BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Perilaku Kewirausahaan

2.1.1.1 Konsep Perilaku

Dalam Kamus bahasa Indonesia, kata perilaku berarti tanggapan atau reaksi seseorang (individu) terhadap rangsangan atau lingkungan. Menurut Skiner (2001:59) dalam Yayat Suharyat (2009: 16), mengatakan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus dari luar.

Setiap perilaku yang ada pada diri manusia dipengaruhi oleh perkembangan dan pertumbuhannya. Dalam perkembangan manusia atau makhluk lain pada umumnya dapat dibedakan dalam tiga hal yaitu proses pematangan, proses belajar, dan proses pembawaan atau bakat.

Saifudin Azwar (2002:105) dalam Yayat Suharyat (2009: 16), menjelaskan bahwa perilaku sebagai reaksi bersifat sederhana maupun kompleks dan merupakan ekspresi sikap seseorang. Sikap itu sudah terbentuk dalam dirinya karena sebagai tekanan atau hambatan dari luar maupun dalam dirinya. Artinya potensi reaksi yang sudah terbentuk dalam dirinya akan muncul berupa perilaku aktual sebagai cerminan sikapnya. Jadi jelas bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor dalam diri maupun faktor lingkungan yang ada di sekitarnya. Perilaku adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia baik yang diamati langsung, maupun yang dapat diamati oleh pihak luar.

Menurut Kurt Lewin (2001:8) dalam Yayat Suharyat, (2009: 16), perilaku adalah fungsi karakteristik individu (motif, nilai-nilai, sifat kepribadian) dan lingkungan. Faktor lingkungan memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku, terkadang kekuatannya lebih besar daripada karakteristik individu sehingga menjadikan prediksi perilaku lebih kompleks.

2.1.1.2 Konsep Kewirausahaan

Wira yang berarti manusia tunggal, pahlawan, pendekar, teladan, berbudi luhur, berjiwa besar, gagah berani, serta memiliki keagungan watak. Usaha berarti awal, bekerja, berbuat sesuatu. Jadi, wirausaha merupakan manusia tunggal atau pejuang yang memiliki sifat-sifat ulet, tekun, dan bekerja keras dalam melakukan suatu usaha. Menurut Encyclopedia of America (Astamoen, 2008: 51), wirausaha adalah pengusaha yang memiliki keberanian untuk mengembil resiko dengan menciptakan produksi, termasuk modal, tenaga kerja, dan bahan dari usaha bisnis untuk mendapatkan profit/laba.

Lloyd E.Shefsky (Astamoen, 2008: 51) mendefinisikan bahwa wirausaha atau *enterpreneur* terdiri dari tiga suku kata, yaitu *entre* berarti masuk, *pre* berarti sebelum dan *neur* berarti pusat syaraf. Wirausaha atau *enterpreneur* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memasuki dunia bisnis tepat pada waktunya untuk membentuk atau mengubah pusat syaraf (*nerve center*) bisnis tersebut secara substansial.

Istilah *enterpreneur* dilansir pertama kali pada tahun 1755 oleh Richard Cantillon yang pada saat itu sedang melakukan penelitian tentang IQ wirausahawan

(Astamoen,2008 : 51). Menurut Cantillon, *enterpreneur* memiliki fungsi unik sebagai penanggung resiko. Cakupan dalam diri seorang *enterpreneur* adalah :

1. Sebagai manusia yang mempunyai sikap mental, wawasan, kreativitas, inovasi, ide, motivasi, cita-cita, dan lain-lain.
2. Berusaha atau berproses untuk mengisi peluang dalam usaha jasa atau barang (*goods*) untuk tujuan ekonomi.
3. Untuk mendapatkan laba atau pertumbuhan usaha.
4. Berhubungan dengan pembeli atau pelanggan yang membutuhkan jasa atau barang yang dijualnya dengan selalu memberikan kepuasan.
5. Berani menghadapi resiko (sebagai *risk taker*), tetapi resiko tersebut sudah diperhitungkan.

