

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.¹²

1. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum 2006 yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Membangun Jiwa Kewirausahaan Peserta Didik di Madrasah Aliyah Negeri Jember 1 Tahun Pelajaran 2005/ 2006”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Kepala Madrasah Aliyah Negeri Jember 1 dalam membangun jiwa kewirausahaan peserta didik, dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor dan administrator sudah terlaksana dengan baik walaupun masih kurang, sehingga perlu adanya peningkatan atau perbaikan diwaktu yang akan datang.¹³

Persamaannya adalah metode penelitian yang digunakan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sama-sama menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, keabsahan data yang digunakan adalah sama-sama menggunakan triangulasi sumber. Perbedaannya adalah

¹²Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 73-74.

¹³Umi Kulsum, “Upaya Kepala Madrasah dalam Membangun Jiwa Kewirausahaan Peserta Didik di Madrasah Aliyah Negeri Jember 1”, (Skripsi, STAIN Jember, Jember, 2006), 101.

penelitian terdahulu fokus pada upaya kepala madrasah dalam membangun jiwa kewirausahaan peserta didik, sedangkan peneliti lebih memfokuskan pada manajemen kewirausahaan dalam mengembangkan jiwa bisnis siswa.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifqi Azis 2010 yang berjudul “Potret Pendidikan Kewirausahaan dalam Membangun Wirausaha Muslim di Pondok Pesantren Sidogiri Ds. Sidogiri Kec. Kraton Kabupaten Pasuruan Tahun 2010”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah pendidikan kewirausahaan dalam membangun wirausaha muslim di pondok pesantren Sidogiri tahun 2010 antara lain: Pondok Pesantren Sidogiri mengembangkan kurikulum salaf menjadi kurikulum pendidikan kewirausahaan; menanamkan landasan wirausaha muslim dalam aktivitas santri; dan meumbuhkan integritas wirausaha muslim kepada santri dengan jalan santri diberikan kesempatan untuk praktikum di kopontren Sidogiri dan BMT MMU dan UGT dan kegiatan ma’hadiah.¹⁴

Persamaannya adalah metode penelitian yang digunakan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sama-sama menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, keabsahan data yang digunakan adalah sama-sama menggunakan triangulasi sumber. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu, fokus pada pendidikan kewirausahaan dalam membangun wirausaha muslim, sedangkan peneliti lebih memfokuskan

¹⁴Ahmad Rifqi Azis, “Potret Pendidikan Kewirausahaan dalam Membangun Wirausaha Muslim di Pondok Pesantren Sidogiri Ds. Sidogiri Kec. Kraton Kabupaten Pasuruan”, (Skripsi, STAIN Jember, Jember, 2010), 87.

pada manajemen kewirausahaan dalam mengembangkan jiwa bisnis siswa. Analisa data menggunakan kualitatif reflektif, sedangkan penelitian ini menggunakan analisa data Miles and Huberman (reduksi data, penyajian data, kesimpulan).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita Widyaning Astiti 2014 yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha dan pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan berwirausaha.¹⁵ Persamaannya adalah fokus permasalahan yang dibahas sama-sama memaparkan kewirausahaan, terutama pada keterampilan berwirausaha. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu, metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

¹⁵Yunita Widyaning Astiti, “Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2014), 81.

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan antara peneliti dengan peneliti lain
(penelitian terdahulu)

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Umi Kulsum	Upaya Kepala Madrasah dalam Membangun Jiwa Kewirausahaan Peserta Didik di Madrasah Aliyah Negeri Jember 1 Tahun Pelajaran 2005/ 2006	Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber	Fokus permasalahan yang dibahas yaitu upaya kepala madrasah dalam membangun jiwa kewirausahaan peserta didik, sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan kepada manajemen kewirausahaan dalam mengembangkan jiwa bisnis siswa	Upaya Kepala Madrasah Aliyah Negeri Jember 1 dalam membangun jiwa kewirausahaan peserta didik, dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor dan administrator sudah terlaksana dengan baik walaupun ada yang kurang, sehingga perlu adanya peningkatan atau perbaikan diwaktu yang akan datang
2.	Ahmad Rifqi Azis	Potret Pendidikan Kewirausahaan dalam Membangun Wirausaha Muslim di Pondok Pesantren Sidogiri Ds. Sidogiri Kec. Kraton Kabupaten Pasuruan Tahun 2010	Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data yang digunakan adalah	Fokus permasalahan yang dibahas yaitu pendidikan kewirausahaan dalam membangun wirausaha muslim, sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan kepada manajemen kewirausahaan dalam mengembangkan	Pendidikan kewirausahaan dalam membangun wirausaha muslim di pondok pesantren Sidogiri tahun 2010 antara lain: Pondok Pesantren Sidogiri mengembangkan kurikulum salaf menjadi kurikulum pendidikan kewirausahaan; menanamkan

