan Vol. 11 No. 7). | Memiliki kesamaan variabel bebas <i>self efficacy</i> dan <i>entrepreneurial</i> | Memiliki perbedaan dengan menambahkan variabel bebas orientasi perbedaan lokasi dan waktu penelitian | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> dan keberhasilan wirausaha |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| 5. | Mei le Eni Visantia (2013). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. (Jurnal Manajemen, Vol.13, No.1). | Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri dan motivasi terhadap keberhasilan wirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada usaha toko pakain, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada ukm bakso. | Efikasi Diri Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. |
| 6. | Flora Puspitaningsih, (2016). Pengaruh pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap kerhasilan wirausaha. (Jurnal Dewantara Vol 2, Nomor 1). | Memiliki kesamaan variabel terikat kerhasilan wirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga serta perbedaan lokasi penelitian dan waktu penelitian. | Hasil pengujian menunjukan pendidikan kewirausahaan berpengaruh terhadap <i>self efficacy</i> , begitupun dengan lingkungan keluarga. Pendidikan kewirausahaan berpengaruh terhadap minat berwirausaha dan begitupun dengan lingkungan keluarga. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha. |
| 7. | Ika Prima Melyana, Rusdarti dan Amin Pujiati, (2015). Pengaruh sikap dan | Memiliki persamaan variabel terikat kerhasilan wirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan sikap dan pengetahuan berwirausaha serta | Sikap kewirausahaan berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan |

| | | | | |
|-----|---|---|--|--|
| | <p>pengetahaun kewirausahaan terhadap kerhasilan wirausaha melalui <i>self efficacy</i>.. (<i>Journal of Economic Education</i> Vol. 4 No. 1)</p> | | <p>perbedaan lokasi penelitian dan waktu penelitian.</p> | <p>berwirausaha dan berpengaruh terhadap kesiapan berwirausaha secara tidak langsung melalui <i>self efficacy</i> secara positif dan signifikan. Begitupun dengan pengetahuan kewirausahaan. <i>Self efficacy</i> berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan berwirausaha.</p> |
| 9. | <p>Tri handayani, Suyanto, (2016). Hubungan EQ, Pengetahuan kewirausahaan dan hasrat marginal menabung dengan motivasi berwirausaha. (Jurnal Pendidikan IPS Vol 3, No 1).</p> | <p>Memiliki persamaan variabel bebas motivasi dan variabel terikat berwirausaha.</p> | <p>Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan pengetahuan berwirausaha dan hasrat marginal menabung serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian.</p> | <p>Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara setiap variabelnya.</p> <p>kecerdasan emosional, pengetahuan kewirausahaan dan hasrat marginal menabung secara bersamasama atau secara simultan memiliki hubungan terhadap motivasi berwirausaha mahasiswa secara signifikan.</p> |
| 10. | <p>Yulia Evaliana, (2015). Pengaruh Efikasi diri dan Lingkungan keluarga terhadap keberhasilan wirausaha Siswa.</p> | <p>Memiliki persamaan variabel bebas efikasi diri dan variabel terikat kerhasilan wirausaha .</p> | <p>Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan variabel lingkungan keluarga serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian.</p> | <p>Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara variabel efikasi diri dan variabel lingkungan keluarga terhadap</p> |

