BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Motivasi Usaha

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Usaha

Motivasi merupakan proses dari psikologis yang berlandaskan pada salah satu unsur yang dapat menjelaskan kepribadian seseorang. Motivasi berkaitan dengan keinginan kuat yang berada di dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar.

Menurut menurut Nimran (2005: 47) dalam Hilman dan Acep (2016) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.

Menurut Hasibuan (2000: 85) dalam Chamdan Purnama (2014) 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.

Menurut Robbin (2003: 208) dalam Mulyanto (2014) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Sedangkan menurut Basrowi (2014:65) motivasi dalam pribadi seseorang yang mendorong kemampuan individu melalui aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan para ahli maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi usaha merupakan dorongan yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan memandang aspek – aspek yang menjadi peluang untuk dapat berkembang.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi Usaha

Menurut Hasibuan (2005:146) dalam Dina Ochtaviana (2012 : 16) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, Motivasi Usaha, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.3. Indikator Motivasi Usaha

Menurut Hasibuan (2005:149) dalam Dina Ochtaviana (2012: 16) indikator-indikator motivasi Usaha adalah sebagai berikut :

1. Motif

   Motif adalah suatu perangasang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Harapan

   Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku.

3. Insentif

   Insentif adalah sebagai sarana motivasi, untuk memberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

2.1.2. Kemampuan Manajerial

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan Manajerial

Dalam menjalankan usahanya,seorang manajer dituntut untuk memiliki kemampuan keterampilan dalam mengelola sumber-sumber yang ada dalam perusahannya, terutama kemampuan mengkombinasikan sumber daya manusia dan alam diwujudkan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2000:4) menyatakan bahwa: "Kemampuan manajerial adalah kesanggupan mengambil tindakantindakan perencanaan,pengorganisasian,pelaksanaan, pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan"

Hampir sama dengan pendapat Winardi menurut Siagian P. Sondang (2007:67) bahwa : "Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan,pengorganisasian,pemberian motivasi,pengawasan dan penilaian".

Selanjutnya menurut pendapat yang dikemukakan oleh J.David Hunger & Thomas L.Wheelen (2001:452) dan Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003:99) menyatakan yaitu "Kemampuan Manajerial adalah kemampuan dalam menggerakan sumberdaya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual."

Sedangkan menurut B.S Wibowo (2002:14) menyatakan bahwa : "Kalau kita ingin sukses, maka kita harus memiliki „keterampilan manajerial" diantaranya energy spiritual,keterampilan emosional,kekuatan intelektual,kualitas fisik dan penguasaan teknologi terapan

2.1.2.2. Aspek-Aspek Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial dalam menjalan kegiatan usahanya dipengaruhi oleh 7 aspek, yaitu :

1. Kepemimpinan

   Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi para pengikutnya.

Terdapat sumber dan bentuk kekuasaan paksaan, leigitmasi keahlian, referensi, informasi dan hubungan (Veithzal Rivai, 2003:4-5)

Kepemimpinan bukan saja bertanggung jawab agar orang-orang bekerja namun juga mengendalikan kebanyakan alat pemuas kebutuhan manusia dalam organisasi

2. Pemecahan Masalah

   Dalam menjalankan perannya sebagai pengambil keputusan, manajer harus mampu menangani masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi. Sebagai penanganan masalah, manajer mengambil tindakan korektif sebagai tanggapan terhadap masalah- masalah yang tidak diduga sebelumnya (Stephen P.Robbins, 2002:4)

3. Komunikasi

   Perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa cara bentuk penyampaian informasi, maka hanya melalui komunikasi kebutuhan manusia dasar dapat terpuasi (Komaruddin Sastradipoera, 2002:95). Dalam organisasi, pencapaian tujuan dengan segala proses membutuhkan komunikasi yang efektif, sehingga pemimpin menyampaikan informasi berupa perintah, atau bawahan menyampaikan informasi laporan lisan maupun tulisan sehingga mencapai sasaran dengan persepsi yang sama (Vehitzhal Rivai, 2003:137-139).

