

**PENGARUH KEMAMPUAN WIRAUSAHA PADA KINERJA KEUANGAN  
USAHA KECIL**

***Soedewi Soedorowerdi***

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga

**ABSTRACT**

*Musa (2001) and Sudirman (2004) analyze that to overcome the low of professionalism small industry entrepreneur ability in entrepreneurship aspect, management, technique produce, product development because of low education are one of them could be solved by cultural approach. Cultural approach assumed that the importance of cultural understanding setting in which small medium entrepreneurship grow and expand in order to growing the innovation and fulfill market requirement, it can stimulate healthy competition.*

*Entrepreneur is the only human resource becoming the leader in small industry. The ability of entrepreneur could become a competent advantage as an innovator and idea development in small industry. This study concludes that ability of leader entrepreneur not influence the performance of small industry. This finding supports previous studies Hindle and Cutting (2002) and Cadwick et al (2004) that high lower ability of leader entrepreneur not influences the small entrepreneurship. Cultural Setting in which small entrepreneurship grow in east java because attainment of locus control, the environment in where it grew up as a technician and internal factor society environment, therefore professionalism of small entrepreneur need to be developed.*

*Keywords: Locus of Control, Innovation, Culture*

**1. PENDAHULUAN**

Di Indonesia menurut Hafsah (2000: 150) UK dan UKM mengalami permasalahan internal yang meliputi : 1. Rendahnya profesionalisme tenaga pengelola usaha kecil, dalam aspek kewirausahaan, manajemen, teknik produksi, pengembangan produk, kualitas kontrol, karena tingkat pendidikan pengusaha rendah; 2. Keterbatasan permodalan dan kurangnya akses perbankan dan pasar, mengakibatkan lemah dalam struktur kapitalnya; 3. Kemampuan penguasaan teknologi yang masih kurang memadai.

Menurut Musa (2001) yang dikutip oleh Sudirman (2004) dalam konsep pengembangan UKM di Jawa Timur untuk mengatasi problem di atas dapat ditempuh melalui tiga pendekatan yaitu : 1. Pendekatan kultural, yang mengasumsikan perlunya pemahaman *setting* budaya di mana UKM itu tumbuh dan berkembang dalam rangka menumbuhkan

inovasi dan memenuhi kebutuhan pasar sehingga tumbuh daya kompetisinya secara sehat untuk memajukan usahanya; 2. Pendekatan struktural, yang diperlukan untuk mengatasi persoalan struktural seperti permodalan, teknologi, manajemen dan organisasi, bahan baku, perluasan pasar, dan kemampuan mengakses informasi global; 3. Pendekatan jaringan yang diperlukan untuk memperbesar peluang bisnis dan pasar.

Di Jawa Timur masih ada beberapa usaha kecil kulit dan imitasi yang berdiri sebelum krisis sampai saat ini masih bertahan hidup, yang umumnya membuat sepatu, alas kaki, tas baik untuk pasar domestik maupun ekspor atas pesanan pedagang atau perusahaan eksportir. PT. Wangta Agung produsen sepatu tertua di Surabaya di kawasan Simo Pomahan berdiri sejak 1970-an yang masih bertahan (Ansanta; 2007) sejak 3 tahun terakhir hanya mengerjakan *job order* dari beberapa merek seperti Ardiles, Long Age tak lagi berpikir tentang pemasaran. Dalam usaha kecil dan menengah wirausaha adalah pemilik dan identik sebagai manajer. Wirausaha yang memodali usaha, mengatur, mengawasi, menikmati keuntungan dan menanggung resiko. Pada umumnya usaha kecil dikelola oleh satu orang saja yaitu wirausaha pendiri atau pemilik dengan dibantu oleh beberapa orang yang "*all round*" wirausaha pendiri atau pemilik selanjutnya disebut sebagai wirausahawan yang bertindak sebagai *innovator*, perencanaan perusahaan. Peran wirausaha secara makro melalui usaha kecilnya menurut Marzuki (1997) secara umum berperan sebagai *innovator* (dalam menciptakan produk baru, ide-ide baru, organisasi usaha baru) dan *planner* dalam merancang perencanaan perusahaan, strategi, ide-ide dalam perusahaan dan selanjutnya proses seseorang menjadi wirausaha diawali dengan adanya inovasi. Menurut Bygrave (1996 ; 3) inovasi seseorang menjadi wirausaha dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Secara internal, inovasi dipengaruhi oleh faktor pemicu yang berasal dari individu pencapaian *Lucus of Control*, toleransi, nilai-nilai pribadi, pendidikan, pengalaman, usia, komitmen, pengambilan resiko dan ketidakpuasan. Sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan di mana calon wirausaha dibesarkan seperti pendidikan, sosiologi, organisasi, kebudayaan dan lingkungan keluarga, orang tua maupun jaringan kelompok. Proses pertumbuhan usaha kecil kerajinan kulit dan imitasi di Jawa Timur pada umumnya dimulai sebagai teknisi atau tukang dalam bidang kerajinan membuat barang-barang dari kulit dan imitasi tas, alas kaki, sepatu, ikat pinggang. Para tukang atau teknisi tersebut tumbuh menjadi usahawan (*bussinesman*) yang menganalisis berbagai kebutuhan masyarakat di bidang kulit dan imitasi, perhatian yang utama adalah penjualan dan pemimpin keuangan, mengumpulkan dan menggabungkan sumberdaya manusia dan keuangan demi usahanya. Beberapa keterampilannya diperoleh melalui magang atau pengalaman baik dari lingkungan keluarga maupun orang lain. Para usahawan masih dalam tahap proses imitasi dan duplikasi, jenis barang yang diciptakan menurut ide orang lain, meniru yang sudah ada dengan sedikit pengembangan.