| | | | | |
|-----|---|--|--|---|
| | (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, Vol 1, Nomor 1). | | | minat berwirausaha siswa, dan efikasi diri merupakan variabel dominan yang mempengaruhi minat berwirausaha siswa. |
| 11. | Eka Aprilianty, (2013). <i>The Effect of Entrepreneur Personality, Entrepreneur Knowledge and Environment on Entrepreneurial Interest</i> . (Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, No 3). | Memiliki persamaan variabel terikat wirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan kepribadian pengusaha serta pengetahuan pengusaha dan lingkungan hidup perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Hasil ini menjelaskan bahwa kepribadian wirausaha, pengetahuan kewirausahaan dan lingkungan baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha. |
| 12. | Vijeyan Samydevan, ShishiKumar Piaralal, Abd Kadir Othman, Zahir Osman, (2015). <i>Impact of Psychological Traits, Entrepreneurial Education and Culture in Determining Entrepreneurial Intention among Pre-University Students in Malaysia</i> . (American Journal of Economics Vol. 5 No.1). | Memiliki kesamaan variabel terikat berwirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan Sifat Psikologis, Pendidikan Wirausaha dan Budaya serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Secara parsial variabel <i>self efficacy</i> dan motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dengan niat berwirausaha dan pendidikan kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap niat berwirausaha. |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| 13. | <p>Owoseni, Omosolape Olakitan, (2014). <i>The Influence of Some Personality Factors on Entrepreneurial Intentions.</i></p> <p>(<i>International Journal of Business and Social Science</i> Vol. 5, No. 1)</p> | Memiliki persamaan variabel terikat wirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan faktor kepribadian serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap minat berwirausaha dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap minat berwirausaha |
| 14. | <p>Wan Nur Azlina Ibrahim, Ab. Rahim Bakar, Soaib Asimiran, Shamsiah Mohamed & Noor Syamilah Zakaria, 2015. <i>The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurship Student's Intentions for Technical and Vocational Education and Training Institute (TVET) In Malaysia</i></p> <p>(<i>International Education Studies; Vol. 8 No. 12</i>).</p> | Memiliki persamaan variabel terikat berwirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambah Niat Siswa dalam Pendidikan Teknik dan Kejuruan dan Lembaga Pelatihan serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa skor rata-rata untuk pengetahuan kewirausahaan cukup tinggi dengan rata-rata 3,93 dimana rata-rata tertingginya adalah 5 dan dengan standar deviasi 0,55. Dalam penelitian ini pendidikan kewirausahaan berpengaruh terhadap minat berwirausaha. |

| | | | | |
|-----|--|--|---|---|
| 15. | <p>Hajrah, BambangBanu Siswoyo, WeningPatmi Rahayu, Tahun (2016). <i>Effect of Entrepreneurial Education and Economic Condition of Parents to wards an Entrepreneurship Attitudes through the Entrepreneurship Interest.</i></p> <p>(IOSR Journal of Business and Management Vol.18 No. 6).</p> | Memiliki persamaan variabel terikat kewirausahaan. | Memiliki perbedaan variabel bebas Pendidikan Wirausaha dan Kondisi Ekonomi Orang Tua terhadap Perilaku Kewirausahaan serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Pendidikan kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap sikap kewirausahaan, pendidikan kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap minat berwirausaha, dan minat berwirausaha berpengaruh positif terhadap sikap kewirausahaan siswa. Kondisi ekonomi orang tua tidak berpengaruh terhadap sikap kewirausahaan dan kondisi ekonomi orang tua memiliki pengaruh positif terhadap minat berwirausaha. |
| 16. | <p>Alba Zurriaga-Carda, 2016. <i>Effects of Risk Attitude, Entrepreneurship Education and Self-Efficacy on Entrepreneurial Intentions: A Structure Equation Model Approach to Entrepreneurship.</i> (International Review of Management and Business Research.</p> <p>(International</p> | Memiliki persamaan variabel bebas <i>sel efficacy</i> dan variabel terikat berwirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas Sikap Resiko, Pendidikan Kewirausahaan serta perbedaan waktu dan lokasi penelitian. | Minat kewirausahaan secara positif dipengaruhi oleh pendidikan kewirausahaan Dan wirausaha <i>self efficacy</i> , sementara rasa takut gagal memiliki dampak negatif yang kuat pada keputusannya Menjadi pengusaha. |

| | | | | |
|-----|--|---|--|--|
| | <i>Review of Management and Business Research</i> Vol. 5 No.4). | | | |
| 17. | <p>Meri Rahmania, (2016). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Praktik Kerja Industri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Pemasaran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang.</p> <p>(Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.1).</p> | Memiliki persamaan variabel bebas motivasi dan variabel terikat berwirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan pengetahuan berwirausaha, praktik kerja industri serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | Hasil analisis motivasi berprestasi dan pengetahuan kewirausahaan turut menentukan minat berwirausaha pada siswa kelas XII Kompetensi keahlian pemasaran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang dan secara parsial maupun simultan pengetahuan kewirausahaan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha. |
| 18. | <p>Bety Anggraeni dan Harnanik 2015, Pengaruh pengetahuan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha siswa kelas XI SMK Islam Comal Kabupaten Pematang.</p> <p>(Jurnal Pendidikan</p> | Memiliki persamaan variabel terikat berwirausaha. | Memiliki perbedaan variabel bebas pengetahuan berwirausahaan dan lingkungan keluarga serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian. | <p>Hasil penelitian menunjukkan Pengetahuan kewirausahaan dan lingkungan keluarga memiliki pengaruh positif dalam mempengaruhi minat berwirausaha siswa baik secara parsial maupun simultan.</p> |