   Komunikasi yang efektif dan komunikatif merupakan hal yang penting bagi manajer karena :

- Komunikasi merupakan alat bagi manajer untuk melaksanakan fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi kepemimpinan dan fungsi pengendalian
- Komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap manajer di setiap harinya dan memakan waktu paling banyak dari waktu yang tersedia (Indriyo Gistosudarmo, 1997:203)

4. Keterampilan Manajerial

   Robert Katz dalam Stephen P.Robbins (2002:4) dan Veitzhal Rivai (2003 : 33) mengatakan keterampilan manajerial yang efektif adalah:

   - Keterampilan Teknis : yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan khusus dan keahlian spesialisasi
   - Keterampilan Manusia : Kemampuan bekerjasama, memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok
   - Keterampilan Konseptual : Keterampilan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit

5. Pengalaman Melalui pengalaman, seseorang menjadi lebih mudah untuk melaksanakan tugas yang sama dan mempunyai potensi untuk menghadapi segala permasalahan yang bersangkut paut dengan bidang keahliannya (Stephen P. Robbins, 2002 : 66)
6. Kewirausahaan Kewirausahaan mempelajari tentang nilai kemampuan, dan perilaku seseorang dalam berkreasi dan berinovasi. Oleh sebab itu, objek studi kewirausahaan adalah nilai-nilai dan kemampuan seseorang yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Menurut Soeparman

Soemahamidjaja 2003 : 9, Kemampuan seseorang yang menjadi objek kewirausahaan meliputi :

- Kemampuan merumuskan tujuan hidup (usaha)
- Kemampuan memotivasi diri untuk melahirkan suatu tekad kemauan yang menyala-nyala
- Kemampuan untuk berinisiatif, yaitu mengerjakan sesuatu yang baik tanpa menunggu orang lain, yang dilakukan berulangulang sehingga menjadi kebiasaan berinisiatif
- Kemampuan berinovasi, yang melahirkan kreativitas (daya cipta) setelah dibiasakan berulang-ulang akan melahirkan motivasi.
- Kemampuan untuk membentuk modal uang atau barang (capital goods)
- Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri untuk selalu tepat waktu dalam segala tindakan melalui kebiasaaan yang selalu tidak menunda pekerjaan.
- Kemampuan mental yang dilandasi agama
- Kemampuan untuk membiasakan diri dalam mengambil hikmah dari pengalaman yang baik maupun menyakitkan.

7. Motivasi

Teori motivasi yang termasuk dalam kategori teori kepuasan adalah teori motivasi yang berpendapat bahwa manusia berperilaku karena ingin memenuhi kebutuhan dasarnya. Sedikitnya ada tiga kebutuhan pokok umum (Komaruddin Sastradipoera, 2002 : 92):

- Motif fisioligis : Kebutuhan pokok manusia paling primitive yang melandasi motivasi yang meliputi sandang, pangan, papan, dan tidur
- Motif sosiologis : kebutuhan akan cinta dan kasih sayang, dan kebutuhan untuk diterima orang disekitarnya.
- Motif psikologis : kebutuhan untuk diakui, berprestasi, status, dan lain-lain.

2.1.2.3 Karakteristik Kemampuan Manajerial

Pada penelitian Stogdill yang dilakukan pada tahun 1904-1948 meninjau 124 studi tentang karakteristik-karakteristik yang dilakukan pemimpin dan menemukan bahwa pola hasil konsisten dengan konsepsi mengenai seorang pemimpin sebagai orang yang memperoleh status melalui demonstrasi, kemampuan untuk memudahkan upaya kelompok dalam mencapai sasarannya. Adapun karakteristik-karakteristik seorang pemimpin yang baik diantaranya :

- Karakteristik Fisik (tinggi badan, penampilan)
- Aspek Kepribadian (harga diri, dominan, kestabilan)
- Bakat (Kecerdasan umum, kefasihan verbal, kreativitas)

2.1.2.4 Ciri-Ciri Penerapan Kemampuan Manajerial yang Baik

Pada Penelitian Stogdill yang dilakukan pada tahun 1949-1970 meninjau 163 studi tentang ciri dari penerapan kemampuan manajerial yang baik yang dilakukan pemimpin. Diantaranya :

