

PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA BISNIS UKM DI SUKOHARJO



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata II pada Jurusan
Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :
HANI SAFITRI
P 100 160 084

MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA BISNIS UKM DI SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

Telah disetujui oleh pembimbing

Pada tanggal: 14 Mei 2020

Menyetujui

Dosen Pembimbing 1



M. Farid Wajdi, Ph.D

Dosen Pembimbing II



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan

Activate Windows
Go to Settings to

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA BISNIS UKM DI SUKOHARJO**

Oleh :

HANI SAFITRI

P 100 160 084

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 14 Mei 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

**1. M. Farid Wajdi, Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)**

1. 

**2. Prof. Dr. Anton Agus Setyawan
(Anggota I Dewan Penguji)**

2. 

**3. Dr. Edy Purwo Saputro, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)**

3. 

Direktur,



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, Mei 2020

Penulis,



Hani Safitri

Activate Win
Go to Settings to

PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BISNIS UKM DI SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Dimensi Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Bisnis Ukm Di Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 UKM di Sukoharjo dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode non *probability* sampling. Teknik analisa data menggunakan Analisis regresi liner berganda . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis. 2) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja bisnis.

Kata kunci : pengetahuan, keterampilan kemampuan, dan motivasi , kinerja bisnis.

Abstract

This study aims to Influence Competency Dimensions, and Motivation on SME Business Performance in Sukoharjo. The sample in this study amounted to 48 SMEs in Sukoharjo using a questionnaire for data collection. The sampling technique used non-probability sampling method. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) knowledge, skills and abilities have no effect on business performance. 2) motivation has an influence on business performance.

Keywords: knowledge, skills, abilities and motivation, business performance.

1. PENDAHULUAN

Definisi usaha kecil dan menengah (UKM) memiliki peran penting dalam pengembangan ekonomi di sebagian besar negara di dunia dan sangat penting untuk menghasilkan laba bagi pemilik (Ebiringa, 2011). Oleh karena itu, fakta yang diketahui bahwa UKM berkontribusi secara berarti untuk mencapai pembangunan ekonomi secara umum. Kontribusi ini dapat menyebabkan lonjakan PDB, peningkatan cara hidup, dan mengurangi tingkat pengangguran (Perks dan Smith, 2006). Sebagai hasil dari fakta-fakta ini, setiap ekonomi harus memaksimalkan manfaat yang disediakan oleh usaha tersebut. Namun, Nigeria belum dapat mengidentifikasi kepentingan penuh dari sektor ini meskipun posisi negara sebagai pemimpin dunia dalam semangat kewirausahaan (Global Entrepreneurial Monitor, 2012) Keterampilan kewirausahaan sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup usaha skala kecil dan menengah (Amatori). , 2006). Oleh karena itu,

keterampilan adalah pengetahuan yang ditunjukkan melalui tindakan atau kinerja unik dalam situasi tertentu. Keterampilan diperoleh dan dikembangkan melalui pelatihan (Zehra, 2016). Namun demikian, mencapai pertumbuhan bisnis yang dapat dipertahankan adalah tugas yang membutuhkan keterampilan khusus (Perks dan Smith, 2006). Dengan skenario di atas, kemungkinan besar bisnis akan berhasil lebih banyak jika pemilik bisnis dapat memiliki keterampilan kewirausahaan yang memadai. Keterampilan-keterampilan ini memberikan manfaat bagi para pemula dan juga bermanfaat sepanjang siklus bisnis.

Masalah yang dihadapi oleh sebagian besar bisnis UKM di Indonesia adalah rendahnya keunggulan kompetitif untuk bisnis. Keunggulan kompetitif yang rendah berdampak pada kapasitas dan daya saing yang rendah untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. Masalah ini juga dihadapi oleh UKM di daerah Sukoharjo. Persaingan yang dihadapi akan semakin ketat di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang telah diberlakukan sejak akhir tahun 2015. Solusi mendesak harus diberikan oleh para pemangku kepentingan kepada UKM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik di bidang kompetensi manajemen produksi dan Manajemen pemasaran lapangan

Kompetensi UKM yang perlu ditingkatkan adalah di bidang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dan sikap untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif. Michael J. Stevens, Michael A. Campion (1994), berpendapat bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA), sangat penting dalam membangun Kerja Tim. Kerja tim adalah dimensi budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan kinerja selanjutnya dapat memengaruhi daya saing bisnis (Prakoso, Bagas, 2005). Penelitian ini menghasilkan model pengembangan UKM untuk menghadapi persaingan yang semakin dinamis dengan fokus analisis pada sumber daya manusia sebagai prediktor peningkatan kinerja bisnis dan keunggulan kompetitif UKM.

