

MOTIVASI DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP KESUKSESAN PENGUSAHA WANITA

Sri Palupi Prabandari dan Nadiyah Hirfiyana Rosita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Email: palupi.feb.ub@gmail.com, nadiyah_hr@ub.ac.id

Abstrak

Motivasi dan kompetensi diperlukan untuk membangun kinerja organisasional. Kinerja organisasi dalam penelitian ini digambarkan dengan kesuksesan. Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi motivasi dan kompetensi orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Membuat usaha sukses adalah salah satu isu riil yang dihadapi organisasi. Untuk itu, sangat penting untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kesuksesan pengusaha. Penelitian kali ini bertujuan untuk (1) meneliti pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kesuksesan pengusaha wanita, serta (2) meneliti manakah diantara motivasi dan kompetensi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kesuksesan pengusaha wanita. Populasi dari penelitian ini sebanyak 100 responden yang merupakan pengusaha wanita. Teknik pengambilan sampel dengan metode judgment sampling dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasilnya menunjukkan temuan, bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kesuksesan pengusaha wanita dan motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kesuksesan pengusaha wanita. Dari hasil perhitungan regresi berganda kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan pengusaha wanita.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kesuksesan Pengusaha Wanita

Abstract

Motivation and competencies necessary to build organizational performance. Organizational performance in this study is illustrated with success. The success of an organization influenced by motivation and competence of the people in the organization. Creating a successful business is one of the real issues facing the organization. For that reason, it is important to determine the effect of motivation and competence to the success of entrepreneurs. This research aims to (1) examine the influence of motivation and competence to the success of women entrepreneurs, and (2) identify which of the motivations and competencies that have a dominant influence on the success of women entrepreneurs. The population or data were obtained from 100 respondents who are female entrepreneurs. The sampling technique is judgment sampling and its data analyzed with multiple regression analysis using SPSS software. The results showed the findings, that the motivation and competence have simultaneously effect to the success of women entrepreneurs and motivation have a dominant influence to the success of women entrepreneurs. From the calculated regression competence does not significantly influence the success of women entrepreneurs.

Keywords: Motivation, Competence, The Success of Women Entrepreneurs

1. Pendahuluan

Meningkatnya partisipasi wanita, dalam sektor bisnis adalah sebuah fenomena yang terjadi di seluruh dunia (Still dan Timms, 2000 dalam Jati 2009). Di Asia, 35% usaha kecil dan

menengah (UKM) dipimpin oleh wanita. Sebesar 25% usaha baru di Cina dilakukan oleh wanita dan di Jepang empat dari lima UKM dimiliki oleh wanita (Brisco, 2000 dalam Jati 2009). Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Meskipun belum ada data pasti yang

bisa didapat, jumlah wanita pengusaha di Indonesia telah cukup banyak. Sebagai ilustrasi, sejak berdirinya pada 10 Februari 1975, Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) telah memiliki 15.000 anggota yang tersebar di seluruh propinsi di Indonesia.

Motivasi pengusaha wanita, secara empiris diasosiasikan dengan faktor-faktor yang berbeda. Klasifikasi faktor ini berbeda-beda dari masing-masing peneliti. Contohnya, Bartol dan Martin (1998) dalam Okafor dan Amalu (2010) mengklasifikasikan faktor ini menjadi tiga faktor:

(i) karakteristik personal, (ii) keadaan jalur hidup, (iii) faktor lingkungan.

Shapero dan Sokol (1982); Sexton dan Vasper (1982); Hisrich dan Brush (1986); dalam Okafor dan Amalu (2010) menjelaskan terdapat dua faktor yang menjadi motivasi seorang wanita berwirausaha, yang pertama adalah faktor pendorong yaitu frustrasi, ketidakpuasan kerja, perceraian, dan kebosanan terhadap pekerjaan sebelumnya. Para peneliti juga mengidentifikasi faktor penarik seorang wanita berwirausaha, yaitu adanya faktor kebebasan, kemandirian, pendidikan, dan keamanan keluarga.

Motivasi adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya motivasi akan mendorong semangat kerja dan inspirasi dari aktifitas kerja seseorang untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner, 1978 dalam Suswati 2005). Bartol dan Martin (1991: 446) berpendapat bahwa yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi disamping kemampuan (*ability*) dan kondisi lingkungan (*environmental condition*), Nadler dan Lawler (1979:8) berpendapat bahwa kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi. Pada penelitian ini kinerja disimbolkan sebagai kesuksesan pengusaha wanita.