- Dapat beradaptasi dengan situasi
- Waspada terhadap lingkungan sosial
- Ambisius,berorientasi terhadap keberhasilan
- Asertif
- Kooperatif
- Tegas
- Dapat diandalkan
- Dominan (Motivasi terhadap kekuasaan)
- Enerjik (Tingkat aktivitasnya tinggi)
- Gigih (mempunyai kekuatan dan kegigihan dalam mengejar sasaran
- Keyakinan diri (mempunyai keyakinan diri dan rasa identitas pribadi
- Toleran terhadap tekanan (kesiapan untuk menyerapkan tekanan antarpribadi dan kesediaan untuk bertoleransi terhadap frustasi dan penundaan)
- Bersedia untuk mengambil tanggung jawab (mempunyai dorongan yang kuat akan tanggung jawab dan penyelesaian tugas)

2.1.2.5 Indikator Kemampuan Manajerial

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh J.David Hunger & Thomas L.Wheelen (2001:452) dan Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003:99) menyatakan terdapat 3 Indikator yang mempengaruhi Kemampuan Manajerial yaitu :

1. Keahlian Teknis

   Keahlian teknis berkaitan dengan apa yang dilakukan dan bekerja dengan sesuatu, terdiri dari kemampuan menggunakan teknologi untuk mengerjakan tugas-tugas organisasional. Keterampilan teknikal memungkinkan orang yang bersangkutan melaksanakan mekanisme yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan khusus.

   Pengertian yang lebih lengkap dikemukakan oleh Konntz, dkk dalam Munfaat (2001:26-27) yaitu "Technical skill is knowledge of and profiency in activities involving methods,process, and procedures, thuts, it involves working with tools, and supervisors should have the ability to teach these skill to their subordinates".

2. Keahlian Manusia

   Keahlian manusia berkaitan dengan bagaimana sesuatu dilakukan dengan bekerja dengan orang terdiri dari kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai sasaran.

3. Keahlian Konseptual

   Keahlian konseptual berkaitan dengan mengapa sesuatu dilakukan dengan cara pandang orang terhadap organisasi secara keseluruhan, terdiri dari kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan karena kompleksitas itu dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan.

2.1.2.6 Faktor Penyebab Rendahnya Kemampuan Manajerial

Dalam team kerja pada umumnya tidak jarang pemimpin atau leader yang tidak menghasilkan kinerja optimal. Penyebab rendahnya kemampuan manajerial

ini menurut Drs. Supadi dalam jurnal Kemampuan Manajerial Penting dalam Membentuk Team Kerja yang Produktif adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin tidak memahami kinerja yang diharapkan dari posisinya sebagai seorang pimpinan team kerja
2. Pemimpin tidak memahami peran manajerial yang disandangnya
3. Pemimpin tidak mempunyai manajerial skill yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja manajerial yang ditargetkan
4. Pemimpin tidak memiliki semangat untuk mengfokuskan dan mendorong aktivitasnya dalam menghasilkan kinerja manajerial

2.1.2.7 Faktor – Faktor yang meningkatkan Kemampuan Manajerial

Menurut hasil pengamatan Drs.Supadi dalam jurnal Kemampuan Manajerial Penting dalam Membentuk Team Kerja yang Produktif. Ada 10 faktor yang mempengaruhi kemampuan manajerial antara lain :

1. Pekerjaan yang menarik

   Pemimpin hendaknya mampu meyakinkan bawahannya pekerjaannya sangat menarik. Suatu pekerjaan dikatakan menarik bila orang yang mengerjakannya senang dalam melakukannya. Berawal dari rasa senang itu pula diharapkan dapat meningkatkan mutu suatu hasil kerja. Juga tak kalah pentingnya agar pimpinan bisa mengetahui jenis pekerjaan yang cocok dan disenangi bawahannya.

2. Kesejahteraan yang memedahi

   Pemimpin harus bisa membuktikan bahwa dia mampu menentukan dan memberikan kesejahteraan yang wajar pada bawahannya secara obyektif. Ini penting dalam membangkitkan dan memelihara gairah kerja yang baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

   Pemimpin hendaknya mampu memberikan pengarahan atau training yang memadai sebelum suatu pekerjaan dilakukan. Dengan demikian bisa mengurangi rasa kuatir bila gagal dalam melakukan pekerjaan itu, sehingga terlalu hati-hati. Karena terlalu berhati-berhati akibatnya akan sama bila tidak berhati- hati.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

   Pemimpin mampu membimbing bawahannya agar dapat menghayati atas maksud dan makna pekerjaan. Dengan begitu dia akan tahu kegunaan dari pekerjaannya. Bila dia telah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan itu, maka dalam mengerjakan pekerjaan itu, dia akan lebih meningkatkan kinerjanya.