			trianggulasi sumber	jiwa bisnis siswa. Analisa data menggunakan kualitatif reflektif, sedangkan penelitian ini menggunakan analisa data Miles and Huberman (reduksi data, penyajian data, kesimpulan)	landasan wirausaha muslim dalam aktivitas santri; dan menumbuhkan integritas wirausaha muslim kepada santri dengan jalan santri diberikan kesempatan untuk praktikum di kopontren Sidogiri dan BMT MMU dan UGT dan kegiatan ma'hadiah
3.	Yunita Widyaning Astiti	Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Fokus permasalahan yang dibahas sama-sama memaparkan kewirausahaan, terutama pada keterampilan berwirausaha	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha dan pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan berwirausaha

B. Kajian Teori

1. Manajemen Kewirausahaan

Kewirausahaan adalah padanan kata dari *entrepreneurship* dalam bahasa Inggris, *unternehmer* dalam bahasa Jerman, *ondernemen* dalam bahasa Belanda. Sedangkan di Indonesia diberi nama *kewirausahaan*. Kata *entrepreneur* berasal dari bahasa Perancis, yaitu *entreprende* yang berarti petualang, pengambil risiko, kontraktor, pengusaha (orang yang mengusahakan suatu pekerjaan tertentu), dan pencipta yang menjual hasil ciptaannya.

Menurut Peggy A. Lambing dan Charles R. Kuehl, bahwa kewirausahaan adalah suatu usaha yang kreatif yang membangun suatu *value* (nilai) dari yang belum ada menjadi ada dan bisa dinikmati oleh orang banyak.¹⁶

Dalam konteks manajemen, pengertian *entrepreneur* adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam menggunakan sumber daya seperti finansial (*money*), bahan mentah (*materials*), dan tenaga kerja (*labors*), untuk menghasilkan suatu produk baru, bisnis baru, proses produksi, atau pengembangan organisasi usaha.¹⁷

Setidaknya terdapat empat unsur yang membentuk pola dasar kewirausahaan yang hakiki, yaitu sikap mental, kepemimpinan, manajemen, dan keterampilan.¹⁸

¹⁶Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan Panduan bagi Mahasiswa untuk Mengenal, Memahami, dan Memasuki Dunia Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2011), 29-30.

¹⁷Suryana, *Kewirausahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 5.

¹⁸E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 190.

a. Sikap Mental Bisnis

Sikap mental yang tepat terhadap pekerjaan sangatlah penting. Para wirausaha yang berhasil menikmati pekerjaan mereka dan berdedikasi total terhadap apa yang mereka lakukan. Sikap mental positif mereka, mengubah pekerjaan mereka menjadi pekerjaan yang menggairahkan, menarik dan memberi kepuasan. Sikap yang harus dimiliki seorang wirausaha adalah:¹⁹

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab. Para entrepreneur memiliki tanggung jawab mendalam terhadap hasil usaha yang dibentuk mereka. Mereka sangat berkeinginan untuk mampu mengendalikan sumber-sumber daya mereka sendiri dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan mereka.²⁰

Tanggung jawab perusahaan meliputi:

a) Tanggung jawab kepada konsumen

Dalam hal tanggung jawab kepada konsumen, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

(1) Tanggung jawab dalam pelaksanaan produksi

Produk yang dibuat harus memberikan jaminan keselamatan kepada konsumen. Produk yang dibuat harus menyertakan label peringatan untuk mencegah kecelakaan

¹⁹Pandji Anoraga dan Djoko Sudantoko, *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), 140.

²⁰Winardi, *Entrepreneur dan Entrepreneurship* (Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), hlm. 17.

yang mungkin terjadi akibat salah dalam penggunaan produk.

(2) Tanggung jawab dalam pelaksanaan penjualan

Sebuah perusahaan harus menyediakan petunjuk pelaksanaan bagi karyawan bagian penjualannya, supaya tidak terlalu agresif atau melakukan promosi yang tidak benar. Bahkan perusahaan juga bisa melakukan survey untuk memastikan bahwa konsumen mendapat perlakuan yang baik oleh tenaga penjualan dan produk yang dibeli memberikan manfaat sesuai yang dikatakan oleh tenaga penjualan.

b) Tanggung jawab kepada karyawan

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang juga menunjukkan tanggung jawabnya terhadap karyawannya.

Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya meliputi:

a. Keamanan karyawan

Keamanan karyawan dalam bekerja banyak ditujukan pada lingkungan kerja dan prosedur kerja yang aman, yang tidak berisiko terhadap keselamatan jiwa karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus membuat aturan, prosedur dan petunjuk pelaksanaan mengenai lingkungan dan fasilitas yang ada di perusahaan.

b. Kesempatan yang sama (adil kepada karyawan)

Dalam hal ini perusahaan tidak boleh mendiskriminasi karyawan yang melamar kerja karena suku, agama, ras dan jenis kelaminnya. Konsep persamaan hak ini bukan hanya pada waktu rekrutmen saja, tetapi juga pada masa promosi jabatan dan kenaikan gaji.

c. Memuaskan karyawan

Memuaskan karyawan dapat dilakukan dengan cara menyediakan *child-care* (perhatian penuh kepada anak), sarana olah raga, menyediakan *training* (latihan) sesuai kebutuhan.

c) Tanggung jawab kepada pemegang saham

Perusahaan bertanggung jawab untuk memuaskan pemilik mereka (pemegang saham). Manajer perusahaan memonitor keputusan-keputusan yang diambil sehingga mereka dapat memberi bunga yang terbaik pada pemilik.

d) Tanggung jawab kepada kreditor

Tanggung jawab perusahaan terhadap kreditornya adalah memenuhi kewajiban keuangan perusahaan terhadap kreditor. Selain itu, perusahaan juga harus menginformasikan kepada kreditornya apabila perusahaan dalam kondisi keuangan yang buruk sehingga tidak mampu memenuhi kewajibannya.

Kreditor seringkali memberikan kelonggaran pembayaran apabila perusahaan mengalami kesulitan keuangan.

e) Tanggung jawab kepada lingkungan

Proses produksi, seperti halnya produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan bisa jadi membahayakan lingkungan. Karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar untuk kelestarian lingkungan dengan cara mencegah terjadinya:

(1) Polusi udara

Polusi udara dapat dicegah dengan menggunakan bahan-bahan yang tidak berbahaya dalam proses produksinya. Dalam hal ini, pemerintah juga bisa membantu pencegahan polusi udara dengan cara menetapkan regulasi dan prosedur produksi dan penanganan limbah, seperti AMDAL.

(2) Polusi tanah

Sampah atau limbah produksi ada yang bisa didaur ulang ada yang tidak. Untuk sampah yang tidak bisa didaur ulang, seperti plastic, perusahaan lebih baik menghindari penggunaan bahan-bahan yang mengandung plastik.

f) Tanggung jawab kepada masyarakat

Perusahaan selalu dituntut untuk selalu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat sekitar perusahaan. Pada umumnya, perusahaan menunjukkan dedikasinya pada masyarakat dengan cara memberikan dana beasiswa, merekrut tenaga kerja dari masyarakat sekitar lokasi perusahaan, bantuan kemanusiaan bencana alam.²¹

2) Tidak cepat menyerah

Sikap pantang menyerah itu harus dilatih, bukan tercipta dengan sendirinya. Untuk itu sikap pantang menyerah harus dilatih secara rutin untuk mengalahkan rasa takut dengan mempelajari faktor kegagalannya, melatih untuk siap gagal, melatih mental, dan menghilangkan rasa malu.²²

3) Berani menerima kritik dan saran yang bermanfaat

Seorang wirausaha harus bisa mengendalikan diri terhadap kritikan, cercaan, tekanan, teguran, komplain, protes, dan pengaruh negatif dari lingkungan terdekatnya. Kemampuan dalam mengendalikan diri seorang wirausahawan akan sangat membantu dalam menjaga komitmen yang tinggi.²³

Wirausaha sejati adalah orang yang memiliki konsep diri positif. Ia adalah orang yang terbuka terhadap kritik, karena kritik

²¹Paulus Sukardi dan Evi Thelia Sari, *Bisnis Internasional; Sebuah Perspektif Kewirausahaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 19-24.

²²Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan Panduan bagi Mahasiswa untuk Mengenal, Memahami, dan Memasuki Dunia Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2011), 184.

²³Ibid., 186.

sangat berguna bagi diri atau usahanya. Wirausaha sejati juga tidak bangga terhadap pujian. Keberhasilan adalah sesuatu yang wajar sebagai hasil kerja keras dan bukan untuk dibangga-banggakan. Meskipun ada perasaan senang bila dipuji namun ia sadar bahwa keberhasilannya bukan sepenuhnya karena dirinya, tetapi berkat dukungan kerjasama dengan orang lain.²⁴

b. Kepemimpinan Bisnis

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.²⁵

²⁴Mudjiarto dan Aliaras Wahid, *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 33.

²⁵Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 1.

