

**MOTIVASI USAHA DAN KEMAMPUAN USAHA DALAM  
MENINGKATKAN KEBERHASILAN USAHA INDUSTRI KECIL**  
(Studi Pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur)

Oleh :

**Chamdan Purnama**

(Dosen STIE Al-Anwar Mojokerto)

**Abstract**

This research is intended to study to what extent is the effect of the implementation of business motivation on the ability and success of small business? The sample of this research is 100 shoes small businesses in East Java Province by using stratified cluster sampling technique. The section of area samples is based on the potency of the products in that area. The researcher concludes that in order to increase the success of clothing small business, the needed is the business ability. And in order to increase business ability, the needed is business motivation.

Key word: business motivation, business *ability*, *business success*.

**Latar Belakang**

Tantangan persaingan yang semakin tajam pada era globalisasi menuntut peningkatan kualitas profesi dan efisiensi secara terus menerus, sehingga kemampuan daya saing usaha bisa lebih kompetitif. Era globalisasi mengubah hakekat kerja dari amatiran menuju kepada profesionalisasi di segala bidang dan aspek kehidupan. Termasuk di dalam perubahan global adalah industri kecil. Sesuai dengan tuntutan perubahan masyarakat global, pengelolaan industri kecil juga dituntut profesionalismenya. Pengusaha kecil yang profesional bukan sekedar melakukan usaha sebagai alat untuk menghindari kejenuhan saja akan tetapi melakukan usaha ke arah budaya yang dinamis dan menuntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, produktifitas yang tinggi dan kualitas kerja yang mampu meningkatkan daya saing usahanya.

Keberhasilan organisasi sangatlah tergantung pada efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya, antara lain: manusia, modal (uang), bahan baku, mesin, dan metode yang akhir-akhir ini lebih mengarah kepada perkembangan teknologi. Sumber daya organisasi tersebut lebih dikenal dengan lima M (5 M): *man, money, material, machine, dan method* (Dharmestha dan Sukotjo, 1993:14). Walaupun keberhasilan organisasi tidak terlepas dari aktivitas dan efektivitas dari kelima sumber daya tersebut, faktor yang memegang peranan utama keberhasilan organisasi adalah manusia. Manusialah yang merupakan motor penggerak utama organisasi, yang mampu melaksanakan pengorganisasian sumber daya yang lain, baik yang bersifat strategis maupun yang bersifat operasional dan taktis. Tanpa manusia, kinerja organisasi akan bersifat otomatisasi dan robotisasi. Meskipun demikian, manusialah yang memegang kendali dalam organisasi (Simamora, 1997:2-3).

Sumber daya manusia yang menyumbang keberhasilan suatu organisasi ataupun penyokong utama efektivitas manajemen, sehingga dapat mencapai produktivitas yang tinggi, namun tidak sedikit juga organisasi atau manajemen menghadapi masalah yang serius dengan sumber daya manusia yang dimilikinya : adanya konflik yang bersifat negatif antar guru, rasa ketidakadilan bagi guru, tidak adanya jenjang karier, kehidupan kerja yang monoton, rasa tidak aman dalam organisasi, tidak adanya perhatian manajemen pada guru, ketidakmampuan guru menghadapi perubahan teknologi menjadi

pemicu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dihadapi organisasi. Sedemikian pentingnya peran manusia dalam organisasi, sehingga banyak penelitian yang dilakukan terhadap peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan lingkungan tidak bersifat statis dan selalu terdapat banyak perubahan yang sifatnya dinamis. (Siagian, 2000:2-3).

Pada proses manajemen tidak akan bisa berjalan tanpa sumber daya manusia, dimulai dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, semua fungsi ini penggerak utamanya adalah manusia. Tanpa adanya manusia praktis proses manajemen tidak berjalan karena tidak ada yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara praktis. Selanjutnya yang menjadi pertanyaan penting adalah: "Unsur-unsur apakah yang perlu dan harus diperhatikan pihak manajemen terkait dengan sumber daya manusianya agar dapat menciptakan keberhasilan organisasi?", untuk menjawab pertanyaan ini – beberapa unsur yang harus diperhatikan manajemen industri kecil yang terpenting adalah : 1). Penyesuaian antara tujuan manusia sebagai individu dalam organisasi dan tujuan organisasi yang akan dicapai (*goals congruence*); 2). Pemenuhan kebutuhan manusia sebagai individu; dan 3). Pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Upaya pemenuhan terhadap ketiga unsur tersebut yang akan membantu manajemen mencapai keberhasilan organisasinya. (Suadi, 1995 : 4-5)

Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu penting artinya bagi para pemimpin untuk memahami kebutuhannya itulah yang disebut dengan motivasi. Motivasi seorang akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang (motivasi internal) atautkah motivasi berasal dari luar diri yang bersangkutan (motivasi eksternal). (Maslow, 1994:256).