Pengusaha yang inovatif dianggap sebagai faktor penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi (Machmud & Sidharta, 2014). Beberapa penelitian tentang motivasi wirausaha didasarkan pada teori prestasi (McClelland, 1961), kekuasaan dan disiplin diri (McClelland & Burnham, 1976), self-efficacy (Baum, 1994), lokus dan kontrol (Rotter, 1966), keinginan otonomi (Buttner & Moor, 1997), kemerdekaan (Hornaday & Aboud, 1973; Aldridge, 1997), dorongan (Shane, Locke, & Collins, 2003), gairah (Baum, Locke, & Smith, 2001; Shane et al., 2003), karakteristik lingkungan mempengaruhi pembentukan perusahaan (Aldrich, 2000), dan karakteristik peluang wirausaha (Christensen, 1997). Motivasi

wirausaha memainkan peran dominan dalam aspek psikologis selama proses kewirausahaan tanpa menghubungkannya dengan motivasi (Yushuai, Na, & Changping, 2014).

Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang menyebabkan orang lain memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan kepentingan organisasi (Moorhead & Griffin, 2010). Untuk mencapai kinerja optimal dalam bisnis, pengusaha harus bersedia melakukan pekerjaan dengan motivasi berprestasi tinggi dalam menjalankan bisnis mereka untuk mencapai tingkat daya saing khusus yang memiliki posisi tawar terhadap persaingan yang kuat (McClelland, 1961, 1976). Memiliki kemampuan kreativitas dan inovasi, memanfaatkan perbedaan menjadi sesuatu yang menambah nilai, mencari peluang, dan terbuka terhadap kritik dan saran adalah karakteristik dari wirausahawan yang sukses. Namun demikian, pengusaha jarang mengembangkan bisnis mereka di luar tahap di mana mereka tidak dapat secara pribadi mengelola semuanya sendiri; dan kurangnya keterampilan manajemen menghambat pertumbuhan bisnis dan itu berkontribusi terhadap kegagalan bisnis (Ates, et al., 2013)

Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang berperan dalam intensitas, arah, dan lamanya upaya yang sedang berlangsung menuju pencapaian tujuan individu. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling mendapat perhatian dari kita ketika berbicara tentang motivasi. Namun, intensitas tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tidak dikaitkan dengan organisasi yang menguntungkan. Pada studi meta-analisis yang dilakukan oleh Steward dan Roth (2007), kedua cendekiawan menyoroti beberapa perbedaan antara motivasi pengusaha dan motivasi manajer. Oleh karena itu, motivasi wirausaha harus digaribawahi pada ciri-ciri pribadi wirausahawan. Memahami motivasi kewirausahaan harus dilakukan dengan menganalisis proses individu dan kewirausahaan di balik penciptaan usaha baru (Naffziger, Hornsby, & Kuratko, 1994).

Motivasi adalah motif pendorong dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai tujuan bisnis tertentu. Motivasi juga dapat dianggap sebagai rencana atau keinginan untuk sukses dan menghindari kegagalan dalam keputusan kewirausahaan. Jika pengusaha termotivasi, mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu untuk memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat disimpulkan sebagai kondisi yang mendorong pengusaha untuk mencapai tujuan; keahlian dalam mengarahkan bawahan agar berhasil memulai dan mengarahkan perilaku; dan sebagai pemacu pembangkit energi dan kondisi di mana membangkitkan langsung dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Motivasi wirausaha dari penciptaan usaha dapat mempengaruhi keputusan mengenai kinerja

bisnis (Greenberger & Sexton, 1988). Selanjutnya, Gartner (1985) menggarisbawahi bahwa ciri-ciri wirausaha seperti kebutuhan untuk berprestasi, locus of control, dan kecenderungan pengambilan risiko menunjukkan bahwa wirausahawan penting dalam proses bisnis.