Seorang wirausaha yang baik adalah seorang pemimpin dalam bisnis, haruslah orang yang dapat menguasai dan mengembangkan diri sendiri dan juga mampu menguasai serta mengarahkan dan mengembangkan para karyawannya. Seorang wirausaha harus menjalankan 3 variabel penting yang tercakup dalam kepemimpinan untuk menuju wirausaha yang sukses sebagai berikut:

1) Menggunakan pengaruh

Kepemimpinan adalah menyangkut penggunaan dan penanaman pengaruh dalam rangka memotivasi dan mengarahkan pegawainya. Bagaimana seorang wirausaha menanamkan dan menggunakan pada saat yang tepat melalui faktor motivasi eksternal. Bahwa imbalan-imbalan dalam motivasi eksternal, merupakan alat yang digunakan oleh seorang wirausaha dalam rangka menanamkan dan menggunakan pengaruhnya. Pemberian imbalan-imbalan tersebut merupakan proses menanamkan pengaruh terhadap karyawan. Sedangkan penggunaan pengaruh merupakan proses dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Apabila terjadi keseimbangan antara menanamkan dan menggunakan pengaruh yang dilakukan oleh seorang wirausaha maka karyawan akan merasa puas, kinerja individu meningkat dan ini yang dikatakan seorang pemimpin yang efektif dalam menanamkan dan menggunakan pengaruhnya.

2) Menciptakan komunikasi yang jelas dan dapat dipercaya

Kejelasan dan ketepatan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikut. Bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Maka proses komunikasi yang efektif perlu dipahami dan diciptakan oleh seorang wirausaha. Bagaimana seorang wirausaha menciptakan arus komunikasi yang efektif dalam perusahaannya, hal ini penting dilakukan karena pemeliharaan hubungan dengan karyawannya memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari organisasi perusahaannya besar atau kecil peyelenggaraan komunikasi terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan perusahaan disampaikan dari satu pihak ke pihak lain.

3) Menetapkan pencapaian tujuan perusahaan

Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu karyawannya, kelompok dan organisasi perusahaan. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan tersebut. Individu mungkin memandang seorang pemimpin efektif atau tidak dilihat dari sudut kepuasan yang mereka peroleh selama pengalaman kerja yang diikutinya. Sebenarnya, penerimaan perintah atau permintaan seorang pemimpin sebagian besar terletak pada harapan para

pengikut dimana tanggapan yang menyenangkan akan menimbulkan hasil yang menarik.²⁶

c. Manajemen Bisnis

Manajemen adalah suatu kegiatan, cara, dan proses untuk mengorganisir, mempromosikan, merencanakan, dan mengendalikan, sehingga tujuan kelompok atau organisasi bisa tercapai dengan baik.²⁷

Manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktifitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi.²⁸

Berdasarkan pengertian manajemen di atas, terlihat bahwa manajemen merupakan suatu proses. Proses adalah cara sistematis yang sudah ditetapkan dalam melakukan kegiatan. Manajemen sebagai suatu proses, terdiri dari beberapa aktivitas yang disebut *Managerial Functions*. Fungsi-fungsi manajerial ini terdiri dari aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas penentuan tujuan atau sasaran yang akan dicapai dan menentukan bagaimana cara pencapaian tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Perencanaan dalam bisnis merupakan hal yang penting

²⁶Mudjiarto dan Aliaras Wahid, *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 45-46.

²⁷Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan Panduan bagi Mahasiswa untuk Mengenal, Memahami, dan Memasuki Dunia Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2011), 180.

²⁸Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 3.

karena rencana memberi alasan terhadap seluruh tindakan yang dilakukan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan. Beberapa manfaat perencanaan adalah sebagai berikut:

1. dapat memberikan arah pada berbagai kegiatan agar terfokus pada pencapaian tujuan;
2. membantu memperkirakan peluang dimasa mendatang;
3. dapat mengurangi ketidakpastian dimasa yang akan datang apabila perencanaan dilakukan dengan pertimbangan yang matang;
4. dengan perencanaan dapat diukur berhasil tidaknya suatu pekerjaan sehingga akan mempermudah pengawasan.²⁹

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian sebagai salah satu fungsi manajemen dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan. Dalam pengorganisasian, seorang manajer harus dapat mengatur dan mengalokasikan pekerjaan dan sumber daya diantara para anggota organisasi sehingga mereka dapat mencapai tujuan.

Di dalam organisasi terdapat 3 (tiga) faktor, yaitu:

1. adanya sekelompok orang;
2. adanya hubungan dan pembagian kerja di antara orang-orang itu;

²⁹Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 63-64.