Adapun Locke (1978:269) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kemampuan kerja yang baik dengan menggunakan motivasi sebagai moderator menghasilkan kinerja yang baik pula begitu juga motivasi usaha yang diberikan akan baik pula.

Hasibuan (2000:85) memberikan pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Adapun Siswanto (1989:244) juga merumuskan motivasi sebagai berikut: 1) Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku atau bertindak, 2) Pengaruh kegiatan yang menimbulkan perilaku individu, 3) Setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, dan 4) Proses dalam yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goals*). Sedangkan Robbins (2001:166) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Oleh As'ad (2003:45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu dalam psikologi kerja biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerjanya seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan guna mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan seseorang itu pada dasarnya merupakan hasil proses belajar, yang meliputi aspek-aspek *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap) dan *skill* (ketrampilan) (Nadler, 1982; dan Thonhowi, 1991) atau *cognitive*, *attitude*, dan *psychomotor* (Gagne, 1992). Begitu juga dengan Grounlund (1977) yang menyatakan bahwa hasil belajar (*learning outcomes*) yang meliputi tiga domain, yaitu: (a) *cognitive*, (b) *affective* dan (c) *psychomotor*, yang sering juga disebut dengan *taxonomy of education objectives*.

Kemampuan yang meliputi empat aspek tersebut *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap), *skill* (ketrampilan) dan *EQ* (kematangan emosional) akan mempengaruhi kinerja pengusaha kecil yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

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/tujuan yang diharapkan. Sebagai ukuran keberhasilan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti: kinerja keuangan, image perusahaan, maupun lainnya. Pickle (1989) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap 97 manager perusahaan kecil, menghasilkan 5 karakteristik kepribadian yang menyumbangkan keberhasilan usaha kecil, yaitu: (1) *drive*, (2) *mental ability*, (3) *human relations ability*, (4) *communications ability*, dan (5) *technical knowledge*.

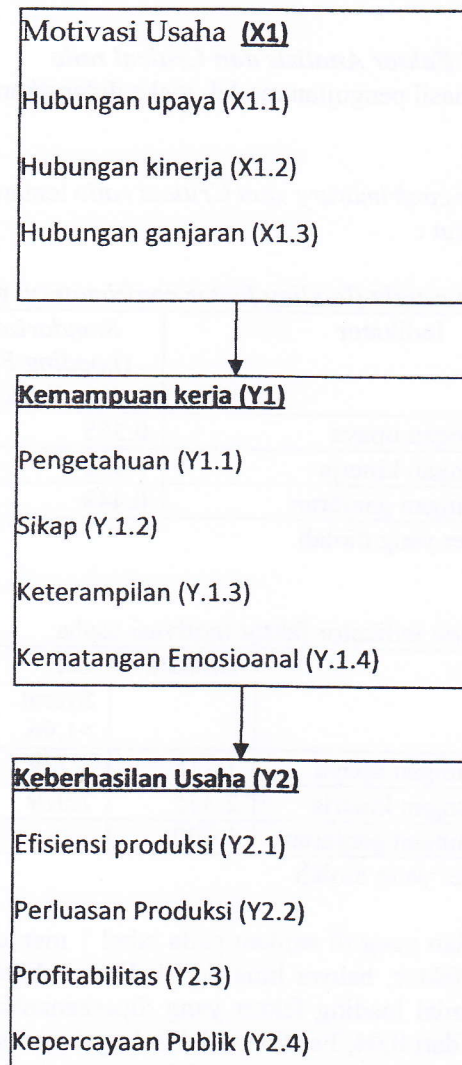
Menurut Luk (1996) berkaitan dengan faktor penentu keberhasilan usaha industri kecil ini, hasil penelitiannya menemukan bahwa keberhasilan usaha kecil ditandai oleh inovasi, perilaku mau mengambil resiko. Begitu juga hasil penelitian Murphy dalam sumber yang sama menemukan bahwa keberhasilan usaha kecil disumbangkan oleh kerja keras, dedikasi, dan komitmen terhadap pelayanan dan kualitas.