Kesuksesan pengusaha wanita atau wirausaha yang sukses pada umumnya adalah mereka yang memiliki kompetensi. Kompetensi adalah seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan (Muhyi, 2010). Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang

langsung berpengaruh pada kinerja, Kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang ingin dicapai. Pada penelitian ini tujuannya pengusaha adalah meraih kesuksesan.

2. Landasan Teori

2.1 Kewirausahaan

Ilmu kewirausahaan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang nilai, kemampuan (*ability*) dan perilaku seseorang dalam menghadapi tantangan hidup untuk memperoleh peluang dengan berbagai resiko yang mungkin dihadapinya. Dalam konteks bisnis, menurut Thomas W. Zimmerer (2008) "*Entrepreneurship is the result of a disciplined, systematic process of applying creativity and innovations to needs and opportunities in the marketplace*". Kewirausahaan adalah hasil dari suatu disiplin, proses sistematis penerapan kreativitas dan inovasi dalam memenuhi kebutuhan dan peluang di pasar.

Dalam literatur, ditemukan beberapa definisi tentang siapa yang disebut sebagai seorang *entrepreneur*. Ucbasaran (2000) mengidentifikasi beberapa tipe *entrepreneur*, yaitu:

1. *nascent entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang memulai sebuah bisnis baru;
2. *novice entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang tidak mempunyai pengalaman bisnis, baik sebagai pendiri, pewaris, maupun pembeli sebuah bisnis;
3. *habitual entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang memiliki pengalaman bisnis, baik sebagai pendiri, pewaris, maupun pembeli sebuah bisnis;
4. *serial entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang sebelumnya menjual atau menutup bisnis yang dipunyainya tetapi kemudian mewarisi, mendirikan, dan atau membeli bisnis baru yang lain; dan 5. *portfolio entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang tetap memiliki bisnis asal dan di kemudian hari mewarisi, mendirikan, dan atau membeli bisnis lain.

2.2 Teori Motivasi

Faktor penggerak yang sangat dasar bagi adanya aktifitas ekonomi adalah adanya kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia adalah

tujuan dan sekaligus motivasi dari kegiatan berproduksi, konsumsi dan tukar menukar. Kebutuhan manusia timbul dari:

- a. Kebutuhan biologis untuk hidup (makanan, minuman dan mungkin juga pakaian dan tempat tinggal).
- b. Kebutuhan yang timbul dari peradaban dan kebudayaan manusia itu sendiri (misalnya keinginan rumah yang baik, keinginan mendapat pendidikan, keinginan akan makanan lezat dan sebagainya).
- c. Lain-lain kebutuhan yang khas masing-masing perorangan. Tanpa ada kebutuhan tak ada alasan berkegiatan ekonomi. (Boediono, 1982:2)

Dari berbagai kebutuhan tersebut akan terdapat salah satu kebutuhan yang mendominasi kebutuhan yang lain. Kebutuhan yang dominan itulah yang akan mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Dalam hal ini masing-masing orang atau kelompok memiliki dominasi kebutuhan yang berbeda-beda (Gitosudarmo dan Mulyono, 2001:176).



Gambar 1. Motivasi Pendorong Tingkah Laku

2.3 Kompetensi

Menurut Harris (2000:19), kompetensi adalah: "...are underlying bodies of knowledge, abilities, experiences, and other requirement necessary to successfully perform the job". Wirausaha yang sukses pada umumnya ialah mereka yang memiliki kompetensi, yaitu seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/ kegiatan.

Wirausaha tidak hanya memerlukan pengetahuan tapi juga keterampilan. Keterampilan-keterampilan tersebut di antaranya:

1. *Managerial skill* atau keterampilan manajerial
2. *Conceptual skill* atau keterampilan konseptual

3. *Human skill* atau keterampilan memahami, mengerti, berkomunikasi, dan berelasi
4. Keterampilan merumuskan masalah
5. *Decision making skill* atau keterampilan mengambil keputusan
6. *Time management skill* atau keterampilan mengatur dan menggunakan waktu
7. Keterampilan teknik lainnya secara spesifik.