2.1.1.3 Karakteristik Perilaku Kewirausahaan

Para wirausaha adalah individu-individu yang berorientasi kepada tindakan, dan bermotivasi tinggi yang mengambil risiko dalam mengejar tujuannya. Geoffrey G.Meredith (2006: 5-6) mengemukakan ciri-ciri dan karakter wirausaha sebagai berikut :

Tabel 2.1

Karakteristik dan Watak Kewirausahaan

KARAKTERISTIK	WATAK
• Percaya diri dan optimis	Memiliki kepercayaan diri yang kuat, ketidaktergantungan terhadap orang lain dan Individualistis.
• Berorientasi pada tugas dan hasil	Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, mempunyai dorongan kuat, energik, tekun dan tabah, tekad kerja keras serta inisiatif
• Berani mengambil resiko dan menyukai tantangan	Mampu mengambil resiko yang wajar
• Kepemimpinan	Berjiwa kepemimpinan, mudah beradaptasi dengan orang lain dan terbuka terhadap saran serta kritik.
• Keorsinilan	Inovatif, Kreatif dan Fleksibel
• Berorientasi masa depan	Memiliki visi dan perspektif terhadap masa depan.

Sumber : Geoffery g.Meredith,et al. Kewirausahaan: Teori dan Praktek (1996: 5-6)

Ahli lain, seperti M.Scarborough dan Thomas W.Zimmerer (Suryana,2006:27), mengemukakan delapan karakterisitik kewirausahaan sebagai berikut :

1. *Desire for responsibility*, yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab akan selalu mawas diri.

2. *Preference for moderate risk*, yaitu lebih memilih risiko yang moderat, artinya selalu menghindari risiko, baik yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi.
3. *Confidence in their ability to success*, yaitu memiliki kepercayaan diri untuk memperoleh kesuksesan.
4. *Desire for immediate feedback*, yaitu selalu menghendaki umpan balik dengan segera.
5. *High level of energy*, yaitu memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkannya keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
6. *Future orientation*, yaitu berorientasi serta memiliki perspektif dan wawasan jauh ke depan.
7. *Skill at organizing*, yaitu memiliki keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah.
8. *Value of achievement over money*, yaitu lebih menghargai prestasi daripada uang..

2.1.1.4 Unsur-Unsur Perilaku Kewirausahaan

a. Inovasi

Inovasi merupakan kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan. Keberhasilan dapat dicapai apabila wirausaha menggunakan produk, proses dan jasa-jasa inovasi sebagai alat untuk menggali perubahan. Oleh sebab itu, inovasi merupakan

instrumen penting untuk memberdayakan sumber-sumber agar menghasilkan sesuatu yang baru dan menciptakan nilai.

Keeh, *et.al* (Ernani Hadiyati,2011: 10) menjelaskan inovasi sangat penting dalam suatu usaha karena terdapat alasan berikut :

1. Teknologi berubah sangat cepat seiring adanya produk baru, proses dan layanan baru dari pesaing, dan ini mendorong usaha *entrepreneurial* untuk bersaing dan sukses. Yang harus dilakukan adalah menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru.
2. Efek perubahan lingkungan terhadap siklus hidup produk semakin pendek, yang artinya bahwa produk atau layanan lama harus digantikan dengan yang baru dalam waktu cepat, dan ini bisa terjadi karena ada pemikiran kreatif yang menimbulkan inovasi.
3. Konsumen saat ini lebih pintar dan menuntut pemenuhan kebutuhan. Harapan dalam pemenuhan kebutuhan mengharap lebih dalam hal kualitas, pembaruan, dan harga. Oleh karena, itu *skill* inovatif dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen sekaligus mempertahankan konsumen sebagai pelanggan.
4. Dengan pasar dan teknologi yang berubah sangat cepat, ide yang bagus dapat semakin mudah ditiru, dan ini membutuhkan metode penggunaan produk, proses yang baru dan lebih baik, dan layanan yang lebih cepat secara kontinyu.
5. Inovasi bisa menghasilkan pertumbuhan lebih cepat, meningkatkan segmen pasar, dan menciptakan posisi korporat yang lebih baik.