Berbagai faktor penentu keberhasilan usaha industri kecil hasil identifikasi penelitian Luk tersebut pada dasarnya adalah cerminan dari kemampuan usaha (pengetahuan, sikap dan keterampilan), pengalaman yang relevan, motivasi kerja dan tingkat pendidikan seseorang pengusaha. Menurut Algifari (2003:118) keberhasilan usaha dapat dilihat dari efisiensi proses produksi yang dikelompokkan berdasarkan efisiensi secara teknis dan efisiensi secara ekonomis. Sedangkan Jane (1997 : 22) mengatakan bahwa penilaian tentang kemampuan dapat diukur dengan menggunakan beberapa dimensi yaitu efektivitas, efisiensi dan equitas/kewajaran harga. Untuk selanjutnya berbagai aspek penentu keberhasilan usaha kecil hasil identifikasi Algifari, Jane Orpa dan Luk tersebut di adopsi sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian variabel efisiensi produksi, perluasan produksi, profitabilitas dan kepercayaan publik.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka konseptual penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana keterkaitan antar variabel penelitian berdasarkan teori dan berbagai kajian para ahli sebelumnya. Model kerangka konseptual keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini dapat disajikan dalam gambar 1 berikut.

Gambar 1 : Model Kerangka Konseptual Penelitian



### Metode Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pemerintah yang meliputi pendidikan dan pelatihan, bantuan, kemitraan usaha dan peraturan pemerintah terhadap kemampuan usaha pengusaha dan keberhasilan usaha industri kecil. Sesuai dengan tujuannya, maka penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian eksplanatori. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana kemampuan usaha serta keberhasilan usaha dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pendidikan dan latihan, bantuan, kemitraan usaha dan peraturan pemerintah.

Jumlah sampel dalam penelitian ini 100 unit usaha industri kecil sepatu sebagai sampel penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan sampel kumpulan (*stratified cluster sampling*) didasarkan pada daerah yang mempunyai potensi pengembangan industri (*sentra industri*) terdiri dari 4 wilayah Kab/Ko di Jawa Timur yaitu Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Mojokerto, Kota Mojokerto dan Kabupaten Sidoarjo.

### Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan analisis faktor dan regresi dengan model *Structural Equation Modelling*

### Hasil Konfirmatori Faktor Analisis dan Critical ratio

Berdasarkan hasil pengujian model, maka didapatkan sebagai berikut:

### Motivasi Usaha

Hasil *loading factor confirmatory dan Critical ratio* tentang motivasi usaha yang di teliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1: *Regression weight (loading factor confirmatory)* model motivasi usaha

No.	Indikator	Standarized estimate (Loading Faktor) yang baik >0,4	Keterangan
1	X1 ← Hubungan upaya	0.555	Baik
2	X2 ← Hubungan kinerja	0.838	Baik
3	X3 ← Hubungan ganjaran	0.449	Baik

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 2: *Critical ratio* indikator faktor motivasi usaha

No	Indikator	Istimate	CR Syarat >1,96	Probability (P) syarat <0,05	Keterangan
1	X1 ← Hubungan upaya	1.215	5.779	0,000	Baik
2	X2 ← Hubungan kinerja	2.355	7.079	0,000	Baik
3	X3 ← Hubungan ganjaran	1.000			Baik

Sumber : data primer yang diolah

Hasil pengujian yang di sajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa jika dilihat dari besarnya loading faktor, bahwa lima dari kelima indikator tersebut diatas 0,4 menurut Ferdinand (2000) nilai loading faktor yang diperkenankan masuk dalam model analisis adalah lebeh besar dari 0,04, Ferdinand lebih lanjut mengatakan sedangkan untuk critical ratio (CR) depersyaratkan lebih besar dari 1,96 pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dan jika dilihat dari tabel 2 nilai CR nya memperlihatkan bahwa kelima indikator signifikan dengan nilai CR : 1,96 dan jika dilihat Pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Ini dapat dilihat besarnya nilai probability (P) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji diatas didapat bahwa hanya lima indikator yang dapat di gunakan sebagai pengukur dalam menjelaskan secara bersama-sama variabel laten motivasi usaha yaitu:

1. Hubungan upaya (X1)
2. Hubungan kinerja (X2)
3. Hubungan ganjaran (X3)

Kelima indikator tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dan dari kelima indikator tersebut yang paling mampu menjelaskan variabel adalah bantuan teknik, kemudahan pengarahan, diikuti manajemen, bantuan keuangan dan yang paling akhir adalah bimbingan. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai loading factor dari masing-masing indikator tersebut pada table diatas.