Akan tetapi memiliki pengetahuan dan keterampilan saja tidaklah cukup. Wirausaha harus memiliki sikap positif, motivasi, dan selalu berkomitmen terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu (*personality*) yang langsung berpengaruh pada kinerja. Kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang selalu ingin dicapainya. Dalam dunia bisnis, yang disebut kompetensi inti (*core competency*) adalah kreativitas dan inovasi guna menciptakan nilai tambah untuk meraih keunggulan, yang tercipta melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan kompetensi inti wirausaha untuk menciptakan daya saing khusus agar memiliki posisi tawar-menawar yang kuat dalam persaingan.

Kompetensi Kewirausahaan Wirausaha yang sukses pada umumnya adalah mereka yang memiliki kompetensi yaitu: seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/ kegiatan.

Jadi, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang langsung berpengaruh pada kinerja, Kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang ingin dicapai.

2.4 Teori Tentang Kebutuhan

Dalam sebagian besar literatur teori kebutuhan, banyak ahli menawarkan berbagai definisi untuk konsep kebutuhan (*needs*). Secara umum, definisi kebutuhan melibatkan tiga elemen kunci:

1. kebutuhan adalah keadaan ketidakseimbangan (*disequilibrium*) atau kekurangan

- (Murray, 1938; Maslow, 1974);
2. kebutuhan mendorong tindakan (Murray, 1938; Miller dan Dellard, 1974); dan
 3. kebutuhan adalah potensi atau kesiapan untuk merespon atau bertindak dengan cara tertentu dalam kondisi tertentu (Murray, 1938; Liverant, 1958).

Karenanya, selama tidak ada halangan dalam memenuhinya, kebutuhan tidak menjadi elemen peeling dalam kepribadian atau kehidupan seseorang. Dengan kata lain, hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan memotivasi seseorang untuk bertindak sebagai usaha untuk mencapai keadaan seimbang (equilibrium) atau mengurangi ketidaknyamanan.

2.4.1 Kebutuhan akan prestasi

Mengacu. McClelland (1976), kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. McClelland menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi mempunyai keinginan yang kuat untuk sukses. Menurutnya, ada tiga atribut yang melekat pada seseorang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi, yaitu (a) menyukai tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan, (b) mau mengambil resiko sesuai dengan kemampuannya, dan (c) memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang telah diambil.

Dalam penelitian lain, diilustrasikan perbedaan antara seseorang dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan yang rendah dengan melihat bagaimana seorang pengangguran mencari pekerjaan. Sampel penelitian ini adalah pengangguran di Amerika Serikat. Pengangguran dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi lebih aktif dalam mencari pekerjaan. Ia mulai mencari pekerjaan lebih awal, melamar ke lebih banyak perusahaan, lebih banyak ke luar kota untuk mencari pekerjaan, dan menggunakan lebih banyak cara untuk mendapatkan pekerjaan. Sebaliknya, pengangguran dengan kebutuhan akan prestasi yang rendah lebih banyak di rumah dan menggantungkan santunan sosial dari pemerintah.

Sengupta dan Debnath (1994) dalam Indarti dan Rostiani (2008) dalam penelitiannya di India menemukan bahwa kebutuhan akan

prestasi mempunyai pengaruh besar dalam tingkat kesuksesan seorang entrepreneur.

2.4.2 Kebutuhan akan afiliasi

Pada dasarnya, kebutuhan akan afiliasi (s) berkaitan dengan pemeliharaan sikap yang hangat dan bersahabat dalam berhubungan dengan, orang lain. Hill (1987) dalam Lavigne et.al (2011) memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk meneliti motif afiliasi dengan mengidentifikasi empat alasan seseorang melakukan kontak sosial, yaitu pengaruh positif (*positive affect*), perhatian atau penghargaan (*attention or praise*), dukungan emosional (*emotional support*), dan perbandingan sosial (*social comparison*).

Secara umum, seseorang dengan kebutuhan akan afiliasi yang tinggi tidak terkait dengan penyelesaian tugas kecuali jika penyelesaian tugas tersebut merupakan syarat untuk membangun hubungan antarpribadi. Beberapa penelitian menemukan bahwa orang dengan kebutuhan akan afiliasi yang moderat cenderung dapat menjadi manajer atau asisten yang efektif daripada mereka yang mempunyai kebutuhan akan afiliasi yang rendah atau tinggi.

Lebih lanjut, Lee (1997) menyatakan bahwa orang dengan kebutuhan akan afiliasi yang tinggi lebih menyukai berkumpul dengan orang lain. Kecenderungan ini cocok untuk peran karyawan pada perusahaan besar, kompleks, dan birokratis. Menurut beberapa penelitian sebelumnya, bisnis yang dimiliki oleh wanita adalah bisnis kecil karena keterbatasan modal, sehingga bisnis ini tidak sebaik kondisi bisnis besar dalam memenuhi kebutuhan akan afiliasi.