3. adanya tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan pengorganisasian antara lain sebagai berikut:

1. mempermudah dalam melaksanakan tugas dengan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang;
2. menentukan pembagian tugas atau kegiatan kepada setiap anggota organisasi atau karyawan dalam perusahaan. Setiap orang akan berspesialisasi mengerjakan pekerjaan tertentu yang diharapkan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya;
3. memperjelas hubungan kerja antar anggota organisasi atau karyawan sehingga arus mengalirnya informasi dan laporan menjadi jelas;
4. menjamin terjadinya koordinasi antar anggota organisasi atau karyawan sehingga tidak terjadi *overlap* dalam pelaksanaan tugas atau kegiatan.

3) Pengarahan

Pengarahan meliputi tindakan untuk membimbing dan mengusahakan semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan ke arah tercapainya tujuan. Fungsi pengarahan yang harus dilakukan oleh setiap manajer meliputi tiga unsur, yaitu pemberian motivasi kepada bawahan, kepemimpinan dan pengembangan komunikasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Sewaktu manajer memotivasi karyawan, maka terjadi proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Seorang manajer dapat memotivasi karyawan dengan dua cara, yaitu melalui:

a) Motivasi positif

Motivasi positif merupakan proses mempengaruhi orang lain dengan memberikan tambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya memberikan promosi, tambahan penghasilan dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain dengan memberikan ancaman atau mendorong seseorang yang melakukan sesuatu dengan terpaksa. Misalnya memberikan ancaman dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji atau dipecat dari jabatan.

Dalam memotivasi bawahan, manajer dapat menggunakan metode sebagai berikut:

a) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung dalam bentuk materil maupun non materil kepada

seseorang untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, alat yang dapat digunakan antara lain pemberian pujian, penghargaan, bonus atau hadiah.

b) Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang akan menunjang semangat kerja dan produktivitas seseorang, misalnya menyediakan ruang kerja yang nyaman dan mesin-mesin yang baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain agar melakukan tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Manajer harus mampu bertindak sebagai pimpinan yang baik. Pimpinan adalah seseorang yang berada pada suatu kelompok, yang memiliki peranan sebagai pemberi tugas dan pengkoordinir kegiatan kelompok dan menjadi penanggung jawab utamanya.³⁰

Sebagai pimpinan, seorang manajer dapat menerapkan salah satu dari tiga gaya kepemimpinan berikut ini:

a) *Autocratic Leadership* (Gaya Kepemimpinan Otoriter atau Otoriter)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kekuasaan penuh untuk mengambil keputusan. Pimpinan dalam hal ini mengambil alih semua pembuatan keputusan

³⁰Ibid., 67-69.

dengan tidak memberikan kesempatan pada bawahan untuk berpartisipasi. Kata otokratik dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa “aku” yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Pimpinan otokratik berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, bekerja keras, tertib, dan tidak boleh dibantah. Sikapnya senantiasa mau menang sendiri, tertutup terhadap ide dari luar, dan hanya idenya yang dianggap akurat.

b) *Laissez Faire Leadership* (Gaya Kepemimpinan Bebas)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin dalam hal ini memberikan kesempatan kepada bawahan dalam pembuatan keputusan dengan pengarahan minimum. Pemimpin dengan tipe ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, tetapi memberikan suatu tingkatan kebebasan yang tinggi terhadap bawahan. Struktur organisasi dalam tipe kepemimpinan ini tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pemimpin.

c) *Democratic Leadership* (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Gaya kepemimpinan dimana para pemimpin memperoleh beberapa masukan dari karyawan, tetapi umumnya menggunakan wewenangnya untuk mengambil keputusan. Inti

demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari oleh dan untuk bersama. Pimpinan yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan. Tugas dan tanggung jawab dibagi menurut bidang masing-masing. kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai.³¹

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak (pengirim) kepada pihak lainnya (penerima) sehingga dapat menimbulkan pengertian atau pemahaman pada pihak penerima informasi. Dalam melakukan fungsi pengarahan, otomatis seorang manajer akan selalu melakukan proses komunikasi dengan berbagai pihak.

Manajer pun harus mengupayakan terjalannya komunikasi yang lancar dalam organisasi. Ada tiga jenis komunikasi yang perlu dibina oleh manajer yaitu:

a) Komunikasi ke bawah

Terjadi pada saat seorang manajer menyampaikan informasi kepada bawahan, biasanya berupa instruksi, petunjuk, perintah, teguran atau pujian.

³¹Zainuddin Al-Haj Zaini, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 29-31

b) Komunikasi ke atas

Terjadi pada saat seorang manajer menyampaikan informasi pada atasan, biasanya berupa laporan, keluhan, pendapat atau saran.

c) Komunikasi horizontal

Terjadi pada saat sesama manajer yang berada pada tingkat manajerial yang sama saling bertukar informasi dalam rangka koordinasi.