### Kemampuan usaha

Hasil *loading factor confirmatory* dan *Critical ratio* tentang kemampuan usaha yang di teliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3: *Regression weight (loading faktor confirmatory)* model kemampuan usaha

No.	Indikator	Standardized estimate (Loading Faktor) yang baik >0,4	Keterangan
1	Y11 ← Kemampuan Usaha	0.456	Baik
2	Y12 ← Kemampuan Usaha	0.71	Baik
3	Y13 ← Kemampuan Usaha	0.642	Baik
4	Y14 ← Kemampuan Usaha	0.704	Baik

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4 : *Critical ratio* indikator faktor Kemampuan usaha

No	Indikator	Istimate	CR	Probability (P)
1	Y11 ← Kemampuan Usaha	0.572	5.378	0.000
2	Y12 ← Kemampuan Usaha	0.978	8.077	0.000
3	Y13 ← Kemampuan Usaha	0.838	7.404	0.000
4	Y14 ← Kemampuan Usaha	1.000		

Sumber: data primer yang di olah

Hasil pengujian yang di sajikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa jika dilihat dari besarnya loading faktor, bahwa empat indikator tersebut diatas 0,4 menurut Ferdinand (2000) nilai loading faktor yang diperkenankan masuk dalam model analisis adalah lebeh besar dari 0,04, Ferdinand lebih lanjut mengatakan untuk critical ratio (CR) dipersyaratkan lebih besar dari 1,96 pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dan jika dilihat dari tabel 4 nilai CR nya memperlihatkan bahwa keempat indikator signifikan dengan nilai CR 1,96 dan jika dilihat Pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Ini dapat dilihat besarnya nilai probability (P) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji diatas didapat bahwa keempat indikator, semuanya dapat di gunakan sebagai pengukur dalam menjelaskan secara bersama-sama variabel laten kemampuan usaha yaitu:

1. Pengetahuan (Y11)
2. Sikap (Y12)
3. Keterampilan (Y13)
4. Kecerdasan emosional (Y14)

Keempat indikator tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dan dari keempat indikator tersebut yang paling mampu menjelaskan variabel adalah sikap, kecerdasan emosioanal, ketrampilan dan pengetahuan, ha ini dapat dilihat dari nilai loading faktor dari masing-masing indikator tersebut.

Kedua indikator tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dan dari kedua indikator tersebut yang paling mampu menjelaskan variabel adalah efisiensi produksi dengan nilai loading factor sebesar 0,801 kemudian diikuti oleh indikator perluasan produksi dengan nilai loading factor sebesar 0,437.

### Keberhasilan Usaha

Hasil *loading factor confrimatory* dan *Critical ratio* tentang keberhasilan usaha yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 5: *Regression weight (loading faktorconfrimatory)* model keberhasilan usaha

No.	Indikator	Standarized estimate (Loading Faktor)	Keterangan
1	Y21 ← Keberhasilan Usaha	0.801	Baik
2	Y22 ← Keberhasilan Usaha	0.437	Baik

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 6: Critical ratio indikator faktor Keberhasilan usaha

No	Indikator	Istimate	CR	Probability	Keterangan
1	Y21 ← Keberhasilan Usaha	1.000			Baik
2	Y22 ← Keberhasilan Usaha	0.448	0.078	0.000	Baik

Sumber: data primer yang di olah

Hasil pengujian yang disajikan pada tabel 5 menunjukkan bahwa jika dilihat dari besarnya loading faktor, bahwa dua dari keempat indikator tersebut nilainya diatas 0,4 dan jika dilihat dari tabel 44b nilai CR nya memperlihatkan bahwa kedua indikator signifikan dengan nilai CR 1,96 dan jika dilihat pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Ini dapat dilihat besarnya nilai probability (P) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji diatas didapat bahwa kedua indikator, semuanya dapat di gunakan sebagai pengukur dalam menjelaskan secara bersama-sama variabel laten keberhasilan usaha yaitu:

1. Efisiensi Produksi (Y21)
2. Perluasan Produksi (Y22)

Kedua indikator tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dan dari kedua indikator tersebut yang paling mampu menjelaskan variabel adalah efisiensi produksi dengan nilai loading factor sebesar 0,801 kemudian diikuti oleh indikator perluasan produksi dengan nilai loading factor sebesar 0,437

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan yang dilakukan seperti yang disajikan pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7: Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Usaha terhadap Kemampuan Usaha Industri Kecil.