| | | | | |
|-----|---|---|---|--|
| | Ekonomi dan Dinamika Pendidikan Vol. 5 No. 1). | | | |
| 19. | <p>Alim Sumarno (2016) : Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa Kelas XII Di SMK Negeri 1 Surabaya</p> <p>(jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jptn/article/view/1902 Vol.4 No.3).</p> | Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri dan variabel terikat berwirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada minat berwirausaha pada siswa kls XII di SMK negeri 1 surabaya, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada ukm bakso. | Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berwirausaha. Kata Kunci:Efikasi diri, minat Berwirausaha. |
| 20. | <p>Aldino Rama Firda (2011) : Pengaruh Motivasi , <i>Self Efficacy</i> Dan Locus Of Control (LOC) Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Pada Siswa SMK Kota Padang)</p> <p>(Jurnal.fkip.unila.ac.id Vol. 10 No. 5).</p> | Memiliki kesamaan variabel bebas self efficacy dan variabel terikat berwirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada minat berwirausaha pada siswa SMK kota padang, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada ukm bakso. | Hasil penelitian yang diperoleh adalah ternyata <i>locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap minat berwirausaha sedangkan motivasi dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap minat berwirausaha siswa SMK di kota Padang. |
| 21. | <p>Wulan Oktabriyantina,R Gunawan S., Pujianti (2013) : Hubungan Locus Of Control (LOC) Dan Motivasi Berprestasi Dengan Self Efficacy Dan Minat Berwirausaha. (Jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JEE/article/view/4251 Vol. 7 No. 1).</p> | Memiliki kesamaan variabel bebas motivasi dan variabel terikat minat berwirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada minat berwirausaha, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada ukm bakso. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)Terdapat hubungan antara <i>locus of control</i> dengan minat berwirausaha; (2)Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan minat berwirausaha; (3)Tidak terdapat hubungan antara <i>locus of control</i> dengan motivasi |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| | | | | berprestasi; (4) Terdapat hubungan antara <i>locus of control</i> dengan <i>self efficacy</i> ; (5) Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan <i>self efficacy</i> ; (6) Terdapat hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan minat berwirausaha. |
| 22. | Dwi Gemina Endang , dan Erni Yuningsih (2016) : Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Dengan Kemampuan Usaha Sebagai Variabel Mediasi Pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia Jurnal teknologi manajemen (Jurnal teknologi manajemen Vol 15, No. 3). | Memiliki kesamaan variabel bebas motivasi dan keberhasilan wirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada usaha industri kecil menengah pada makanan ringan, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada ukm bakso. | Hasil Dari Penelitian Ini Mengatakan Bahwa Motivasi Usaha Berpengaruh Dan Signifikan Terhadap Keberhasilan Usaha Dan Berbanding Lurus Terhadap Kemampuan Usaha. |
| 23. | Mei le Eni Visantia (2013) : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta (Jurnal Manajemen Vol 13 No. 1). | Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri dan motivasi terhadap keberhasilan wirausaha | Terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu dilakukan pada usaha toko pakain, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada ukm bakso. | Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| 24. | Akbar Gunawan, Mentari Indri (2015) Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UMKM Provinsi Banten. (Jurnal Ekonomi manajemen Vol. 9 No.5). | Memiliki kesamaan variabel bebas motivasi kerja | Memiliki perbedaan varriabel bebas menambahkan kinerja pegawai | Kebutuhan fisiologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kebutuhan komunikasi didapatkan $t_2 = 1,562 < t_{tabel} = 1,833$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebutuhan komunikasi merupakan penggabungan antara kebutuhan rasa aman dan sosial, dimana membutuhkan kesesuaian pekerjaan. |
| 25. | Ali Yassin Sheikh Ali, Huseinn Abdi Mahmud (2013). Motivational Factors and Performance of Women Entrepreneurs in Somalia (Jurnal ekonomi bisnis Vol. 15 No. 1). | Memiliki persamaan variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat wirausaha | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan faktor-faktor dan menambahkan variabel kinerja pengusaha wanita | Temuan penelitian mengungkapkan bahwa sebagian besar pengusaha wanita Somalia telah menikah dan memiliki sertifikat sekunder sementara sebagian besar dari mereka dan tidak mengikuti program pelatihan sehingga para peneliti merekomendasikan untuk mengikuti pelatihan dan program peningkatan kapasitas lainnya sehingga dapat dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan bisnis mereka. |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| 26. | Nugroho dan Mulyantomo (2013) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap keberhasilan wirausaha toko sepatu adidas. (Jurnal manajemen Vol. 4 No. 3). | Memiliki kesamaan variabel bebas motivasi dan variabel terikat keberhasilan wirausaha | Memiliki perbedaan variabel bebas dengan menambahkan disiplin kerja serta perbedaan waktu dan lokasi | Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap keberhasilan wirausaha, dan motivasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi keberhasilan wirausaha toko sepatu adidas. |
|-----|---|---|--|---|

Sumber : Dari berbagai jurnal

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2013:60).