5. Suasana atau lingkungan kerja yang baik

   Pimpinan wajib mengetahui cara agar membuat tempat kerja tenang dan hubungan antar personal yang harmonis. Dari lingkungan kerja yang baik itu diharapkan akan mampu membawa pengaruh yang baik pula dari semua pihak baik dari bawahan, atasan ataupun hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan kompetensi dan kontribusi

   Seorang bawahan akan merasa bangga bila team kerjanya meraih kemajuan dalam kinerjanya. Lebih-lebih lagi bila promosi dan perkembangan diri mereka dihargai secara fair berdasarkan pada kompetensi dan kontribusinya. Dengan kebanggaan itu pula dia akan selalu menjaga prestasi dan citra team kerjanya.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan team kerja

   Sense of belonging bawahan terhadap team kerjanya harus senantiasa ditumbuh kembangkan melalui keterlibatan yang aktif dan tulus. Dengan demikian bawahan akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam team kerjanya. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap team kerjanya, maka ia akan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi Seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan emosional dengan sikap dan batas perilakunya yang bijaksana terhadap bawahan. Jika diperlukan dengan batas-batas tertentu dia akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya tanpa mengesankan turut campur. Dengan demikian hubungan kerja tidak terbatas pada pendekatan formal legalistik, namun juga mempunyai pendekatan kekeluargaan atau dari hati kehati antara pimpinan dan bawahannya.

9. Kesetiaan Pimpinan pada bawahan Tidak hanya bawahan yang perlu memberikan loyalitas pada pimpinan, namun penting juga sebaliknya. Loyalitas demikian akan menjadi dasar rasa kepercayaan bawahan terhadap pimpinannya, sehingga mau memberikan dukungan yang penuh terhadap team kerjanya. Hal ini dapat juga mendatangkan wibawa terhadap atasan. Apabila jika dia sanggup menyampaikan realita secara arif dan bijaksana. Tidak mengobral janji-janji kosong hanya untuk meningkatkan kinerja sesaat yang berbuntut pada rasa kesal pada diri

bawahan. Hingga bawahan berpendapat dia bukan pimpinan yang pantas dipercaya dan didukungnya

10. Disiplin kerja Penerapan disiplin kerja dengan pendekatan legalitas formal hendaknya diminimasi sekecil mungkim. Pimpinan yang hanya berbicara tentang sangsi atau hukuman dalam membenahi bawahannya hanya akan memberikan indikasi ketidakmampuan memimpin. Hal demikian juga tidak selalu efektif. Adalah sudah menjadi sifat manusia yang biasanya ber ego tinggi, sehingga pendekatan diatas akan sering menstimulasi bawahan untuk bersikap defensive dan boleh jadi akan membalas tindakan itu dengan diam-diam menurunkan kinerjanya dalam team dengan mengurangi keterlibatan dan dukungan terhadap tim kerjanya

2.1.3 Kinerja Usaha

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Usaha

Menurut Prawirosentono, (1991:1) pada penelitian Mulyanto (2007:76) menyatakan bahwa :

"Kinerja usaha adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Madura (2001) dalam penelitian Moch.Fatkhul Mujib (2010:21) menjelaskan bahwa kinerja bisnis dilihat dari sudut pemilik usaha yang menanamkan modalnya pada suatu perusahaan memusatkan diri pada dua kriteria untuk mengukur kinerja perusahaan. 1) imbalan atas penanaman modalnya dan 2) resiko dari penanaman modal mereka. Karena strategi bisnis yang harus menentukan bagaimana strategi bisnis yang bermacam-macam akan mempengaruhi imbalan atas penanaman modal perusahaan dan resikonya.

Menurut Mulyadi (1997) dalam penelitian Moch.Fatkhul Mujib (2010:22) menyatakan informasi akuntansi yang dipakai sebagai ukuran dalam kinerja manajer pusat pendapatan adalah pendapatan. Sedangkan informasi yang dipakai sebagai ukuran kinerja manajer pusat adalah biaya. Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.

Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja usaha terdiri dari :

1. Hasil – hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: Motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal diatas Moh. Pandu Tika (2005:121) mendefinisikan kinerja suatu bisnis adalah hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhui oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut Rucky (2001;7) diantaranya yaitu:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

2.1.3.3 Karakterisktik Kinerja Usaha

Kaplan dan Norton (1992:76) dalam Nursiah (2009:72) mengembangkan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang lebih komprehensif, dinamakan Balanced Scorecard. Menurut konsep balanced scorecard kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan kompetitif dapat dilihat dari empat bidang, yaitu berdasarkan:

1. Perspektif finansial

   Dimana pada perspektif ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan pangsa pasar, peningkatan penerimaan melalui penjualan produk perusahaan. Selain itu peningkatan efektifitas biaya dan utilitas asset dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

2. Perspektif Pelanggan Dimana perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan segmen pasar. Identifikasi secara tapat kebutuhan pelanggan sangat membantu perusahaan bagaimana memberikan layanan kepada pelanggan.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

   Dimana perusahaan harus mengidentifikasi proses-proses yang paling kritis untuk mencapai tujuan peningkatan nilai bagi pelanggan.

4. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

   Dimana tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam perspektif finacial, pelanggan dan proses bisnis internal mengidentifikasi dimana organisasi harus unggul untuk mencapai terobosan kinerja, sementara tujuan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan infrastruktur yang memungkinkan tujuan-tujuan ambisius dalam ketiga perspektif itu tercapai.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Usaha

Indikator kinerja usaha menurut Hadjimonalis (2000) dalam Mulyanto (2012:36) adalah sebagai berikut:

1. Pertumbuhan penjualan

   Pertumbuhan penjualan mencerminkan manisfestasi keberhasilan investasi periode masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang akan datang. Menurut Rahmawati (2007), pertumbuhan perusahaan yang berkelangjutaan adalah tingkat dimana penjualan perusahaan dapat tumbuh tergantung pada bagaimana dukungan *asset* terhadap peningkatan penjualan. Selain melalaui yingkat penjualan, pertumbuhan tingkat perusahaan dapat juga diukur dari pertumbuhan asset atau dengan kesempatan investasi yang diproksikan dengan berbagai macam kombinasi nilai set kesempatan investasi.

2. Pertumbuhan pendapatan
3. Pertumbuhan pangsa pasar

2.1.4. Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mulyanto (2007)	Pengaruh Motivasi Dan kemampuan manajerial Terhadap Kinerja usaha pedagang kaki lima menetap (Suatu Survai pada Pusat Perdagangan dan Wisata di Kota Surakarta)	Motivasi dan kemampuan manajerial secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Usaha	Penggunaan variabel Motivasi dan Kemampuan Manajerial sebagai variabel independen dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen	Tempat penelitian yang dilakukan di Pusat Perdagangan dan Wisata di Kota Surakarta sedangkan peneliti di Sentra Tahu Cibuntu Bandung
2	Wisda Apriana (2012)	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA USAHA PEDAGANG KAKI LIMA DI BEKASI	Motivasi dan kemampuan manajerial secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Usaha	Penggunaan variabel Motivasi dan Kemampuan Manajerial sebagai variabel independen dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen	Tempat penelitian yang dilakukan di Pedagang Kaki Lima di Bekasi sedangkan peneliti di Sentra Tahu Cibuntu Bandung
3	Chamdan Purnama, Suyanto Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2010: 177-184	MOTIVASI DAN KEMAMPUAN USAHA DALAM MENINGKATKAN KINERJA USAHA INDUSTRI KECIL (STUDI PADA INDUSTRI KECIL SEPATU DI JAWA TIMUR)	Motivasi dengan indikator motif (keinginan pengusaha untuk berusaha), harapan (kesempatan yang diperoleh karena tercapainya tujuan usaha) dan insentif (imbalan yang diperoleh karena menjalankan usaha) berpengaruh positif terhadap kemampuan usaha dan Kinerja Usaha.	Penggunaan variabel motivasi sebagai variabel independen, dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen	Penggunaan variabel kemampuan usaha sebagai variabel independen,sedangkan peneliti menggunakan variabel kemampuan manajerial sebagai variabel independen
4	Adhitya Nur Muhlisin (2014)	PENGARUH PERILAKU KEWIRAUSAHAAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KINERJA USAHA (SURVEY PADA PENGRAJIN SENTRA RAJUT BINONG JATI BANDUNG)	Pengaruh kemampuan manajerial secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Usaha.	Penggunaan variabel kemampuan manajerial sebagai variabel independen, dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen	Penggunaan variabel perilaku kewirausahaan sebagai variabel independen,sedangkan peneliti menggunakan variabel Motivasi Usaha sebagai variabel independen
5	Eddy Suryanto Soegoto (2012)	ANALISIS MOTIVASI BERHASIL DAN DAYA KREATIVITAS	Motivasi berhasil dan daya kreativitas secara	Penggunaan variabel motivasi sebagai variabel	Penggunaan variabel daya kreativitas