Wirausaha adalah satu-satunya sumberdaya manusia yang menjadi pimpinan dalam usaha kecil dan menengah yang dapat dijadikan unggulan wirausaha sebagai *innovator*,

ide-ide dalam perusahaan, perencanaan maupun ide strategi perusahaan yang akan dipilih dijalankan (Marzuki; 1997). Tingkat kemampuannya berpengaruh terhadap cara merumuskan kebijaksanaan fungsional dan menentukan tindakan-tindakan strategi. Kemampuannya dapat berpengaruh terhadap keberhasilan mencari sumber dana untuk memenuhi kebutuhan modal, kebutuhan untuk perputaran modal kerja, mencari daerah pemasaran dan menentukan tingkat produk serta variasinya sesuai dengan strategi bisnis yang dipilih yang mampu menjadikan unggul dalam meraih peluang yang ada, sehingga perusahaan memperoleh laba atau margin. Oleh karena itu kemampuan wirausaha adalah tingkat kemampuan manajerial dan memotivasi bawahan dalam menjalankan usaha. Menurut Flippo (1994; 177): motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan agar supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja sehingga tujuan perusahaan mencapai laba atau margin usaha dicapai dengan baik. Seorang manajer harus menyadari bahwa pekerjaannya adalah membuat perencanaan strategi, memotivasi bawahan agar kreatif dan inovatif untuk meningkatkan keterampilannya agar tujuan usaha tercapai.

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan: Apakah faktor-faktor kemampuan wirausaha yang terdiri dari kemampuan perencanaan strategi perusahaan, organisasi, motivasi, kreativitas dan inovasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha UK dan UKM kerajinan kulit dan imitasi di Jawa Timur?

## 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### 2.1 Kinerja

Bernaders dan Russel (1993; 379) menyatakan bahwa kinerja sebagai "*performance is defined as the record of out comes produced on specified job function or activity during a specified time periode*", artinya kinerja dihasilkan dari suatu aktivitas atau tugas yang spesifik selama periode tertentu. Bila kinerja individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Bila kemampuan wirausaha baik dalam merencanakan, mengatur strategi, memotivasi dan mengorganisir bawahan diharapkan kinerja perusahaan akan mencapai laba atau memperoleh margin bagi usahanya.

Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja menurut Munandar (2001; 87 – 104): "Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*) dan peluang (*opportunities*). Ada hubungan antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi. Artinya manajer atau wirausaha yang mempunyai motivasi tinggi dan berkemampuan untuk meraih peluang dan cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Helfert (2000: 67 – 81) mengukur kinerja infrastruktur perusahaan dengan memperhatikan bidang investasi, pembiayaan dan operasional. Berdasarkan gagasan bahwa suatu bisnis harus memperoleh laba atau penghasilan, di samping harus mencukupi biaya operasi dan mencukupi biaya modal. Oleh karena itu kinerja keuangan diukur laba setelah dikurangi dengan beban bunga setelah pajak disebut dengan EAT (*Earning After Tax*). Kinerja seorang wirausaha dinilai dari kemampuannya memotivasi bawahan, kemampuan organisasinya serta kemampuan membuat perencanaan serta menentukan pilihan strategi bagi perusahaan untuk meraih peluang yang ada mampu mencukupi biaya-biaya operasi dan biaya modal sehingga memperoleh EAT.