2.4.3 Kebutuhan akan otonomi

Dalam Edward Personal Preference Schedule, otonomi didefinisikan sebagai "*to do things without regard to what others may think*" dan "*to avoid responsibilities and obligations*" (sebagaimana dikutip dalam Lee, 1997). Menurut Murray (1938) dalam Indarti 2005, kebutuhan akan otonomi (*need for autonomy*) akan mengendalikannya orang yang tidak menginginkan dirinya untuk memimpin atau dipimpin, orang cenderung ingin bekerja dengan caranya sendiri, tidak dipengaruhi dan

tidak didorong oleh orang lain dan kebutuhan ini muncul sebagai pemberontakan terhadap atau pelarian dari kontrol orang lain.

Orang dengan kebutuhan akan otonomi yang tinggi biasanya lebih menyukai kerja mandiri, lebih tidak peduli terhadap opini dan aturan orang lain, dan lebih menyukai untuk membuat keputusan sendiri.

Menurut Baum et.al. (1993) dalam Jati 2009, teori-teori ilmu entrepreneurship menyebutkan bahwa ketertarikan seseorang untuk menjadi entrepreneur didorong oleh kebutuhan akan otonomi dari sebuah kelompok tertentu dengan mengatur keterbatasan sumberdaya manusia dan modal. Dibandingkan dengan karyawan yang dibayar, pemilik bisnis memiliki tingkat kebebasan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas/ pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.4.4 Kebutuhan akan dominasi

Lee (1997) menjelaskan bahwa orang dengan kebutuhan akan dominasi yang tinggi akan selalu menjaga atau berusaha mencapai kendali untuk mempengaruhi orang lain, sehingga sebagai akibatnya situasi hirarkis seperti yang ditemukan dalam organisasi yang besar dan kompleks akan cocok untuk orang seperti ini. Penelitian dalam bidang ini menemukan bahwa orang yang menjadi pucuk pimpinan dalam sebuah bisnis biasanya dimotivasi oleh kebutuhan akan dominasi yang tinggi.

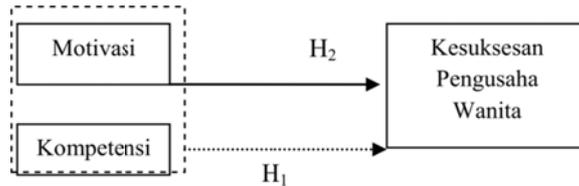
Dengan menjadi pemilik bisnis, seorang entrepreneur akan mempunyai dominasi yang tinggi dalam perusahaan, karena kewenangan yang dimilikinya. Sebaliknya, karyawan hanya diberi kewenangan terbatas untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan telaah pustaka dan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Motivasi dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kesuksesan pengusaha wanita.*

H2: *Motivasi berpengaruh dominan terhadap kesuksesan pengusaha wanita.*

Dari rumusan hipotesis diatas penelitian selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi dengan model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2. Model Hipotesis Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengembangkan ilmu, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kesuksesan pengusaha wanita. Ferdinand (2006) Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Dengan tujuan untuk memperjelas hubungan-hubungan antara variabel penelitian yang diuji (*eksplanatory research*).

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SD/ MI	0	0 %
SLTP	8	8 %
SMA	48	48 %
Diploma	12	12 %
S1	32	32 %
Total	100	100 %

Populasi dari penelitian ini adalah pengusaha wanita yang berada di Jawa Timur. Pada penelitian ini digunakan *judgment sampling* dengan jumlah sampel sebesar 100 orang. Peneliti memilih *jugment sampling* berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2003). Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskriptif Karakteristik Responden

4.1.1. Usia responden

Tabel 1. Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Prosentase
18 – 27 th	11	11 %
28 – 37 th	23	23 %
38 – 47 th	44	44 %
48 – 57 th	22	22 %
Total	100	100 %

Berdasarkan Tabel 1 diketahui jumlah terbesar pengusaha wanita berada pada usia kisaran 38-47 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pengusaha merupakan wanita paruh baya. Posisi kedua diduduki oleh usia 28-37 tahun, dimana rata-rata pengusaha wanita di usia ini adalah pengusaha yang tidak puas dengan pekerjaannya dimasa lampau dan memilih menjadi pengusaha.