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai. Dalam pengendalian, seorang manajer perlu membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan atau rencana semula. Sehubungan dengan hal tersebut, manajer sedapat mungkin menemukan dan sesegera mungkin mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Faktor-faktor yang membuat pengendalian diperlukan dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi;
2. peningkatan kompleksitas organisasi;
3. adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan harus diperbaiki;

4. kebutuhan manajer untuk memeriksa pelaksanaan tugas bawahan yang berasal dari kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Jenis-jenis pengendalian yang umum dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu:

- a) *Feedforward control* atau *Streering control* (Pengendalian Awal)

Feedforward control atau *Streering control* yaitu pengendalian atau pengawasan yang dilakukan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin muncul.

- b) *Concurrent control* atau *Screening control* (Pengendalian yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan)

Concurrent control atau *Screening control* yaitu pengendalian atau pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan untuk memastikan bahwa prosedur atau persyaratan tertentu telah terpenuhi.

- c) *Feedback Control* atau *Past-action control* (Pengendalian Pasca Tindakan)

Feedback Control atau *Past-action control* yaitu pengendalian atau pengawasan yang dilakukan setelah suatu kegiatan telah selesai dilaksanakan.³²

³²Nilasari dan Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis*, 70-72.

d. Keterampilan Bisnis

Entrepreneurship itu adalah *skill* atau keterampilan. Dikatakan demikian karena kewirausahaan adalah penggabungan dua konsep penting dari pengetahuan dan pengalaman yang dirasakan serta dilakukan melalui jatuh bangun untuk menjadi terampil dan akhirnya menjadi sebuah keahlian dalam menjalankan roda bisnis.³³

Seorang wirausahawan harus memiliki keterampilan-keterampilan untuk menunjang kompetensi di bidang bisnis yang meliputi:

1) Keterampilan konseptual

Keterampilan dalam merancang suatu rencana, menyusun konsep dan visi serta misi supaya memiliki arah yang jelas.³⁴

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk memahami hubungan dan interaksi antara berbagai tugas serta bagian di perusahaan. Berkaitan dengan kemampuan manajer untuk mengenal dan memecahkan masalah-masalah yang kompleks dan dinamis dalam perusahaan serta kemampuan manajer untuk membuat keputusan yang mempengaruhi perusahaan dan karyawan-karyawannya secara keseluruhan.³⁵

³³Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan Panduan bagi Mahasiswa untuk Mengenal, Memahami, dan Memasuki Dunia Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2011), 31.

³⁴Ibid., 185.

³⁵Nilasari dan Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis*, 62.

2) Keterampilan mengelola sumber daya manusia

Keterampilan memahami orang lain, berempati, berkomunikasi, memotivasi, memberi contoh dan menjadi teladan bagi orang lain serta berelasi dengan pelanggan secara baik.³⁶

Sumber daya manusia adalah manusia yang dapat menjalankan pekerjaan untuk sebuah bisnis. Kontribusi manusia dalam proses produksi bisa merupakan kemampuan fisik, misalnya untuk menjalankan mesin pabrik dan lain-lain, serta kemampuan mental misalnya untuk memikirkan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam bisnis dan untuk memotivasi pekerja lain.³⁷

Cara perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Program kompensasi yang memadai

Hal ini menyangkut kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun dan pendidikan, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk

³⁶Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan*, 185.

³⁷Paulus Sukardi dan Evi Thelia Sari, *Bisnis Internasional; Sebuah Perspektif Kewirausahaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 6-7.

lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.³⁸

b) Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan kerja yang dimaksud di sini adalah bagaimana perusahaan dapat menjamin kelangsungan kerja para karyawan.

Occupational Safety and Health Act (OSHA) secara langsung mengharuskan provisi kondisi kerja yang aman. Hukum ini mensyaratkan pemberi kerja untuk menyediakan suatu tempat kerja yang bebas dari bahaya dan mungkin dapat menyebabkan kematian atau kecelakaan fisik yang serius dan mematuhi standar keamanan dan kesehatan yang ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja. Standar keselamatan dimaksudkan untuk mencegah kecelakaan, sementara standar

³⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 296.

kesehatan pekerjaan menaruh perhatian dengan mencegah penyakit karena pekerjaan.³⁹

c) Jadwal kerja yang fleksibel

Pada perusahaan yang memiliki *flexible work schedule*, biasanya karyawannya akan cenderung memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dibandingkan dengan perusahaan yang jam kerjanya terikat.