Rahasia kewirausahaan dalam menciptakan nilai tambah barang dan jasa terletak pada penerapan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan masalah dan meraih peluang yang dihadapi setiap hari. Berinisiatif adalah mengerjakan sesuatu tanpa menunggu perintah. Kebiasaan berinisiatif akan melahirkan kreativitas setelah dibiasakan berulang-ulang akan melahirkan inovasi. Gerschenkron (Suryana,2006:43)

b. Keberanian Menghadapi Risiko

Menurut Dusselman (Suryana,2006: 50), keberanian menghadapi risiko adalah usaha untuk menimbang dan menerima risiko dalam mengambil keputusan dan menghadapi ketidakpastian. Kemauan dan kemampuan mengambil risiko merupakan salah satu nilai utama dalam kewirausahaan. Wirausaha yang tidak mau mengambil risiko akan sukar memulai atau berinisiatif. Wirausaha adalah orang yang lebih menyukai usaha-usaha yang lebih menantang untuk mencapai kesuksesan atau kegagalan daripada usaha yang kurang menantang (Suryana,2006: 40). Oleh sebab itu, wirausaha kurang menyukai risiko yang terlalu rendah atau terlalu tinggi. Sebaliknya, risiko yang tinggi kemungkinan memperoleh sukses yang tinggi, tetapi dengan kegagalan yang sangat tinggi.

c. Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Dalam menjalankan usahanya, seorang pengusaha dituntut untuk memiliki kemampuan keterampilan dalam mengelola sumber-sumber yang ada dalam perusahaanya, terutama kemampuan

mengkombinasikan sumber daya manusia dan alam diwujudkan dengan menjalankan fungsi–fungsi manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2005:4) menyatakan bahwa:

> "Kemampuan manajerial adalah kesanggupan mengambil tindakan– tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan"

Sejalan dengan pendapat Winardi, menurut Siagian P. Sondang (2007: 67) menyatakan bahwa:

> "Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian".

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan usaha memotivasi, melaksanakan, dan mengarahkan tujuan usaha. Wirausaha yang berhasil merupakan pemimpin yang berhasil, baik yang memimpin beberapa atau beratus-ratus karyawan.

Untuk dapat mampu menggunakan waktu dan tenaga orang lain, mengelola dan mengembangkan bisnisnya, seorang wirausaha harus memiliki kemampuan dan semangat untuk mengembangkan orang-orang di sekelilingnya (Suryana,2006:36).

2.1.1.5 Dimensi Perilaku Kewirausahaan

Dimensi perilaku kewirausahaan menurut Kathleen L.Hawkins dan Peter A.Turla (Suryana, 2011:51) adalah seperti berikut :

1. Kepribadian, aspek ini bisa diamati dari segi kreativitas, disiplin diri, kepercayaan diri, keberanian menghadapi risiko, memiliki dorongan, dan kemauan kuat.
2. Hubungan, dapat dilihat dari indikator komunikasi dan hubungan antarpersonal, kepimimpinan, dan manajemen.
3. Pemasaran, meliputi kemampuan dalam menentukan produk dan harga, periklanan, dan promosi.
4. Keahlian dalam mengatur, diwujudkan dalam bentuk penentuan tujuan, perencanaan, penjadwalan, serta pengaturan pribadi.
5. Keuangan, indikatornya adalah sikap dan cara mengatur uang.

2.1.1.6 Intrapreneurship

Intrapreneurship adalah kewirausahaan (entrepreneurship) dalam perusahaan (enterprenership inside of the organization) atau dapat dikatakan bahwa intrapreneurship adalah entrepreneuship yang ada di dalam perusahaan. Konsep intrapreneurship pertama muncul pada tahun 1973 oleh Susbauer dalam tulisannya yang berjudul “Intracoporate Enterpreneurship : Programs in American Industry”, dan kemudian dipopulerkan oleh Pinchott dan Burgelman (2007:145) dalam disertasinya.

Princhott mendefinisikan seorang intrapreneur adalah seorang yang memfokuskan pada inovasi dan kreativitas dan yang mentransformasi suatu mimpi atau gagasan menjadi usaha yang menguntungkan yang dioperasikannya dalam lingkup lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, agar sukses intrapreneurship harus diimplementasikan dalam strategi perusahaan (Dalam Budiharjo, 2011:152).

Asef Karimi, dkk (2011:68) menyebutkan bahwa Intrapreneurship berakar pada kewirausahaan ,ada beberapa perbedaan antara intrapreneurship dan kewirausahaan. Pertama semua, intrapreneur membuat keputusan berisiko menggunakan sumber daya perusahaan. untuk melakukannya, pengusaha menggunakan sumber daya mereka sendiri. Kedua, intrapreneurship terjadi di antara karyawan dari dalam organisasi mereka, sedangkan kewirausahaan cenderung terutama secara eksternal terfokus.