Penelitian ini bertujuan memberikan solusi untuk memperkuat daya saing UKM dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat. Upaya memperkuat keunggulan kompetitif berdasarkan pada penguatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi. Dimensi kompetensi ada 3 (tiga) pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tiga dimensi ini akan berhubungan dengan kinerja bisnis UKM, dan selanjutnya, kinerja bisnis UKM akan merangsang keunggulan kompetitif tersebut dengan pembuatan tesis yang berjudul : “Pengaruh Dimensi Kompetensi, dan motivasi terhadap Kinerja Bisnis UKM di Sukoharjo”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bentuknya kuantitatif. Populasi yang dipakai adalah pelaku UKM di Sukoharjo dengan sampel penelitian 84 responden dengan metode pengumpulan *convenient sampling*. Untuk Indikator pengetahuan (knowledge) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran. Untuk keterampilan meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi. kemampuan meliputi : kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis. indikator dalam variabel ini *psychological* dan lingkungan eksternal (Machmud dan Sidharta, 2016). indikator yaitu keuntungan, kondisi keuangan, hasil produk mampu bersaing, jumlah pelanggan yang dimiliki, jumlah penjualan, kepuasan karyawan akan kompensasi dan motivasi karyawan (Lee dan Tsang., 2010)

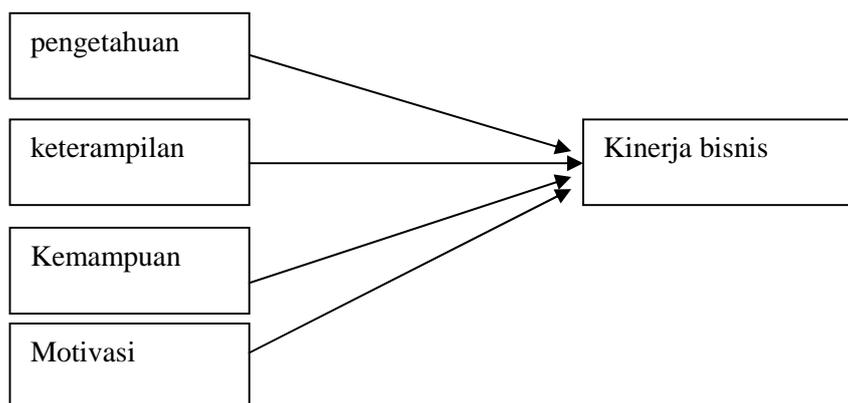
Hipotesis

H₁ : pengetahuan memiliki pengaruh terhadap Kinerja

H₂ : keterampilan memiliki pengaruh terhadap Kinerja

H₃ : kemampuan memiliki pengaruh terhadap Kinerja

H₄ : Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Responden berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
19-30 tahun	6	12.5
31-40 tahun	17	35.4
41-50 tahun	18	37.5
>50 tahun	7	14.6
Total	48	100%

Sumber: Hasil intreprastasi data yang didapat, 2020

Tabel 2. Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S2	2	4.2
S1	26	54.2
D3	9	18.8
SLTA	11	22.9
Total	48	100%

Sumber: Hasil intreprastasi data yang didapat, 2020

Tabel 3. Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3th	6	12.5
3-5th	6	12.5
>5th	36	75.0
Total	48	100%

Sumber: Hasil intreprastasi data yang didapat, 2020

Tabel 4. Responden berdasarkan Omset

Omset	Jumlah	Persentase (%)
<50jt	29	60.4
51-100jt	3	6.3
101-500jt	16	33.3
Total	48	100%

Sumber: Hasil intreprastasi data yang didapat, 2020

Analisis

Tabel. 5 Hasil Analisis Data

Variabel	Std. Error	t-hitung	P value
(Constant)	3.198	4.055	.789
Pengetahuan (X1)	.503	.339	1.481
Keterampilan (X2)	.296	.299	.991
Kemampuan (X3)	-.208	.220	-.944
Motivasi (X4)	.545	.222	2.455
R	0,668		
R-Squared	0,446		
F-Hitung	8,651		
Probabilitas F	0,000		

Sumber: data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi persamaan variabel yaitu *Motivasi* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Bisnis dan untuk pengethaun, ketrampilan dan kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Bisnis,. Berikut hasil pembahasan hipotesis.