NO	Variabel	Koefisi en Jalur	S.E	C.R	Probability
1	Kemampuan Usaha ← Motivasi Usaha	0.380	0.176	2.156	0,031
2	Keberhasilan Usaha ← Motivasi Usaha	1.000	0.124	4.253	0.002
3	Keberhasilan Usaha ← Kemampuan Usaha	1.063	0,149	7.141	0.000

Sumber : data primer yang di olah

Dilihat dari tabel 7 diatas, signifikan dengan nilai critical ratio  $> 1,96$  dan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  (Ferdinand, 2000). Maka ditemukan bahwa 1). Motivasi usaha berpengaruh signifikan terhadap kemampuan usaha dengan nilai *probability* (P) = 0.004 lebih kecil dari 0,05 dan CR 2.870 lebih besar dari 1,96. 2). Kemampuan usaha berpengaruh terhadap keberhasilan usaha dengan nilai *probability* (P) = 0.05 dan CR - 1,956 lebih kecil dari 1,96 dan 3). kemampuan usaha berpengaruh signifikan terhadap

keberhasilan usaha dengan nilai *probability* (P) = 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan CR 7,141 lebih besar dari 1,96

### Simpulan

Dari temuan ini motivasi usaha dengan indikator: hubungan upaya (tujuan pribadi) hubungan kinerja (kinerja) dan hubungan ganjaran (ganjaran). Ketiga indikator tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dan dari ketiga indikator tersebut yang paling mampu menjelaskan variabel adalah kinerja, kemudian tujuan pribadi, dan yang paling akhir adalah ganjaran. Dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi usaha berpengaruh positif terhadap kemampuan usaha. Sedangkan kemampuan usaha (melalui indikator pengetahuan, sikap, ketrampililan dan kematangan emosional) berpengaruh positif terhadap keberhasilan usaha Industri kecil (yang dilihat dari efisiensi produksin dan perluasan produksinya). Temuan ini menunjukan bahwa hasil yang tidak sejalan dengan apa yang di utarakan oleh Pickle (1989) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, 5 karakteristik kepribadian yang menyumbangkan keberhasilan usaha kecil, yaitu: (1) drive, (2) mental ability, (3) human relations ability, (4) communications ability, dan (5) technical knowledge. Temuan ini juga senada dengan Bufford (1988) dan Steers (1991) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor ability, motivation, dan role clarity. Karena salah satu realisasi dari kinerja seorang pengusaha industri kecil selaku manajer perusahaan adalah keberhasilan usaha perusahaannya. Dibalik temuan ini menunjukkan bahwa aspek motivasi usaha dan kemampuan usaha memiliki peranan yang penting didalam mempengaruhi keberhasilan usaha industri kecil sepatu di Jawa Timur.

### Daftar Pustaka

- Algifari, 2003. *Ekonomi Mikro Teori dan Kasus*, Edisi ke-1 , cetakan pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- As'ad, M., 1995, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Penerbit: Liberty, Yogyakarta.
- Bufford, 1988. *Management in Extension*, Alabama Cooperative Extention Service auburn University
- Dharmestha dan Sukotjo Ibnu, 1993, *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Yogyakarta, Liberty
- Ferdinand, Agusty, 2000. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gagne,R.M, Briggs,L.J.,Wager,W.W, 1992. *Principles of Instructional Desighn* (4<sup>th</sup> ed). New York, Renerhart and Winston, Inc
- Grounlund, M. E, 1977. *Constructing Achievement Test* (2th ed). Englewood Cliffs, Prectie Hall,Inc
- Handoko, T. Hani, 1995, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Liberty
- Hasibuhan Malayu, SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta, Bumi Aksara
- Jane, Orpha. 1997. *Metode Evaluasi Kinerja Saluran Pemasaran Usahawan Indonesia*, Jakarta No. 11/XXVI, Nopember
- Locke, Edwin A.; Mento, Anthony J.; Katcher, Bruce L., 1978, *The interaction of ability and motivation in performance: An exploration of the meaning of moderators*, *Personnel Psychology*, Volume 31, Issue 2, Summer 1978, Pages 269-280
- Luk, S. T. K., 1996. *Succes in Hongkong: Faktors Self Reported by Successful Small Business Owners*, *Journal of Business Management*, Vol. 34, July P. 68- 74
- Maslow, Abraham, 1994, *Motivasi Dan Kepribadian*, Terjemahan, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo



- Nadler, L..1982. *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. California: I Addison -Wesley Publising Company, Inc. I,
- Pickle, H.B. & Abrahamson, R.L.1989. *Small Business Management*. Singasopore: John Wiley & Son (SEA) Pte. Ltd.
- Robbins, S.R., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*, Jilid Pertama, Alih Bahasa : Pearson Educations Asia Pte. Ltd. Dan PT. Prenhallindo, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora, H., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan ke-1, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan Kedua, Bandung, Sinar Baru
- Steers, 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hili, Inc.
- Thonhowi, A. 1991. *Psikologi pendidikan*. Bandung: Penerbit Angkasa