## 2.2 Wirausaha dan Perencanaan

Menurut Soemaharnidjaya (1980;5), wirausaha adalah mereka yang melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dengan jalan mengembangkan ide, dan meramu sumberdaya untuk menemukan peluang (*opportunities*) dan perbaikan hidup. Sejalan dengan pernyataan Soeparman bila seorang wirausaha mempunyai kemampuan memotivasi bawahan untuk berkreasi, dengan membuat model baru, memodifikasi serta inovatif dalam mengembangkan idenya dan meramu sumberdaya untuk meraih peluang dalam kurun waktu tertentu, kinerja usahanya akan berhasil memperoleh EAT.

Menurut Steinhoff dan Burgess (1993:35) wirausaha adalah orang yang mengorganisir, mengelola dan berani menanggung resiko keuangan, materi dan sumberdaya manusia untuk menciptakan usaha baru dan peluang usaha. Sebagai puncak manajemen dalam usaha kecil wirausaha membuat pernyataan perencanaan keseluruhan organisasi yang dibentuknya tentang standar produk, pasar dan finansial apa yang hendak dicapai termasuk inisiatif strategi bersaing yang dipilihnya. Wirausaha menjalankan fungsi perencanaan, mengorganisasi, dan mengawasi yang mencakup memotivasi dan mengarahkan orang lain.

### 2.2.1 Pengorganisasian

Wirausaha merancang struktur organisasi, menetapkan tugas yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan dan kepada siapa melapor dan di mana keputusan harus diambil. Wirausaha merancang serangkaian aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan kinerja individu, kelompok atau seluruh orang agar menjadi efektif. Merancang yang pemberian kompensasi yang memadai dan adil kepada karyawan berupa gaji, bonus, asuransi, liburan dan layanan-layanan lain.

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan menjadi tepat guna. Wirausaha mengukur kepuasan kerja, yaitu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Hadson, (1991 : 275). Menurut Loche (1976 : 105) kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung, keputusan kerja akan berdampak pada produktivitas, kemungkinan dan keluarnya karyawan.

### 2.2.2 Motivasi

Motivasi menurut Robbins (1996:198) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan orang, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Teori harapan dari Vroom (1991) mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong orang memberikan ganjaran seperti bonus, kenaikan gaji atau suatu promosi akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi ia sebagai seorang karyawan.

Dalam teori motivasi *hygiene*, program pelibatan karyawan dapat memotivasi intrisik karyawan dengan meningkatkan kesempatan untuk tumbuh bertanggung jawab, dalam kerja itu sendiri. Biarkan para karyawan berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka seperti dalam memecahkan masalah produktivitas dan kualitas, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, komitmen ketujuan kerja dan kepuasan kerja.

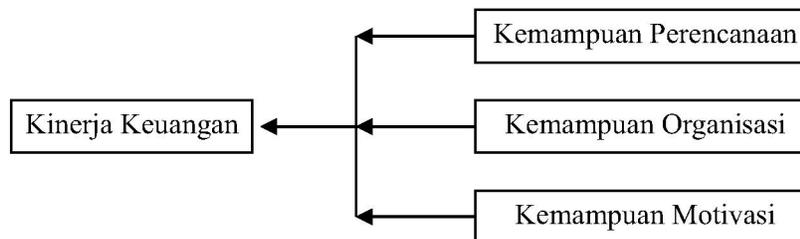
### 2.2.3 Kreativitas dan Inovasi

Inovasi adalah gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk, proses atau jasa (Robins:1996:337). Organisasi inovatif mendorong eksperimentasi dan berkreaitivitas, secara aktif menggalakan pelatihan, pengembangan anggotanya dan mendorong individu untuk menjadi juara, perubahan yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, tekun, berenergi dan memiliki kecenderungan mengambil resiko. Di samping itu menawarkan keamanan, tidak khawatir untuk dipecat karena membuat kekeliruan. Mencatat sukses inovasi dan menciptakan budaya memberikan penghargaan.

## 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Konseptual

Dengan memperhatikan hubungan antara variable dalam penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka kerangka konseptual dirumuskan pada Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### 1.1 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, maka diajukan hipotesis bahwa kemampuan wirausaha dalam perencanaan, organisasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan usaha kecil.