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Econo Insentif Kopwil4, Vol 6, No. 1 Juli 2012	TERHADAP KINERJA USAHA PADA INDUTRI RAJUT BINONG JATI BANDUNG	simultan berpengaruh terhadap kinerja usaha, dengan tingkat pengaruh tinggi	independen, dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen	sebagai variabel independen,sedangkan peneliti menggunakan variabel Kemampuan Manajerial sebagai variabel independen
6	Inggrita Gusti Sari Nasution (2014) International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. II, Issue 12, Dec 2014 ISSN 2348 0386	*IMPACT OF MOTIVATION AND ABILITY ON PERFORMANCE OF WOMAN ENTREPRENEURS IN ONLINE BUSINESS*	*This study concludes that the role of perception is moderating the relationship between motivation and ability on the performance, while the situation factor does not moderate the relationship between motivation and ability on the performance of entrepreneurs in online businesses*	Penggunaan variabel motivasi dan kemampuan sebagai variabel independen, dan Kinerja Usaha sebagai variabel dependen	Tempat penelitian yang dilakukan pada bisnis online sedangkan peneliti di Sentra UMKM Tahu Cibuntu Bandung
7	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 motivasi usaha sebagai variabel independen	Penggunaan variabel niat kewirausahaan sebagai variabel independen, sedangkan peneliti menggunakan kemampuan manajerial
8	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 variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tempat penelitian yang dilakukan di Malaysia sedangkan peneliti di Sentra UMKM Tahu Cibuntu Bandung

2.2. Kerangka Pemikiran

Setiap pengusaha bertujuan untuk berhasil dalam usahanya yang memungkinkan kinerja mendorong pengusaha untuk memperbarui semangat dalam berusaha dan mencapai kinerja usaha yang maksimal. Kinerja usaha adalah ukuran bagi pengusaha dalam menentukan prestasi dan dilihat dari pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, pertumbuhan tenaga kerja dan pertumbuhan pasar. Dalam mencapai kinerja usaha yang maksimal diperlukan faktor pendorong dalam diri pengusaha, salah satunya yaitu dengan motivasi usaha dan kemampuan manajerial.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinnya, sehingga terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama

Kemampuan manajerial memang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja usaha, selain itu motivasi juga sangat diperlukan guna memacu keinginan para pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Pembinaan ini bertujuan untuk memotivasi agar dapat mengembangkan usahanya, selain itu bertujuan pula memberikan arahan tentang pentingnya manajerial agar kinerja mampu mengelola usahanya tersebut sehingga diharapkan usaha sentra industry rajut binong jati akan bertambah maju.

2.2.1. Keterkaitan Motivasi Usaha Terhadap Kinerja Usaha

Menurut Owen (Ranto, 2007: 20) Keberhasilan berusaha tidak diukur dari seberapa banyak harta seseorang telah terkumpul tetapi dilihat bagaimana seorang

membentuk, mendirikan serta menjalankan usaha dari sesuatu yang tidak ada menjadi ada berbagai studi memperlihatkan bahwa adanya korelasi antara motivasi terhadap 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.

2.2.2. Keterkaitan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Usaha

Kemampuan Manajerial adalah salah satu unsur penting pendukung kinerja usaha, karena maju mundurnya suatu usaha terletak ditangan manajer, jika manajer mampu mengambil keputusan dan kebijakan yang benar dalam menjalankan usahanya maka usaha itu mempunyai peluang yang besar untuk maju dan berkembang, tapi jika manajer mengambil keputusan dan kebijakan yang salah makan kemungkinan besar pula usaha itu akan mengalami kemunduran atau bahkan akan mengalami kebangkrutan.