Waktu yang fleksibel berarti bahwa kepada pekerja diberikan kebebasan untuk menentukan sendiri waktu masuk dan waktu pulang kantor. Jadwal kerja yang fleksibel ini diberlakukan agar yang bersangkutan dapat mengatur penggunaan waktunya sedemikian rupa sehingga ketentuan jam kerja itu dapat dipenuhinya dengan tepat, sekaligus dapat mengalokasikan sisa waktunya untuk berbagai kepentingan pribadi dan keluarga dengan baik, seperti untuk istirahat, untuk keluarga dan penunaian kewajiban sosial.⁴⁰

d) Program keterlibatan karyawan

Pelibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Perusahaan yang sering melibatkan karyawannya dalam berbagai jenis program secara langsung, karyawannya akan

³⁹Ricky W. Griffin, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2004), 417-418.

⁴⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 162-163.

merasa lebih termotivasi karena merasa dibutuhkan dan diakui keberadaannya.⁴¹

3) Keterampilan merumuskan masalah dan mengambil keputusan

Dalam proses menuju kesuksesan, seseorang tidak luput dari masalah. Oleh sebab itu, kompetensi wirausaha salah satunya adalah mengambil keputusan yang tepat.⁴² Para entrepreneur yang berhasil mencari problem-problem yang dapat mempengaruhi keberhasilan mereka dan secara metodologis mereka berusaha untuk memecahkannya. Mereka tidak terintimidasi oleh situasi-situasi sulit. Mereka dapat bersikap *desisif* (berani mengambil keputusan) dan mereka dapat menunjukkan kesabaran apabila perspektif jangka panjang dianggap sebagai hal yang tepat.⁴³

2. Mengembangkan Jiwa Bisnis

Bisnis dalam arti luas adalah suatu istilah umum yang menggambarkan semua aktivitas dan institusi yang memproduksi barang dan jasa dalam kehidupan sehari-hari. Huat, T Chwee, et. al mendefinisikan bisnis sebagai suatu sistem yang memproduksi barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat kita (*business is then simply a system that produces goods and service to satisfy the needs of our society*). Pendapat lain dikemukakan oleh Griffin dan Ebert, bahwa bisnis

⁴¹Sukardi dan Evi Thelia Sari, *Bisnis International*, 77-78.

⁴²Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan*, 185.

⁴³Winardi, *Entrepreneur dan Entrepreneurship* (Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), 40.

itu merupakan suatu organisasi yang menyediakan barang atau jasa yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan.⁴⁴

Untuk menjadi wirausaha yang berhasil, persyaratan utama yang harus dimiliki adalah memiliki jiwa dan watak kewirausahaan (bisnis). Jiwa dan watak kewirausahaan (bisnis) tersebut dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, atau kompetensi.

Seorang wirausaha adalah seseorang yang memiliki jiwa dan kemampuan tertentu dalam berkreasi dan berinovasi. Ia adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda atau kemampuan kreatif dan inovatif. Kemampuan kreatif dan inovatif tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru, kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.⁴⁵ Untuk itu sub dari mengembangkan jiwa bisnis, yaitu memadukan kepribadian dan peluang.⁴⁶

a. Memadukan Kepribadian

Kepribadian seseorang adalah kombinasi khas ciri-ciri kejiwaan yang kita gunakan untuk menggambarkan orang tersebut.⁴⁷

Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kewirausahaan adalah

⁴⁴ Amirullah dan Imam Hardjanto, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 2.

⁴⁵ Suryana, *Kewirausahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 56.

⁴⁶ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 192.

⁴⁷ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1999), 400.

yang membentuk kepribadian wirausaha.⁴⁸ Aspek ini bisa diamati dari segi kepercayaan diri dan kreativitas diri.

1) Memiliki kepercayaan diri

Wirausaha yang sukses mempunyai rasa percaya diri yang kuat. Ia optimis (percaya dan yakin) bahwa apa yang dilakukan akan berhasil sesuai dengan harapannya, walaupun banyak orang yang meragukan.⁴⁹

Para entrepreneur merasa diri kompeten dan mereka yakin akan diri mereka sendiri dan mereka bersedia mengambil keputusan-keputusan.⁵⁰ Memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kerja keras, mandiri dan memahami bahwa resiko yang diambil adalah bagian dari keberhasilan. Dengan modal tersebut mereka bekerja dengan tenang, optimis dan tidak dihantui oleh rasa takut gagal.⁵¹

2) Memiliki kreativitas diri

Memiliki kreativitas diri yang tinggi dan kemampuan mencari jalan untuk merealisasikan berbagai kegiatannya melalui kewirausahaan. Kreativitas adalah cara mengapresiasi diri kita terhadap suatu masalah, dengan menggunakan berbagai cara yang datang secara spontanitas yang merupakan hasil dari pemikiran

⁴⁸Suryana, *Kewirausahaan*, 59.