Lebih lanjut Asef Karimi, dkk (2011:98) menyebutkan bahwa sepertiga dari semua, pengusaha lebih memilih untuk mengembangkan pengetahuan tacit dalam organisasi baru daripada menggunakan prosedur atau mekanisme dari perusahaan lain. Di sisi lain, intrapreneur bekerja dalam organisasi yang sudah memiliki politik mereka sendiri, bahasa, prosedur, dan birokrasi.

Meskipun kewirausahaan dan intrapreneurship memiliki perbedaan penting, mereka juga memiliki beberapa koneksi karena intrapreneurship secara konsisten diposisikan sebagai kewirausahaan dalam organisasi.

2.1.1.7 Faktor Pendorong Intrapreneurship

Antonic dalam Budiharjo (2011:78) menyebutkan intrapreneurship dibagi menjadi dua yaitu lingkungan (environment) dan organisasi (organization).

1. Faktor lingkungan yang positif meliputi dinamisme peluang teknologi, pertumbuhan industry, dan permintaan untuk produk baru, sedangkan antesenden untuk lingkungan yang tidak dikehendaki meliputi perubahan yang tidak dikehendaki dan persaingan yang tinggi.
2. Dari sisi organisasi, karakteristik organisasi yang dapat mendorong intrapreneurship adalah system terbuka, kendali formal pada aktivitas intrapreneurship, pemindahan intensif pada lingkungan, dukungan organisasional, dan nilai-nilai perusahaan. Dalam penelitiannya, Antonic membuktikan bahwa intrapreneurship berkorelasi secara positif dengan pertumbuhan (company growth), dan dibuktikan pula bahwa dimensi lingkungan dan karakteristik organanisasi (organization characteristics) berkorelasi positif dengan intrapreneurship.

2.1.1.8 Faktor Penghambat Intrapreneurship

Eesley dan Longenecker dalam Budiharjo (2011:69). mengemukakan 10 hambatan utama dalam intrepreneurship meliputi :

1. Menghukum kesalahan yang disebabkan oleh tindakan risk taking.
2. Gagasan-gasasan tanpa tindak lanjut.
3. Tidak ada dorongan intrapreneurship.

4. Unhealthy politicking dalam organisasi.
5. Komunikasi yang buruk antar karyawan dan juga pada pelanggan.
6. Karyawan tidak didorong berpikir untuk mencari peluang.
7. Misi, sasaran perusahaan tidak jelas.
8. Kurang dukungan manajemen.
9. Penghasilan keputusan beresiko yang tidak diberi reward.
10. Keterbatasan waktu dan sumber daya.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2007:141) memaparkan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan gaya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia,supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Flippo (Hasibuan 2007:143) mendefinisikan motivasi sebagai "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization*

interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives. (Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Menurut moskowits (Hasibuan 2007:143), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut clelland dalam Hasibuan (2007:145), terdapat pola motivasi yang menonjol,yaitu:

a) Achievment motivation, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi / mengalahkan suatu tantangan,untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
b) Affiliation motivation, Yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
c) *Competence motivation,* yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
d) *Power motivation,* yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

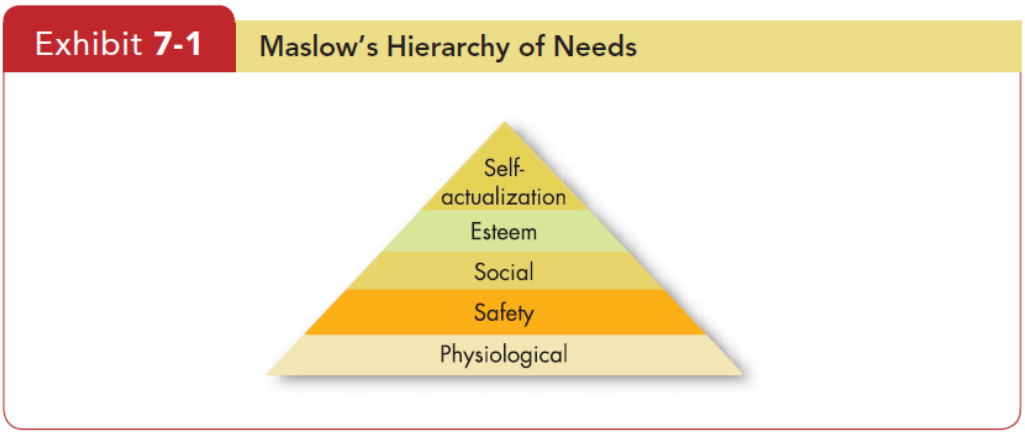
2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi

Ada tiga teori terkait kebutuhan motivasi, yaitu :

a) Teori Hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs)*

Berdasarkan Robbins & Judge (2008: 203): salah satu teori yang paling dikenal dalam hal motivasi adalah Abraham Maslow's *hierarchy of needs*, yakni hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Menurut Suwatno & Priansa (2011:95), teori ini mengungkapkan bahwa seseorang berperilaku atas adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan, yang diberi tingkatan dalam hierarki tersebut.