Hipotesis pertama; *Pengetahuan* terhadap Kinerja Bisnis. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Pengetahuan tidak* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Bisnis karena nilai signifikan lebih dari 0,05, hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa banyak sedikitnya pengetahuan yang didapat, maka tidak akan menaikan Kinerja Bisnis. Hasil ini tidak konsisten yang dilakukan oleh widiastruti ((2019) menunjukkan bahwa pengetahuan berepngaruh terhadap kinerja bisnis.

Pengetahuan adalah penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh seseorang, pengetahuan dapat diperoleh melalui suatu proses pembelajaran dan pengalaman selama hidupnya karean pengalaman dari orang tua yang turun menurun menjadikan pelaku UMKM itu sudah tau produk yang dibuat.

Hipotesis kedua; *Ketrampilan* terhadap Kinerja Bisnis. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis kedua dalam

penelitian ini menyatakan bahwa *Ketrampilan* tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Bisnis karena nilai signifikan lebih dari 0,05, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya keterampilan yang dimiliki, maka tidak akan menaikkan Kinerja Bisnis.. Hasil ini tidak konsisten yang dilakukan oleh widhiastuti ((2019) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Ketrampilan merupakan kemahiran atau keahlian dalam manual, verbal, dan gagasan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan atau tugas tertentu yang dijalankannya. Berkaitan dengan pembuatan batik, pelaku usaha perlu memiliki keterampilan dalam memproduksi produk. Keterampilan dituntut dalam hal membuat produk, karena produk yang ditawarkan berkaitan dengan kreativitas seseorang dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan bernilai jual tinggi.

Akan tetapi banyak UMKM di sukoharjo hasil turun menurun sehingga dilihat dari mekanisme keterampilan yang dimiliki sudah bawaan dari orang tua kedepannya perlu dibina.

Hipotesis ketiga; Kemampuan terhadap Kinerja Bisnis. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *keterampilan tidak* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Bisnis karena nilai signifikan lebih dari dari 0,05, hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *Kemampuan* yang dimiliki, maka tidak akan menaikkan Kinerja Bisnis.. Hasil ini tidak konsisten yang dilakukan oleh widhiastuti ((2019) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam satu pekerjaan. Pelaku usaha yang disurvei rata-rata mereka usaha turun temurun sehingga mereka sudah belajar dari kecil dalam pembuatan produk.

Hipotesis keempat; Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Bisnis. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *motivasi* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Bisnis karena nilai signifikan kurang dari dari 0,05, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki responden, maka akan menaikkan Kinerja Bisnis.. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin, et., al. 2019 yang menemukan bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja IKM meubel. Artinya dengan input variabel independen dan dependen yang sama, diperoleh hasil pengujian yang konsisten yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja IKM meubel.

Untuk memelihara dan mempertahankan motivasi kerja UMKM di Sukoharjo dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi perlu dipenuhi terlebih dahulu apa yang menjadi motive kerjanya. Jika motive-motive yang menjadi penggerak dan motivator UMKM di Sukoharjo tidak terpenuhi, maka sulit bagi UMKM di Sukoharjo tersebut dalam membangkitkan motivasi dirinya untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai yang diharapkan.

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja bisnis. (2) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja bisnis.

Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini *tentang pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja bisnis* maka saran yang dapat diberikan: Motivasi para pelaku usaha dan pengrajin pada UMKM Sukoharjo dapat ditingkatkan melalui strategi program transfer ilmu pengetahuan dan teknologi, pendampingan dan pelatihan-pelatihan secara rutin, tidak terlepas adanya dukungan dari pemerintah daerah setempat, sehingga akan tercapainya keberlanjutan usaha.