4.1.2. Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SD/ MI	0	0 %
SLTP	8	8 %
SMA	4	48 %
Diploma	1	12 %
S1	3	32 %
Total	1	100 %

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 48 orang. 32 orang lainnya berpendidikan terakhir S1, 12 orang berpendidikan terakhir Diploma dan 8 orang sisanya berpendidikan terakhir SLTP.

4.1.3 Jenis Usaha

Tabel 3. Karakteristik Jenis Usaha Responden

Jenis Usaha	Frekuensi	Prosentase
Jasa	10	10 %
Perdagangan	38	38 %
Produksi	36	36 %
Lainnya	8	8 %
Jasa & Perdagangan	1	1 %
Perdagangan & Produksi	7	7 %
Total	100	100 %

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki usaha jenis perdagangan yaitu sebanyak 38 orang (38 %). 36 orang lainnya memiliki jenis usaha produksi, 10 orang memiliki jenis usaha jasa, 8 orang memiliki jenis usaha yang lain, 7 orang memiliki jenis usaha gabungan perdagangan dan produksi dan 1 orang sisanya memiliki jenis usaha gabungan antara jasa dan perdagangan.

4.1.4. Lama Usaha

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar responden sudah menjalankan usahanya selama 0 – 7 tahun yaitu sebanyak 77 orang (77 %). 17 orang lainnya sudah menjalankan selama 8 – 15 tahun, 4 orang selama 16 – 23 tahun dan 2 orang sisanya sudah menjalankan usahanya selama 24 – 31 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Lama Usaha Responden

Lama Usaha	Frekuensi	Prosentase
0 – 7 th	77	77 %
8 – 15 th	17	17 %
16 – 23 th	4	4 %
24 – 31 th	2	2 %
Total	100	100 %

4.1.5. Omzet per Tahun

Tabel 5. Karakteristik Omzet per Tahun Responden

Omzet per Tahun	Frekuensi	Prosentase
< 10 juta	26	26 %
10 juta – 50 juta	29	29 %
50 juta – 100 juta	14	14 %
100 juta – 500 juta	18	18 %
500 juta - 1Milyar	4	4 %
> 1 Milyar	9	9 %
Total	100	100 %

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki omzet antara 10 – 50 juta per tahunnya yaitu sebanyak 29 orang (29 %). 26 orang masih memiliki omzet kurang dari 10 juta, 18 orang telah memiliki omzet antara 100 – 500 juta per tahunnya, 14 orang memiliki omzet 50 – 100 juta per tahunnya, 9 orang telah memiliki omzet

dias 1 milyar per tahun dan 4 orang sisanya memiliki omzet 500 juta – 1 milyar per tahun.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel independen adalah motivasi dan kompetensi, sedangkan variabel dependennya adalah kesuksesan pengusaha wanita.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (B)	T hitung	Stg.	Keterangan
(Constant)	4,674		2,149	0,034	Signifikan
Motivasi (X1)	0,266	0,431	4,457	0,000	Signifikan
Kompetensi (X2)	0,238	0,155	1,604	0,112	Tidak Signifikan
R	= 0,518				
R Square	= 0,269				
F hitung	= 17,815				
F tabel	= 3,090				
Sign. F	= 0,000				
α	= 0,05				

Sumber data: Diolah tahun 2012

Dalam bagian ini disajikan hasil pengolahan perhitungan statistik dengan program SPSS for windows. Uji regresi dengan derajat signifikansi α

= 0,05 atau 5% disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Koefisien korelasi berganda R (*multiple correlation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel independen motivasi (X1) dan kompetensi (X2), secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kesuksesan pengusaha wanita (Y) adalah sebesar 0,518. Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel cukup erat.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kontribusi perubahan variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan ini dibuktikan dan dapat dilihat pada koefisien determinasi sebesar 0,269 pada Tabel 6. Dengan demikian berarti bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi memiliki

kontribusi sebesar 26,9% terhadap kesuksesan pengusaha wanita di Jawa Timur. Sedangkan 73,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dependen penelitian.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1. Hasil Uji Statistik F

Uji statistik F adalah pengujian simultan terhadap variabel motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kesuksesan pengusaha wanita (Y). Uji simultan ini adalah uji secara bersama-sama. Dan dari hasil perhitungan pada Tabel 6 secara simultan diperoleh nilai signifikansi 0,000. Hasil ini dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis pertama diterima, bahwa motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesuksesan pengusaha wanita pada taraf uji signifikan 0,05.