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keberhasilan Wirausaha

Self efficacy merupakan rasa percaya diri atau keyakinan diri yang dimiliki seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat. Efikasi diri termasuk variabel kepribadian yang penting dan jika digabung dengan tujuan spesifik yaitu suatu pemahaman mengenai prestasi akan menjadi penentu tingkah laku yang penting untuk masa depan. Setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda tergantung pada kemampuan yang menuntut. *Self efficacy* atau keyakinan diri telah mempengaruhi siswa, terutama dalam bidang

kewirausahaan sehingga dapat mendorong perilaku yang menghasilkan pencapaian yaitu minat untuk berwirausaha.

Hasil penelitian Alba Zurriaga-Carda (2016) menyatakan niat kewirausahaan secara positif dipengaruhi oleh wirausaha *self efficacy*. Hasil penelitian Chomzana Kinta Marini dan Siti Hamidah (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap minat berwirausaha, dengan nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) adalah 0,440 dan $p < 0,05$.

Bandura (2014:202), mengutarakan bahwa karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Hasil penelitian Yulia Evaliana (2015) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel minat berwirausaha siswa, efikasi diri merupakan variabel dominan yang mempengaruhi minat berwirausaha siswa. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* siswa semakin tinggi

pula minat berwirausaha siswa. Hal serupa juga dikemukakan Hapsah & Savira (2013:4) bahwa dengan *self efficacy* yang tinggi individu akan lebih percaya terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang sangat beragam sehingga individu memiliki minat berwirausaha yang tinggi. Siswa yang memiliki *self efficacy* yang tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menjalankan usahanya meskipun kedepannya mengalami kegagalan. Tantangan dalam berwirausaha tentunya sangat beragam, dengan efikasi yang tinggi individu akan lebih percaya dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut sehingga individu memiliki minat berwirausaha yang tinggi. Keseluruhan hasil penelitian di atas menyatakan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap minat berwirausaha.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Keberhasilan Wirausaha

Motivasi adalah merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan usaha. Motivasi merupakan suatu dorongan tindakan yang mengerak kepada keberhasilan suatu usaha. Pada penelitian terdahulu mengenai motivasi terhadap keberhasilan usaha yaitu:

Pada penelitian yang dilakukan Dwi Gemina, Endang Silaningsih, Dan Erni Yuningsih (2016) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Dengan Kemampuan Usaha Sebagai Variabel Mediasi Pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia. Mengatakan bahwa Hasil Dari Penelitian Ini Mengatakan Bahwa Motivasi Usaha Berpengaruh Dan Signifikan Terhadap Keberhasilan Usaha Dan Berbanding Lurus Terhadap Kemampuan Usaha. Motivasi Usaha Berpengaruh Dan Signifikan

Terhadap Keberhasilan Usaha Dan Berbanding Lurus Terhadap Kemampuan Usaha.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Wirausaha

Faktor yang sangat penting pada keberhasilan suatu usaha. Karena hal tersebut dapat menentukan tercapainya tujuan suatu usaha dimana tujuan itu adalah sebagai wujud keberhasilan usaha. Pada penelitian terdahulu mengenai motivasi dan efikasi diri terhadap keberhasilan usaha yaitu :

Pada penelitian Rina Wahyuni Daulay, Frida Ramadino (2013) pada penelitian yang berjudul Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Usaha Foto Copy Dan Alat Tulis Kantor Di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel X Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Y Dan Secara Parsial Berpengaruh Negatif Dan Sgnifikan Dari Variabel Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha.