Peneliti menghimbau kepada para pelaku usaha pada industri UMKM untuk memperhatikan pentingnya kompetensi SDM yang merupakan modal manusia dan alat strategis, yang tidak mudah ditiru dan memiliki competitive advantage bagi perusahaan apabila dapat dimanfaatkan dan dikelola secara optimal

Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan di Rumah Sakit lain sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

Daftar Pustaka

- Appiah–Adu, K., Fyall, A and Singh, S. 2001. Marketing Effectiveness and Business Performance in the Financial Services Industry, *Journal of Services Marketing*, Vol.15.No.1 pp 18-34.
- Ates, A., Patrizia, G., & Paola C. (2013). The development of SME managerial practice for effective performance management. *Journal of Small Business and Enterprises Development*, 20(1), 28–54.
- Baum, R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587–598.
- Blanchard, P.N., Thacker, J. (2004). *Effective Training: System, Strategy and Practices*, 2nd edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Cai, L., Cui, Q., & Shi, L. (2007). A framework for the study of entrepreneurship environment. *Journal Social Science*, 1, 50–56.
- Chandler, G. N. (2008). Organizational learning and new venture performance. *USASBE 2008 Proceedings*, 0240–0255.
- Chaston, I. 1996. “Small firm performance: assessing the interaction between entrepreneurial style and organizational structure”, *European Journal of Marketing*, Vol. 31 No 11/12, pp. 814-31.
- Chen, M., & Chang, Y. (2013). The impacts of human capital in enhancing new venture`s performance: Competence, motivation and creativity. *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, 5(2), 146–168.
- Collins, D. J., & Montgomery, C. A. (1998). *Corporate strategy: A resources base approach*. Location: McGraw-Hill.
- Darmon, R.Y., 1990. Identifying sources of turnover costs: a segmental approach. *Journal of Marketing*. 54(2): 46-56.
- Domingo García-Pérez-de-Lema, E. Alfaro-Cortes, M. Manzaneque-Lizano, 2012, Strategy, competitive factors and performance in the small and medium enterprises (SMEs). *African Journal of Business Management* Vol.6 (26), pp. 7714-7726, 4 July 2012
- Fransiska Soejono a, Brahmayanti, Subaidi, 2015. Competence, Entrepreneur Characteristic and Business Performance: Study Of The Pempek Business In Palembang. *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 30, Number 1, 2015, 30 – 41
- Gartner, W. B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, 10(4), 696–706.
- Gaye Özçelik, Murat Ferman, 2006. Competency Approach To Human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resources Development Review* Vol.5, No. 1 March 2006 72-9.
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung

- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantages: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33, 114–135.
- Greenberger, D. B., & Sexton, D. L. (1988). An interactive model of new venture imitation. *Journal of Small Business Management*, 23(3), 1-7.
- Helfert, Erich A. 1996. *Teknik Analisis Keuangan*. Erlangga. Jakarta.
- Hung, K. T., Tangpong, C., Li, J., & Li, Y. (2012). Robustness of general risk propensity scale in cross-cultural settings. *Journal of Management Issues*, #(1), 78–96.
- I.D.K.R. Ardiana, I.A Barahmayanti, Subaedi, 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.,12, No.1 Maret 2010: 42-55.*
- Lijun, W., Chieh, W, T., Wanchun, D., Hongjuan, Y., & Sengui, L. (2014). Hair dressing entrepreneurs’ motivation, personality and business performance research. *International Journal of Business and Management*, 9(7), 126–138.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2014). Business models for SMEs in Bandung: Swot analysis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(1), 51–61.
- Machmud, Sene dan Sidharta, Iwan. 2016. Entrepreneurial Motivation and Business Performance of SMEs in the SUCI Clothing Center, Bandung, Indonesia. *DLSU Business & Economics Review 25.2 (2016), pp. 63-78*
- Rajput, A., A.H.A. Bakar and M.S. Ahmad, 2011. Motivators Used by Foreign and Local Banks in Pakistan, A Comparative Analysis. *Journal of Academic Research*, 3(2): 2-37
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behavior), Jakarta: Salemba Empat
- Sembiring, rasmulia. 2016. Impact of Human Resources’ Knowledge and Skills on SMEs’ in Medan City, Indonesia. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, Vol.5(3), pp. 95 – 104
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resources Management Review*, 13, 257–279.
- Soetjipto, W.B. (2002). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. (A new paradigm of HR), Yogyakarta: Penerbit Amara Books
- Spencer, L.M and Spencer S.M. (1993). *Competitive at Work Model For The Superior Performance* New York City: Wiley & Son
- Steward, W. H., Jr., & Roth, P. L. (1990). A metaanalysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 401–421