### 1.2 Metode Penelitian

Instrumen pengumpulan data penelitian dengan wawancara (*interview quite*). Melakukan uji realibilitas dan validitas data primer kemampuan wirausaha dari 14 instrumen. Penelitian kualitatif ini pengujian hipotesis dilakukan dengan model regresi berganda. Untuk menguji pengaruh variable secara parsial dengan uji signifikansi t, sedang untuk menguji pengaruh variable secara bersama atau simultan digunakan uji signifikansi F. Seluruh data diolah dengan *software* SPSS 10, termasuk uji validitas, reabilitas dan asumsi klasik model regresi.

### 1.3 Definisi Operasional Variabel

Sebagai variabel tergantung adalah kinerja keuangan industri kerajinan kulit dan imitasi ( $\gamma$ ), adalah *earning after tax* (EAT). Ada 3 variabel bebas yaitu;

- Kemampuan perencanaan ( $\chi_1$ ) adalah kemampuan wirausaha frekwensi membuat perencanaan, *prototype*, merencanakan secara efektif dan efisien.
- Kemampuan Organisasi ( $\chi_2$ ) adalah kemampuan wirausaha frekwensi membicarakan dengan rekan bawahan untuk memperoleh masukan ide imajinasinya sebelum merealisasikan ide-ide.
- Kemampuan motivasi ( $\chi_3$ ) adalah kemampuan wirausaha frekwensi dalam mendorong bawahan untuk berkreasi dan inovatif memberi bantuan peralatan dan memberikan penghargaan.

Pengukurannya dengan skala Likert interval 1 – 5 di mana penilaian (1) sangat sering, (2) sering, (3) cukup sering, (4) kadang-kadang, (5) tidak pernah.

### 1.4 Teknik Analisis

Analisis menggunakan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + \beta_3 \chi_3 + \mu$$

$\gamma$  = adalah kinerja keuangan

$\chi_1$  = adalah kemampuan frekwensi membuat perencanaan

$\chi_2$  = adalah kemampuan frekwensi membuat keserasian berorganisasi

$\chi_3$  = adalah kemampuan frekwensi memotivasi bawahan berkreaitivitas dan inovatif

$\mu$  = adalah kesalahan / error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = adalah koefisien regresi  $\chi_1, \chi_2, \chi_3$

$\alpha$  = dalah konstanta

## 1.5 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah group industri berskala kecil kerajinan kulit dan imitasi di Jawa Timur yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai nilai aset maksimum dua ratus juta rupiah tidak termasuk nilai tanah dan bangunan. Omset penjualan tahunan maksimum satu milyar rupiah (UU. RI. 1985, Kepem Deperindag RI 225/MPP/Kep/7/1977)
2. Mempunyai tanda daftar industri pada Kandep Deperindag Provinsi Jawa Timur sampai dengan tahun 2005.
3. Menghasilkan produk yang sangat sensitif terhadap pasar, mode dan teknologi yaitu tas, ikat pinggang, koper, dompet, sepatu, sandal.

Di Jawa Timur jumlah populasi tidak dapat diketahui dengan pasti banyak yang sudah tutup dijumpai 45 industri berskala kecil yang memenuhi kriteria di atas, semuanya diteliti secara sensus.

## 2. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 2.1 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Jumlah instrumen kuisioner yang diberikan kepada responden 14 setelah diolah dengan SPSS 10 diperoleh 11 yang *valid* dan *reliable*.

### 2.2 Analisis Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan Analisis Regresi kemampuan wirausaha terhadap kinerja keuangan Tabel 1

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Kemampuan Wirausaha Terhadap Kinerja Keuangan**

Model Summary				Anova					
R	R Sq	ARS	Std. Error	Model	SOS	df	MS	F	Sig.
				Reg	2,64E + 09	3	880486150,8	1,050	,381 <sup>a</sup>
				Residual	3,44E + 10	41	838762389,6		
				Total	3,70E + 10	44			

**Tabel 2**  
**Coeffisien**

Model	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constanta)	-17710,15	20576,865	-,861	,394
Perencanaan	2820,297	2245,527	1,256	,216
K. Organisasi	-2627,519	2606,940	-1,008	,319
Motivasi	1318,081	1091,133	1,208	,234

