

PENGARUH PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN PENGUSAHA KECIL TERHADAP MOTIVASI KERJA

Gimin⁵⁾

Abstract: This research aimed to investigate the extent to which training (X1), guiding (X2), relevant experience (X3), and level of education (X4) affect work motivation (Y) through work capability (X5) and role clarity (X6). The research samples were 94 (25%) from 372 small-scale leather entrepreneurs in the Province of Yogyakarta using *proportional quota sampling* through interview. Data were analyzed using path analysis with 5% significance level. Through multiple regression, it was revealed that X1, X2, X3, X4, X5 and X6 together affected Y significantly with the effective contribution 65.5%. Through path analysis, X5 affected Y directly with effective contribution 31.5%. X1 and X3 affected Y directly and indirectly (through X5) with effective contribution 16.3% and 9.9% respectively. X2, X4 and X6 did not affect Y significantly. X2 and X4 directly affected X6 with effective contribution 5.3% and 4.1% respectively, but three of them did not affect Y significantly. Specifically on X6, it is also affected directly by X5 with effective contribution 15.7%. While X5 having direct influence (the highest) on Y in fact was determined by X1 and X3 with effective contribution 16.8% and 4.3% respectively. Therefore, it is suggested that small-scale entrepreneurs follow training, enhance relevant experiences for increase their motivation and improve their business.

Key words: training, guiding, experinece, education, work capability, role clarity, work motivation.

Pendahuluan

Baik secara teoritis (Kameo, 2000; Baumbach, 1985) maupun pengalaman di beberapa negara lain, seperti: RRC, Taiwan, Amerika Serikat, dan Jepang, (Pickle, 1989; Steinhoff, 1982; Bracker, 1986; Mubyarto, 1999; Abella, 1995; Mubyarto, 1999; Susilo, 1996a; Abella, 1995; Muhammad 1992) pengembangan industri kecil merupakan sarana yang strategis untuk mengatasi pengangguran. Oleh sebab itu industri kecil di Indonesia perlu dibina dan ditumbuh kembangkan.

Upaya pemberdayaan industri kecil pada dasarnya telah dilakukan oleh pemerintah Republik Indonesia melalui berbagai bentuk kebijakan, diantaranya : (1) *Kepmenkeu RI no. : 316/KMK.016/1994* tentang Pedoman

5) Gimin adalah dosen Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Riau

Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN, (2) *Inpres RI no. 4 tahun 1995* tentang Gerakan Nasional Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan. Salah satu bentuk aplikasi dari berbagai kebijakan tersebut adalah pelaksanaan program pelatihan dan pendampingan usaha kecil, baik yang dilakukan oleh pemerintah, BUMN, maupun masyarakat.

Dengan berbagai kebijakan tersebut, tahun 1991-1996 jumlah industri kecil telah mengalami perkembangan sekitar 2,02%-4,63% (Deperindag, 2000f), namun dari sisi kemampuan belum berkembang seperti yang diharapkan. Beberapa indikasi menunjukkan hal itu seperti berikut. *Pertama*, pada tahun 1998 dan 1999 kemampuan ekspor baru mencapai 5,66% dan 8,90% terhadap ekspor non-migas (Deperindag, 2000a; Deperindag, 2001a). *Kedua*, masih rendahnya kontribusi sektor usaha kecil terhadap PDB, yaitu sebesar 6,8% pada tahun 1989 (Sutojo, dkk, 1994).