Gambar 2.1 Maslow Hierarchy of Needs



Source: A. H. Maslow, Motivation and Personality, 3rd ed., R. D. Frager and J. Fadiman (eds.). © 1997. Adapted by permission of Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan terdapatnya lima tingkatan atau hierarki dalam kebutuhan setiap manusia, yakni:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

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

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*)

b) Teori Clayton alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah (Robbins, 2008:65), yaitu;

E = *Existence*

R = *Relatedness*, dan

G = *Growth*

Secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yanag dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena ”*Existence”* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. “*Relatedness”* senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “Growth’ mengandung makna sama dengan “*Self actualization”* menurut Maslow. Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori aldefer disimak lebih lanjut makan akan terlihat bahwa :

1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah dipuaskan;

Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

c) Teori Motivasi David McClelland

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (Robbins 2012:114), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu :

1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi (Need for achievement); n-Ach merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu n-Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi apabila oleh perusahaan diberikan kesempatan untuk mengukir prestasi. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yanag besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Menurut Gordon (Andrianto, 2011:35), seseorang yang memiliki tingkat “High Need for Achievement” memiliki karakteristik :

a. Berani mengambil resiko pribadi untuk menemukan solusi permasalahan.
b. Berorientasi kepada tujuan.
c. Mencari tantangan dalam pekerjaan.
d. Memiliki tingkat kerja keras yang tinggi.
e. Menginginkan timbal balik yang nyata dari kinerja.

2) *Need for affiliation* (kebutuhan untuk afiliasi)

Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for Affiliation),* menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n-Aff ini yang merangsang motivasi pegawai dan juga merangsat semanagat bekerja pegawai, karena setiap individu menginginkan hal berikut:

a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal *(sense of achievement).*
d. Kebutuhan akan perasaan maju ikut serta *(sense of participation).*

Seseorang karena kebutuhan n-Aff akan memotivasi dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Gordon (Andrianto, 2011:36), seseorang yang memiliki tingkat "*High Need for Affiliation*" memiliki karakteristik :

a. Senang mencari teman baru dan memelihara hubungan pertemanan.
b. Ingin disukai oleh orang lain.
c. Menikmati aktivitas sosial.
d. Mencara rasa dimiliki oleh orang lain dengan mengikuti kegiatan organisasi.

Bedasarkan dengan teori Mc.Clelland ini,kemungkinan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien bergantung kepada kombinasi dari,

a. Kekuatan motivasi.
b. Kemungkinan sukses dalam melakukan tugas pekerjaan.
c. Kekuatan nilai insentif untuk kinerja yang dihasilkan.

3) *Need for Power* (dorongan untuk mengatur)

Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*); n-Pow, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai, n-Pow akan merangsang dan memotivasi semangat kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuanya untuk mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik.

Menurut Gordon (Andrianto, 2011:37), seseorang yang memiliki tingkat "*High Need for Power"* memiliki karakteristik:

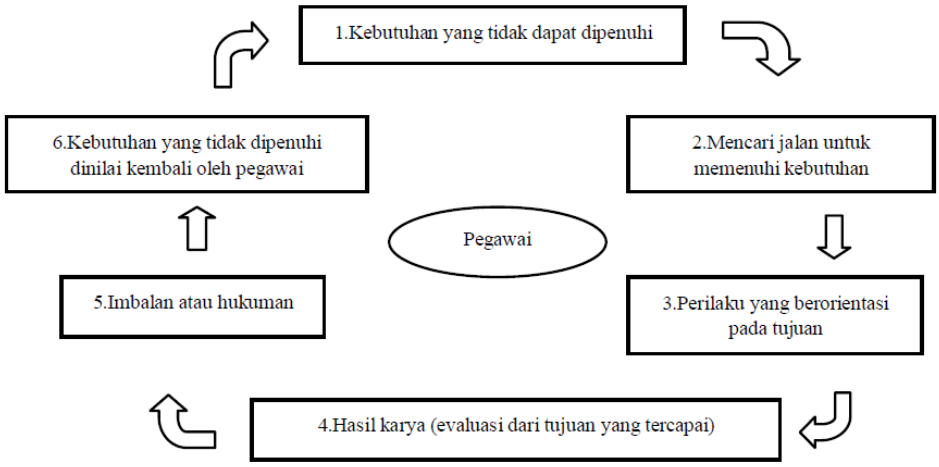
a. Senang untuk mempengaruhi orang.
b. Suka bersaing dengan orang lain.
c. Menikmati interaksi langsung dengan orang lain.