4.3.2. Variabel Dominan

Berdasarkan Tabel 6 diketahui pula bahwa variabel yang paling berpengaruh atau variabel dominan yang mempengaruhi kesuksesan pengusaha adalah variabel motivasi yang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,431. Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*).

Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*. Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kesuksesan pengusaha adalah variabel motivasi yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien Beta (*standardized*) terbesar yaitu sebesar 0,431. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima, bahwa motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kesuksesan pengusaha.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kesuksesan pengusaha, dapat diambil kesimpulan bahwa:

Uraian pada bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesuksesan pengusaha wanita.
2. Motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kesuksesan pengusaha wanita.

5.2. Saran

Dengan diketahuinya hasil penelitian bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kesuksesan pengusaha, penulis menyarankan agar:

1. Karena faktor motivasi berperan besar dalam kesuksesan seorang pengusaha wanita, maka diharapkan kampus memberikan motivasi kepada masyarakat/calon pengusaha ataupun pengusaha agar lebih termotivasi meraih kesuksesan.
2. Pelatihan berupa peningkatan kompetensi berwirausaha juga diperlukan untuk lebih memudahkan dalam menjalankan usaha yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan kesuksesan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartol, Martin. 1991. *Management*. New York : McGraw Hill Inc.
- Budiono, 1982. *Ekonomi Mikro*, Yogyakarta: BPFE.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gitosudarmo I, Mulyono A, 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Harris, Michelle M. 2000. Rater Motivation in the Performance Appraisal Context: A Theoretical Framework, *Journal of Management*, Vol. 20, No. 4, pp: 737-756.
- Indarti, Nurul dan Rostiani, Rokhima. 2008. Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang, dan Norwegia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia*, Vol. 23, No. 4
- Indarti, Nurul. 2005. **Profil dan Motivasi**

Entrepreneur Perempuan di Yogyakarta, Entrepreneur dan Usaha Kecil Menengah di Indonesia. Penerbit Ardana Media, 2007.

Jati, Waluya. 2009. Analisis Motivasi Wirausaha Perempuan (Wirausahawati) di Kota Malang. *Humanity*, Vol IV, No. 2, pp: 141-153.

Kuncoro, Mudradjad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan menulis tesis*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Lavigne, Genevieve L., Vallerand, Robert J, and Crevier-Braud, Laurence. 2011. The Fundamental Need to Belong: On the Distinction Between Growth and Deficit-Reduction Orientations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 37, No. 9, pp: 1185-1201.

Lee, J., 1997. The motivation of women entrepreneurs in Singapore. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 3, No. 2, pp: 93-110.

Muhyi, Herwan Abdul. 2010. Menumbuhkan Jiwa dan Kompetensi Kewirausahaan. www.vilila.com/2010/09/menumbuhkan-jiwa-dan-kompetensi.html, diakses pada Mei, 2012.

Nadler, Hackman, Lawler, 1979. *Managing Organizational Behavior*, Printed in the United State of America.

Okafor, Chinonye and Amalu, Roy, 2010. Entrepreneurial Motivations as Determinants of Women Entrepreneurship Challenges. *Petroleum- Gas University of Ploiesti*, Vol. LXII, No. 2, pp:66-77.

Suswati, Endang. 2005. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan serta Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi dan Kemampuan serta Kinerja Bidan pada Rumah Sakit Umum Tipe C di Provinsi Jawa Timur. Disertasi: Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Ucbasaran, D. 2000. The Focus of Entrepreneurial Research: Contextual and Process Issue. *Proceeding of the tenth Global Entrepreneurship Conference*.

Zimmerer, Thomas W. and Scarborough, Norman M. 2008. *Essential of Entrepreneur and Small Business*, 4th Edition, Prentice Hall.

BIOGRAFI PENULIS

Penulis Pertama adalah dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang. Aktif dalam kegiatan kewirausahaan, dan menjadi praktisi dalam ilmu kewirausahaan. Fokus pengajaran pada manajemen pemasaran dan kewirausahaan. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi beliau melalui email: palupi.feb.ub@gmail.com

Penulis kedua merupakan dosen muda di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Fokus pengajaran dan penelitiannya pada manajemen pemasaran dan manajemen sumber daya manusia. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi melalui email:

nadiyah_hr@ub.ac.id