Meskipun pemberdayaan usaha kecil di Indonesia secara umum kurang berhasil, bukan berarti tidak ada yang berhasil. Sebagai contoh, pemberdayaan Industri kecil di Propinsi DIY dapat dikatakan cukup berhasil. Beberapa Indikasi menunjukkan seperti berikut. *Pertama*, tahun 1997 dan 1998 (pada saat krisis) dibanding tahun sebelumnya, dalam penambahan unit usaha, penambahan wirausaha baru, besarnya eksport, maupun besarnya sumbangan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) selalu meningkat, kecuali dalam penyerapan tenaga kerja pada tahun 1998 mengalami penurunan yang disebabkan melonjaknya harga bahan baku dan daya beli masyarakat akibat krisis yang terjadi (Deperindag Propinsi DIY, 1998b; Deperindag Propinsi DIY, 1999). *Kedua*, di Propinsi DIY terdapat 76.684 Industri Kecil dengan nilai investasi sebesar Rp. 399.414.050.000 yang jauh lebih besar dibanding Industri Menengah-Besar yang ada yaitu 239 unit dengan nilai investasi sebesar Rp 292.176.351.000 (Deperindag Propinsi DIY, 1998b; Deperindag Propinsi DIY, 1999).

Berdasarkan laporan Deperindag Propinsi DIY tahun 1998, khususnya industri kecil kulit (bahan baku utama dari kulit) memiliki peranan yang lebih dominan dengan indikasi seperti berikut. *Pertama*, komoditi perusahaan kecil kulit (bahan baku utama dari kulit) terdapat di semua kelompok industri terpilih, yaitu: di kelompok industri unggulan (komoditi kulit disamak), di kelompok industri andalan (komoditi sarung tangan kulit kombinasi poliuretan), dan di kelompok industri yang diunggulkan (komoditi sarung tangan kulit). *Kedua*, dari sisi penggunaan bahan baku dalam negeri (DN), baik di kelompok industri unggulan, andalan, maupun yang diunggulkan, komoditi dari perusahaan kecil kulit menempati peringkat pertama. *Ketiga*, dari sisi penyerapan tenaga kerja, khususnya di kelompok



industri andalan dan kelompok industri yang diunggulkan, komoditi perusahaan kecil kulit menduduki peringkat pertama. Keempat, dari sisi total nilai ekspor, di kelompok industri andalan dan kelompok industri yang diunggulkan, komoditi perusahaan kecil kulit menduduki peringkat pertama, sedangkan di kelompok industri unggulan menduduki peringkat kedua. Dari keempat informasi tersebut menunjukkan industri kecil kulit memiliki peranan yang penting bagi pembangunan di Propinsi DIY. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah keberhasilan tersebut disebabkan karena pelatihan dan pendampingan yang diberikan dan seberapa jauh pelaksanaan pelatihan dan pendampingan yang dilakukan oleh berbagai pihak tersebut berpengaruh terhadap kinerjanya?

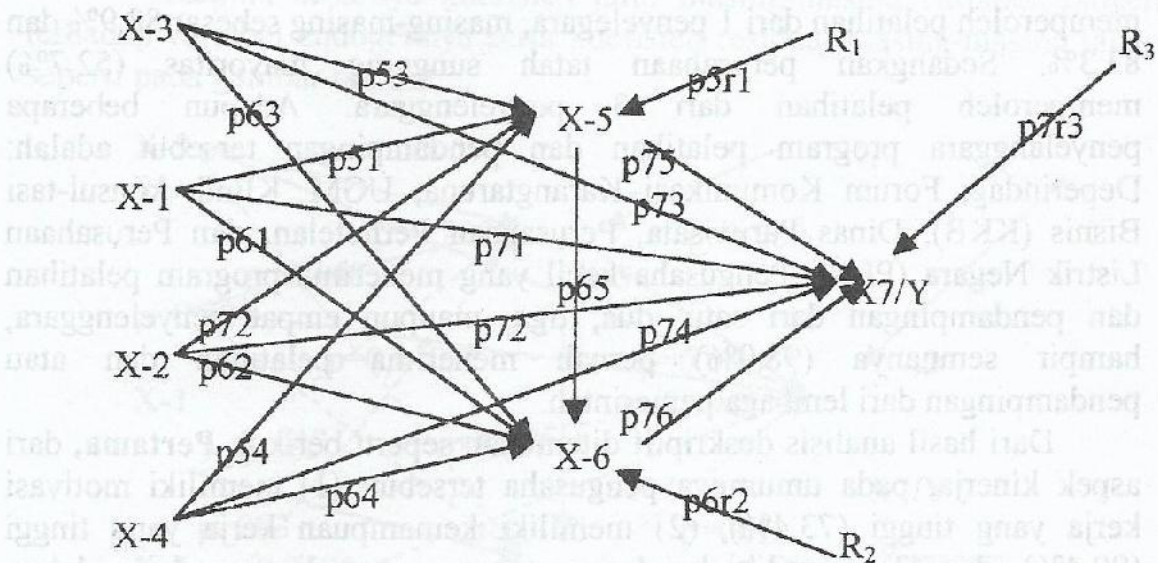
Kajian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pendampingan terhadap kinerja pemilik perusahaan (tercermin pada: kemampuan kerja, kejelasan peran, dan motivasi kerja) yang sekaligus sebagai manajer dari perusahaannya.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan satu variable dependen (motivasi kerja), dua variabel antara (motivasi kerja, dan kejelasan peran), serta empat variabel independen (pelaksanaan pelatihan, dan pendampingan, pengalaman, serta tingkat pendidikan). Penelitian dilakukan terhadap 94 perusahaan kecil kulit di Propinsi DIY yang telah mengikuti program pelatihan dari 372 anggota populasi terdaftar di Disperindag Propinsi DIY (atau 25%) dengan teknik *proporsional quota sampling*.