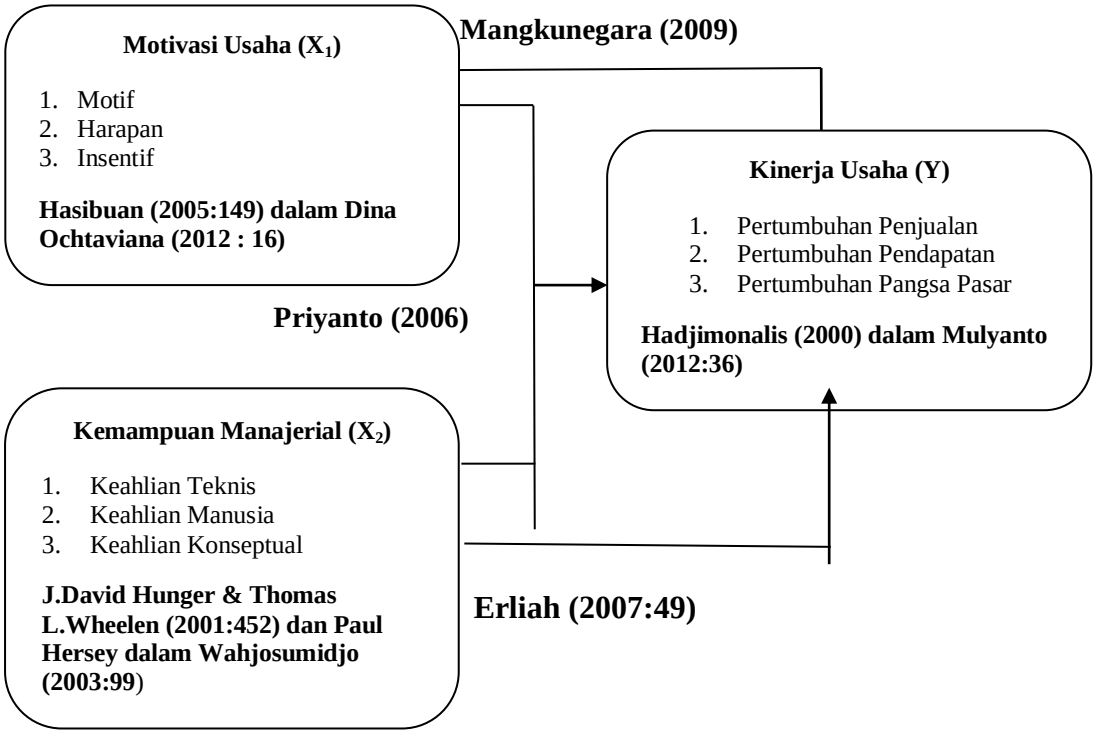
Menurut Erliah (2007:49) mengatakan bahwa “Suatu usaha dikatakan berhasil di dalam usahanya apabila setelah jangka waktu tertentu usaha tersebut mengalami peningkatan baik dalam permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan” Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial berkaitan terhadap kinerja suatu usaha. Dan usaha itu dapat dikatakan berhasil jika mengalami peningkatan yang baik dalam permodalan, skala usah, hasil atau laba maupun jenis usaha atau pengelolaannya.

2.2.3. Keterkaitan Motivasi Usaha dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Usaha

Kemampuan manajerial memang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja usaha, selain itu juga sangat diperlukan guna memacu keinginan para pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Pembinaan ini bertujuan untuk memotivasi agar dapat mengembangkan usahanya, selain itu bertujuan pula memberikan arahan tentang pentingnya manajerial agar kinerja mampu mengelola usahanya tersebut sehingga diharapkan usaha sentra industri rajut binong jati akan bertambah maju (Siagain, 2004:10)

Seseorang yang memiliki motivasi usaha tinggi dan digabung dengan kemampuan manajerial yang memadai akan menyebabkan dia sukses dalam usahanya (Priyanto, 2006).

Berikut ini adalah skema paradigma dari penelitian ini:



Gambar 2.1
Skema Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Sub Hipotesis:

1. H_0 : Variabel Motivasi Usaha berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra Tahu Cibuntu Bandung.
2. H_1 : Variabel Kemampuan Manajerial berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra Tahu Cibuntu Bandung.

Hipotesis Utama:

Terdapat pengaruh Motivasi Usaha dan Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra Tahu Cibuntu Bandung.