Menurut Mei le Eni Visantia (2013) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa Efikasi Diri Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh

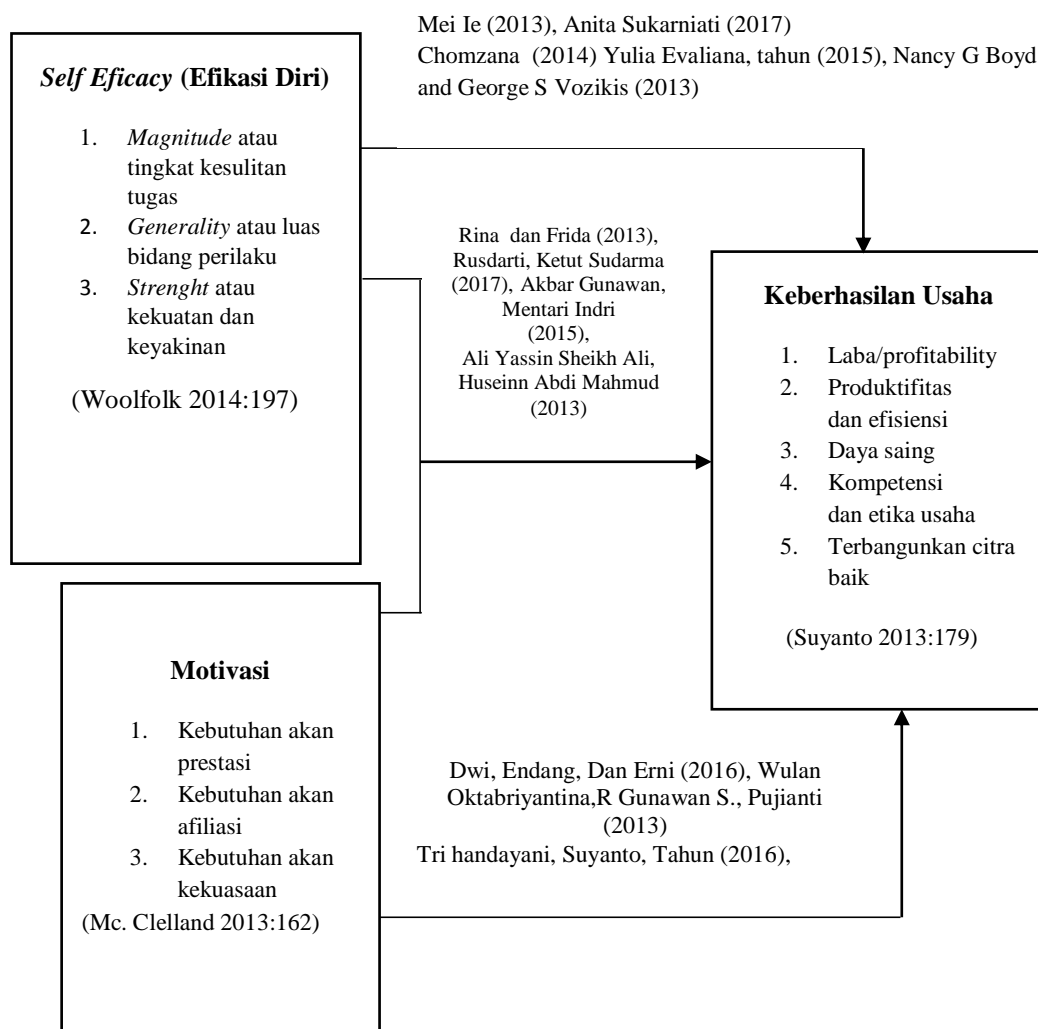
Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta.

Menurut Vijeyan Samydevan, ShishiKumar Piaralal, Abd Kadir Othman, Zahir Osman, Tahun (2015). pada penelitian yang berjudul *Impact of Psychological Traits, Entrepreneurial Education and Culture in Determining Entrepreneurial Intention among Pre-University Students in Malaysia*. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa Secara parsial variabel *self efficacy* dan motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dengan niat berwirausaha dan pendidikan kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap niat berwirausaha

Menurut Budiman (2017) pada penelitian yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Pada Mahasiswa Universitas Tanjungpura Pontianak). Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa Untan, Sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa Untan.

Menurut Alim Sumarno (2016) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa Kelas XII Di SMK Negeri 1 Surabaya. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pengujian hipotesis menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berwirausaha. Kata Kunci: Efikasi diri, minat Berwirausaha.

Pada penjelasan kerangka pemikiran di atas bahwa motivasi dan efikasi diri dapat berpengaruh terhadap keberhasilan usaha dan peneliti ingin mengembangkan penelitian ini dengan melihat pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain, dengan demikian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. *Self efficacy* dan Motivasi berpengaruh terhadap keberhasilan usaha Bakso di Kota Bandung .
2. *Self efficacy* berpengaruh terhadap keberhasilan usaha Bakso di Kota Bandung.
3. Motivasi berpengaruh terhadap keberhasilan usaha Bakso di Kota Bandung.