Pengolahan data menggunakan analisis jalur melalui regresi ganda bertahap (blok) dengan toleransi 5%. Analisis jalur dimaksudkan untuk mendapatkan informasi pengaruh langsung dan tidak langsung variabel exogen terhadap variabel endogennya dengan desain analisis seperti berikut.





Gambar 2. Model Analisis yang Dispesifikasikan

Keterangan:

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------|
| X1 = Pelaksanaan pelatihan | X4 = Tingkat pendidikan | Y = Motivasi kerja |
| X2 = Pelaksanaan pendampingan | X5 = Kemampuan kerja | R = Residual |
| X3 = Pengalaman Relevan | X6 = Kejelasan peran | |

Secara formal, model analisis ini dapat dituliskan ke dalam 3 persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 (1) \quad X_5 &= p_{51}.X_1 + p_{52}.X_2 + p_{53}.X_3 + p_{54}.X_4 + p_{5r1}.R_1 \\
 (2) \quad X_6 &= p_{61}.X_1 + p_{62}.X_2 + p_{63}.X_3 + p_{64}.X_4 + p_{65}.X_5 + p_{6r2}.R_2 \\
 (3) \quad X_{7/Y} &= p_{71}.X_1 + p_{72}.X_2 + p_{73}.X_3 + p_{74}.X_4 + p_{75}.X_5 + p_{76}.X_6 + p_{7r3}.R_3
 \end{aligned}$$

Ketiga persamaan di atas menunjukkan model hubungan kausal tersebut bersifat rekursif (satu arah), dengan demikian analisis jalur dapat digunakan pendekatan kuadrat terkecil atau OLS (*Ordinary Least Square*) melalui regresi ganda bertahap (Gujarati, 1995; Gaspersz, 1991; Supranto, 1995, dan Solimun, 2002).

Hasil dan Pembahasan

Dari 94 responden (pengusaha kecil kulit yang telah mengikuti pelatihan), 21 pengusaha diantaranya (22,3%) belum pernah memperoleh program pendampingan. Pengusaha kecil kulit di Propinsi DIY pada umumnya memperoleh program pelatihan dan pendampingan dari pemerintah dan LSM masing-masing sebesar 54,3% dan 30,9%. Disini khususnya perusahaan sepatu kulit dan barang kulit sebagian besar

memperoleh pelatihan dari 1 penyelenggara, masing-masing sebesar 88,9% dan 83,3%. Sedangkan perusahaan tatah sungging mayoritas (52,7%) memperoleh pelatihan dari 3 penyelenggara. Adapun beberapa penyelenggara program pelatihan dan pendampingan tersebut adalah: Deperindag, Forum Komunikasi Karangtaruna, UGM, Klinik konsultasi Bisnis (KKB), Dinas Pariwisata, Perusahaan Perhotelan, dan Perusahaan Listrik Negara (PLN). Pengusaha kecil yang menerima program pelatihan dan pendampingan dari satu, dua, tiga, maupun empat penyelenggara, hampir semuanya (98,9%) pernah menerima pelatihan dan atau pendampingan dari lembaga pemerintah.