2.1.2.2 Proses Motivasi

Proses Motivasi diawali dengan adanya kebutuhan yang menunjukkan kekurangan yanag dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan yanag tidak terpenuhi akan menyebabkan seseorang mulai mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan memiliki tindakan untuk mencapai perilaku atau tindakan perlu diadakan evaluasi. Hasil evaluasi tersebut dipakai untuk menetapkan imbalan atau hukuman. Jika ada hasil yang tidak memuaskan, Misalnya jika ada kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, maka diadakan peninjauan kembali. Demikian seterusnya proses ini dari awal hingga membentuk pola lingkaran atau siklus seperti pada gambar berikut:

Gambar 2.2

Proses Motivasi



Sumber : Malayu.S.P, Hasibuan, MSDM, 2007, hal. 151

2.1.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut hasibuan (2007:146) tujuan meningkatkan motivasi adalah sebagai berikut :

a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

b) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

c) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.

d) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

e) Mengefektifkan pengadaan pegawai.

f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.

h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

i) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang menjadi indicator bagi motivasi kerja menurut Adhi Putranto (Tanjung, 2004:43) adalah sebagai berikut.

a) Tingkat absensi (kehadiran).

b) Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Prestasi kerja yang telah di capai.

d) Tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/Pekerjaan.

e) Dalam hal kerjasama antar karyawan tuntutan.

2.1.3 Konsep Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Didalam dunia usaha yang berkompetisi secara global,perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, Karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dii masa yang akan datang .Untuk lebih jelasnya berikut adalah pengertian kinerja menurut para ahli :

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa :

   Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau Atual performance(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

2. Veithzal Rivai (2004:309) menyatakan bahwa:

   "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya."

3. Malayu S.P Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa:

   Kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman,dan kesungguhan serta waktu."

4. Wibowo (2013:7) menyatakan bahwa :

   Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

5. Soelaiman (2012:279) menyatakan bahwa :

   Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Simamora,2005:500) antara lain sebagai berikut :

1.Faktor individual

a) Kemampuan dan keahlian
b) Demografis
c) Latar belakang

2.Faktor psikologis

a) Persepsi
b) Attitude
c) Pembelajaran
d) Motivasi

3.Faktor Organisasi

a) Sumberdaya
b) Kepemimpinan
c) Penghargaan
d) Struktur
e) Job Design

Ada juga menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi . Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

Human Performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = Knowledge + skill

Penjelasan :

a) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis,kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior,very superior,gifted dan genius akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi di artikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah.situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja,fasilitas kerja,iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.1.3.3 Dimensi Kinerja Usaha

Menurut Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225) yang mengidentifikasi dimensi kinerja terdiri dari :

1. *Quality of Work,* yaitu kualitas kerja yang dicapai bedasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Quantity of Work Performed,* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3. *Interpersonal Effectiveness*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.
4. *Competencies*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
5. *Job Knowledgei*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Dengan mengetahui apa saja aspek yang mempengaruhi kinerja dari berbagai dimensi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, terdapat dimensi yang tepat dan sangat mudah dipahami, seperti yang dikemukakan oleh Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225) yaitu (1) *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), (2) *Quantity of Work Performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), (3) *Interpersonal Effectiveness* (efektifitas hubungan interpersonal), (4) *Competencies* (kompetensi), (5) *Job Knowledge* (pengetahuan).