⁴⁹Mudjiarto dan Aliaras Wahid, *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 31.

⁵⁰Winardi, *Entrepreneur dan Entrepreneurship* (Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), 18.

⁵¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 179.

kita. Kreativitas bisa disalurkan dengan berbagai cara, diantaranya dengan membuat karya-karya seni yang mengandung nilai-nilai estetika atau keindahan. Kreativitas bisa muncul karena adanya dorongan di dalam diri kita untuk berkarya.⁵²

b. Peluang

Peluang dalam bahasa Inggris adalah *opportunity* yang berarti sebuah atau beberapa kesempatan yang muncul dari sebuah kejadian atau *moment*. Jadi, asal dari peluang itu adalah kesempatan yang terjadi dan berkembang menjadi ilham (ide) bagi seseorang. Indikator dari peluang ini adalah:

1) Memiliki pikiran positif

Memiliki pikiran positif dalam menghadapi suatu masalah atau kejadian dan melihat aspek positifnya. Dengan demikian, mereka selalu melihat peluang dan memanfaatkannya untuk mendukung kegiatan yang dilakukan.⁵³

2) Memiliki orientasi ke depan

Memiliki orientasi ke depan, dengan tetap menggunakan pengalaman masa lalu sebagai referensi, untuk mencari peluang dalam memajukan pekerjaannya.⁵⁴ Para entrepreneur memiliki naluri kuat untuk mencari serta menemukan peluang-peluang. Mereka melihat ke depan dan mereka kurang begitu

⁵²Minto Waluyo, *Psikologi Teknik Industri* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 84.

⁵³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 179.

⁵⁴E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 192-193.

memperhatikan apa saja yang telah dilakukan kemarin, dibandingkan dengan apa yang akan dilakukan besok. Para entrepreneur melihat adanya potensi-potensi, di mana orang lain hanya melihat adanya masalah-masalah atau tidak melihat apa-apa. Entrepreneur lebih mementingkan upaya menemukan dan memanfaatkan peluang-peluang, adakalanya peluang-peluang dan ide-ide muncul pada saat orang tidak menduganya sama sekali.⁵⁵

Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.⁵⁶

a. Teori-Teori Motivasi

1) Teori *Hedonisme*

Hedone adalah bahasa Yunani yang berarti kesukaan, kesenangan, atau kenikmatan. *Hedonisme* adalah suatu aliran di dalam filsafat yang memandang bahwa tujuan hidup yang utama pada manusia adalah mencari kesenangan (*hedone*) yang bersifat duniawi.

Implikasi dari teori ini ialah adanya anggapan bahwa semua orang akan cenderung menghindari hal-hal yang sulit dan

⁵⁵Winardi, *Entrepreneur dan Entrepreneurship* (Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), 18-19.

⁵⁶Minto Waluyo, *Psikologi Teknik Industri* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 74.

menyusahkan atau yang mengandung resiko berat dan lebih suka melakukan sesuatu yang mendatangkan kesenangan baginya.

2) Teori Naluri

Pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok, yang dalam hal ini disebut juga naluri, yaitu:

a) Dorongan nafsu mempertahankan diri

Mencari makanan jika ia lapar, menghindarkan diri dari bahaya, menjaga diri agar tetap sehat, mencari perlindungan untuk hidup aman.

b) Dorongan nafsu mengembangkan diri

Dorongan ingin tahu, melatih dan mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya. Pada manusia dorongan inilah yang menjadikan kebudayaan manusia makin maju dan makin tinggi.

c) Dorongan nafsu mempertahankan jenis

Manusia ataupun hewan secara sadar maupun tidak sadar, selalu menjaga agar jenisnya atau keturunannya tetap berkembang dan hidup.

Dengan dimilikinya ketiga naluri pokok itu, maka kebiasaan-kebiasaan ataupun tindakan-tindakan dan tingkah laku manusia yang diperbuatnya sehari-hari mendapat dorongan atau digerakkan oleh ketiga naluri tersebut. Oleh karena itu, menurut teori ini, untuk memotivasi seseorang

harus berdasarkan naluri mana yang akan dituju dan perlu dikembangkan.

3) Teori Reaksi yang Dipelajari

Teori ini berpandangan bahwa tindakan atau perilaku manusia tidak berdasarkan naluri-naluri, tetapi berdasarkan pola-pola tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan di tempat orang itu hidup. Orang belajar paling banyak dari lingkungan kebudayaan di tempat ia hidup dan dibesarkan.

4) Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang sekarang banyak dianut orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan yang dilakukan oleh manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis.⁵⁷

IAIN JEMBER

⁵⁷Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 74-77.