Dari model *summary* diperoleh R sebesar ,0,267<sup>a</sup> menunjukkan hubungan EAT dengan ke 3 variabel yaitu kemampuan wirausaha dalam frekwensi membuat perencanaan, frekwensi keserasian berorganisasi dan frekwensi memotivasi bawahan adalah lemah. Hasil R adjusted R sq adalah 0,003 berarti EAT hanya dipengaruhi oleh frekwensi wirausaha membuat perencanaan, keserasian berorganisasi dan frekwensi memotivasi bawahan sebesar 31% saja dari uji Anova atau F test diperoleh F hitung 1,050 dengan tingkat signifikansi 0,381<sup>a</sup> karena probabilitas jauh lebih baik dari 0,05 maka model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi EAT. Uji t untuk menguji signifikan variabel frekwensi membuat perencanaan, frekwensi keserasian berorganisasi dan frekwensi memotivasi bawahan masing-masing diperoleh 0,216 ; 0,319 dan 0,234 di atas 0,05 maka sebenarnya ketiga variabel di atas tidak mempengaruhi EAT.

### 1.1 Pembahasan

Hasil kajian studi ini ternyata secara simultan (H1) maupun secara partial (H2) kemampuan wirausaha frekwensi membuat perencanaan, frekwensi keserasian berorganisasi dan frekwensi memotivasi bawahan tidak berpengaruh terhadap EAT kinerja keuangan usaha kecil. Temuan ini mendukung temuan Hindle dan Cutting (2002), Chodwick *et al*, (2004), yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kemampuan wirausaha pimpinan tidak mempengaruhi kinerja usaha kecil. Kemampuan wirausaha pimpinan saja tidak mencukupi untuk dapat meningkatkan kinerja, tapi harus diikuti dengan kemampuan untuk mengelola resiko akan dapat menciptakan sinergi untuk meningkatkan kinerja. Suparman (1980) menyatakan bahwa pola yang diterapkan wirausaha industri kecil masih bersifat tradisional dan statis, yang menyebabkan rendahnya kemampuan untuk mengelola resiko. Lebih lanjut Herbert dan Brandley (1983) mengemukakan bahwa kegagalan utama pengelolaan karyawan pada usaha kecil, apabila tidak ada pemberian motivasi dari pemilik perusahaan untuk menghargai tanggung jawab karyawan di dalam mempertahankan keberhasilan usaha atas hasil yang diciptakan. Responden 56,6% menyatakan tidak pernah memberikan peralatan dana atau sumberdaya lain untuk berkreasi dan inovasi. Bahkan sebesar 66,6% menyatakan tidak memberikan imbalan, baik berupa uang atau hadiah lainnya terhadap karyawan yang kreatif. Menurut Steven (2002 : 2) motivasi adalah dorongan, atau stimulus seorang wirausaha pimpinan terhadap karyawan, untuk berkeaktifan dan melakukan motivasi. Dari data responden sebesar 53,4% kadang-kadang saja memotivasi karyawan untuk berkreasi dan melakukan inovasi.

Sebagai akibat responden kurang memotivasi dan memberikan kewenangan bawahan untuk berkreasi dan melakukan inovasi, dan tidak memberikan bantuan peralatan atau sumberdaya dan bahkan imbalan penghargaan uang atau hadiah lainnya bagi karyawan yang kreatif dan inovatif maka kinerja karyawan tidak baik menurut Vroom (1964) karena menurut teori harapannya motivasi karyawan (*effort performance linkage*) hubungan antara usaha dan kinerja tidak sesuai dengan harapan (*performance reward*

*linkage*) imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut maka kinerjanya tidak baik. Karyawan bisa jadi bekerja asal-asalan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, berdampak pada penghasilan usaha.

## **2. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN**

1. Wirausaha menjalankan usahanya masih bersifat tradisional, tumbuh dimulai sebagai teknisi, melalui magang pada suatu usaha keluarga maupun orang lain, kemudian merasa mampu ingin mandiri, mendirikan usaha sendiri dari data 91,2% wirausaha melanjutkan usaha orang tua, juga karena lingkungan di mana ia dibesarkan.

Wirausaha belum mampu memotivasi karyawan ; belum trampil memadukan kepentingan karyawan, kepentingan organisasi (Flipo : 1994) sehingga karyawan dipuaskan mendapat imbalan bersamaan dengan tercapainya tujuan perusahaan mencapai laba dengan baik.