2.1.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2
Karakteristik dan Watak Kewirausahaan

NO	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Yoga Arsyenda (2013)	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pns	Penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dan disipin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independent	Sama sama memakai variabel motivasi kerja sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent
2	Vivin Oblivia Yunal, Ratih Indriyani (2013)	Analisa pengaruh motivasi berwirausahaa dan inovasi produk terhadap pertumbuhan usaha kerajinan gerabah di Lombok barat	Penelitian ini menunjukan variabel motivasi memiliki pengaruh langsung yang positif signifikan terhadap pertumbuhan usaha	Penggunaan variabel pertumbuhan usaha sebagai variabel dependent	Penggunaan variabel motivasi sebagai variabel independent

NO	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	Mega Usvita, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 1, Januari 2015, Hal. 31-37 ISSN: 2337-3997	Pengaruh orientasi kewirausahaan dan orientasi pasar terhadap kinerja perusahaan melalui keunggulan bersaing sebagai variabel intervening (survei pada ukm pangan Dinas Perindagtamben Kota Padang)	penelitian ini menunjukan Orientasi kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing dan Orientasi pasar berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing	Penggunaan variabel keunggulan bersaing sebagai variabel intervening sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel intervening	Sama sama menggunakan variabel kewirausahaan sebagai variabel independent
4	Setyawati, Harini Abrilia (2013)	Pengaruh orientasi kewirausahaan dan orientasi pasar Terhadap kinerja perusahaan melalui keunggulan bersaing Dan persepsi ketidakpastian lingkungan Sebagai prediksi variabel moderasi	Penelitian ini menunjukan hasil bahwa Hubungan antara orientasi kewirausahaan terhadap keunggulan bersaing adalah positif (berbanding lurus) .	Penggunaan variabel orientasi pasar sebagai variabel independen	Variabel kinerja perusahaan sebagai variabel dependen,
5	Mmakgabo Justice Malebana (2014) ISSN : 2220-6140	*Entrepreneurial intentions and entrepreneurial motivation of South African Rural University Students*	Secara statistik penelitian ini menunjukan hubungan yang signifikan antara motivasi kewirausahaan, memiliki latar belakang keluarga yang berwirausaha, pengalaman sebelum memulai, dan niat berwirausaha.	Penggunaan variabel niat berwirausaha sebagai variabel independent	Penggunaan variabel kewirausahaan sebagai variabel independent
6	Fauzilah Salleh (2011)	*The effect on motivation on job performance of state government employees in malaysia*	Penelitian ini menunjukan hasil adanya hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai	Penggunaan perilaku kewirausahaan pada variabel independent peneliti sedangkan penelitian ini tidak menggunakan	Penggunaan variabel motivasi sebagai variabel independent dan kinerja usaha sebagai variabel dependent

2.2 Kerangka Pemikiran

(Astamoen, 2008: 51), wirausaha adalah pengusaha yang memiliki keberanian untuk mengembil resiko dengan menciptakan produksi, termasuk modal, tenaga kerja, dan bahan dari usaha bisnis untuk mendapatkan profit/laba.

Wirausaha selalu berkomitmen dalam melakukan tugasnya hingga memperoleh hasil yang diharapkannya, karena itu ia selalu tekun, ulet dan pantang menyerah. Tindakannya tidak didasari oleh spekulasi, melainkan perhitungan yang matang. Ia berani mengambil risiko yang moderat, artinya risiko yang diambil tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Keberanian mengambil resiko yang didukung komitmen yang kuat mendorong wirausaha untuk terus berjuang mencari peluang hingga memperoleh hasil. Dengan semangat optimisme karena mendapatkan hasil yang diharapkannya. Maka uang yang dikelola secara proaktif dipandang sebagai sumber daya bukan tujuan akhir.

Berdasarkan Robbins & Judge (2012: 203)**:** Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan terdapatnya lima tingkatan atau hierarki dalam kebutuhan setiap manusia, yakni:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
d) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*)

Menurut Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225) yang mengidentifikasi dimensi kinerja terdiri dari :

1.Quality of Work, yaitu kualitas kerja yang dicapai bedasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2.Quantity of Work Performed, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3.Interpersonal Effectiveness, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.

4.Competencies, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

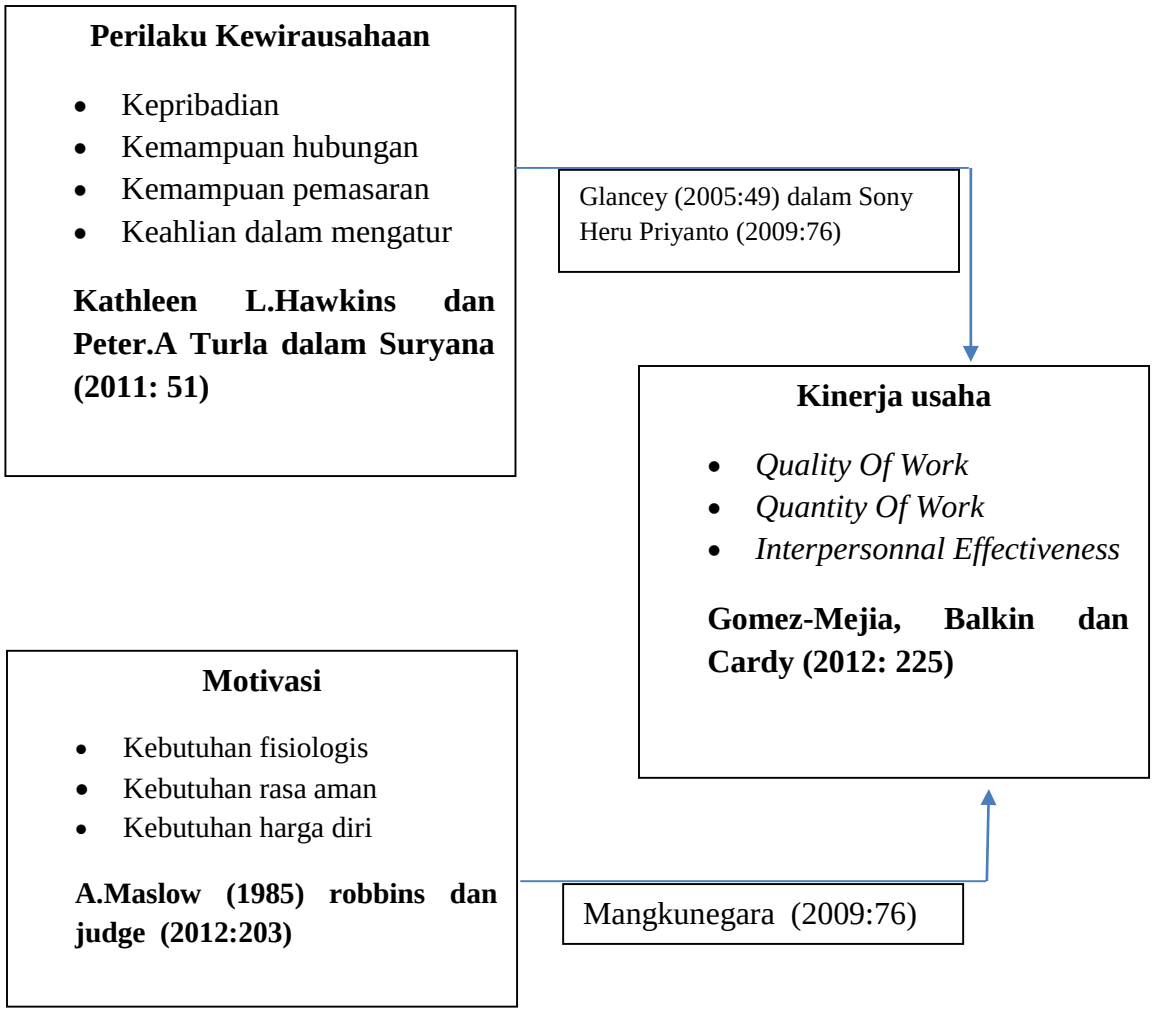
5.Job Knowledgei, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

2.2.1 Hubungan antara Perilaku Kewirausahaan dengan Kinerja Usaha

Glancey (2005:49) dalam Sony Heru Priyanto (2009: 73) ”Wirausaha yang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang superior akan dapat meningkatkan performansi usaha seperti peningkatan profit dan pertumbuhan usaha” jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku kewirausahaan berubungan dan berpengaruh terhadap kinerja usaha.

2.2.2 Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Usaha

Menurut Mangkunegara (2009:76) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.



Gambar 2.3
Skema Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Bedasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis menguraikan hipotesis dasar yaitu:

Sub Hipotesis :

H_1**:** Variabel perilaku kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja usaha Waditra Indojaya Bandung.

H_2: Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja usaha Waditra Indojaya Bandung.

Hipotesis Utama :

Terdapat pengaruh perilaku kewirausahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja usaha Waditra Indojaya Bandung