2. Menurut Scholl Hammer dan Acar (1993) kemampuan wirausaha dapat meningkatkan usaha kecil, sudah waktunya wirausaha mempelajari manajemen usaha yang modern baik manajemen sumberdaya manusia, keuangan, pemasaran dan strategi usaha. Wirausaha yang mempunyai motivasi tinggi dan mempunyai kemampuan memotivasi bawahan dan berkemampuan menarik peluang akan cenderung mempunyai kinerja tinggi. Hal tersebut dikarenakan ada hubungan antara motivasi dan kinerja (Munandar, 2001) ; kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*) dan peluang (*opportunities*).

## **6. SIMPULAN**

1. Kemampuan manajerial wirausaha dalam perencanaan, keserasian berorganisasi dan motivasi kemampuan manajerial wirausaha tidak mempengaruhi kinerja keuangan usaha kecil kerajinan kulit dan imitasi di Jawa Timur. Pada umumnya menjadi wirausaha melanjutkan usaha orang tua, profesionalisme pengelola usaha kecil masih rendah.
2. Para wirausaha diharapkan mengikuti program-program pendampingan secara intensip. Diharapkan akan mampu memberikan perubahan kearah peningkatan kinerja dan daya saing produk, akses permodalan, akses pengembangan pasar dan pengembangan kewirausahaan kearah yang lebih profesional.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ansanta Riski 2007. Diskusi Tentang Perkembangan Industri Sepatu jenis Sport di Indonesia. *PT Jawa Pos* 25 September hal. 8, Edisi Pagi.
- Benarders H. John and Joyee. E.A.Russel, 1993, *Human Resources Management and Experimental Approach*, Mc. Grow Hill, International, New York.
- Bygrave, William D. 1996, *The Portable MBA, Entrepreneurship*, Terjemahan, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Chadwick Keu, Tini Barnet and Scan Duyer, 2004. Entrepreneurial Orientation, Organization Culture, and Firms Performance: an Empirical Study in the Banking Industry: <file://c:\My Documents\papa\pak Rahman \the Stainless Steel Career htm>.
- Flippo, Edwin B 1994, “*Manajemen Personalia*”, Jilid dua. Terjemahan, Jakarta Penerbit Erlangga
- Hafsah, Jafar Muhammad, 2000 “*Kemitraan Usaha Konsep dan Strategi*” Cetakan ke 2, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- Hebert, F.J. and J.H. Brandly 1983, *Expert Systems Development in Small Business: A Managerial Perspective*. Journal of Small Business Management. Vol. 31 No. 3 July 23 - 24
- Helfert, Erick A. 2000, “*Techniques of Financial Analysis Millenium Edition*”, Singapore Mc. Graw Hill Book Co.
- Hodson R. 1991. Workplace Behaviors, *Journal Work and Acenpation Agustus* hal 271 – 290.
- Hundle Kevin and Neil Cutting, 2002. Can Applied Entrepreneurship Education Enchance Job Satisfaction and Financial Performance? An Emperical Investigation in the Australian Pharmacy Profession. *Journal of Small Business Management*, 40 (2) – 162 – 167.
- Locke. E.A. 1976. “*The Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and Organizational Psychology*”. Chicago : Rand Alc Nally.
- Marzuki Usman 1997 “Kewirausahaan dalam Birokrasi Salah Satu Langkah Antisipatif menghadapi Globalisasi” *Makalah Seminar Jatinangor IKOPIN*
- Munandar, Sunyoto Ashar, 2001 *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta UTP.
- Robins Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 dan 2 Jakarta Prenhallindo.
- Scholl. Hammer, H Kuriloff and Acar, A.R 1993, *The Impact of Key Internal Factor on Firm Performance ; An ImpericalStudy of Small Turkish Firm*, Journal of Small Business Managemet, pp 86 – 92

- Soemaharmidjaya Suparman, 1980 “*Membina Sikap Mental Wirausaha*” Jakarta: Gunung Jati.
- Steinhoff Dun, John F. Burgess, 1993, *Small Business Management Fundamental* Sixth Edition, New York. Mac Grow Hill Inc.
- Steven Nancy, 2002. “*Seni Motivasi*”. Jogjakarta
- Sudirman Andi, 2004. Konsep pengembangan UKM di Jawa Timur *Seminar Tahun Emas Universitas Airlangga dan Ulang Tahun ke 43 FE Unair*.
- Vroom Victor 1991, *Psychology Applied to Work* California M. Muchinsky Books Cole Publising Company Pacific Grove.