Dari hasil analisis deskriptif ditemukan seperti berikut. **Pertama**, dari aspek kinerja, pada umumnya pengusaha tersebut: (1) memiliki motivasi kerja yang tinggi (73,4%), (2) memiliki kemampuan kerja yang tinggi (90,4%), dan (3) memiliki kejelasan atas perannya di perusahaan dalam kriteria yang tinggi (70,2%). **Kedua**, pada umumnya pengusaha tersebut: (1) menilai pelaksanaan pelatihan dan pendampingan yang pernah diikuti dalam kriteria baik (73,3% dan 70,2%), (2) memiliki pengalaman relevan dalam kriteria rendah (52,2%), dan (3) memiliki tingkat pendidikan SLTA dan dibawahnya (46,8% dan 47,8%).

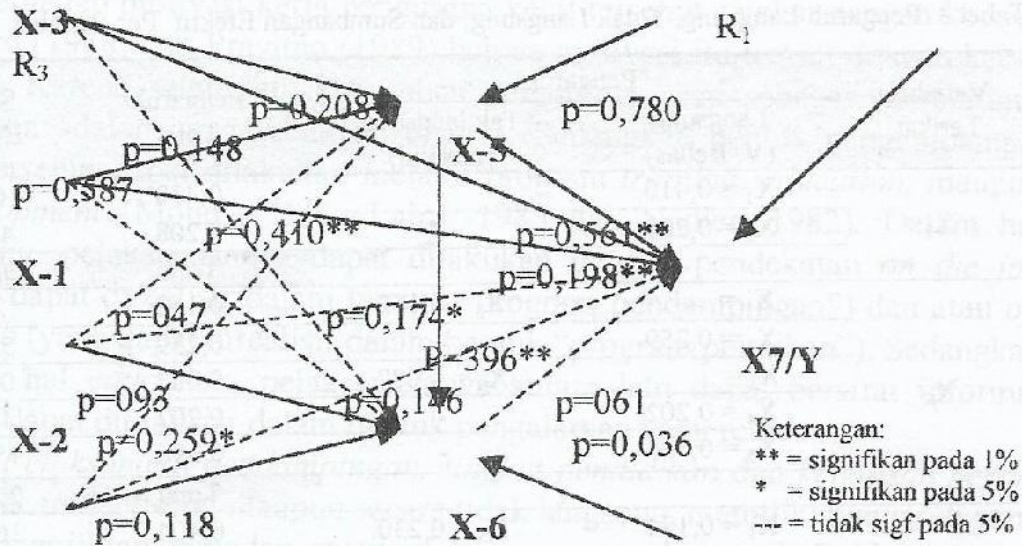
Untuk keperluan analisis jalur yang dilakukan melalui regresi ganda bertahap (blok), khususnya terhadap data mising (yaitu X_2) dikelola menggunakan menggunakan pendekatan *replace with mean* dengan pertimbangan: (a) adanya perbedaan mean yang signifikan antara kelompok data mising dengan kelompok data lainnya atas variabel prediktor X_2 , (b) jumlah data mising cukup besar yaitu 21 dari 94 kasus (atau 22,3%), dan (c) data mising yang ada tidak dapat diremidi.

Dengan pendekatan *replace with mean* tersebut, diperoleh informasi seperti berikut. **Pertama**, dari analisis regresi ganda bertahap, masing-masing variabel terikat (X_5 , X_6 , dan Y) variasinya dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel bebasnya secara signifikan dengan sumbangan efektif seperti pada tabel berikut.

Tabel 2. Sumbangan Efektif Bersama Variabel Bebas terhadap Variabel Terikatnya

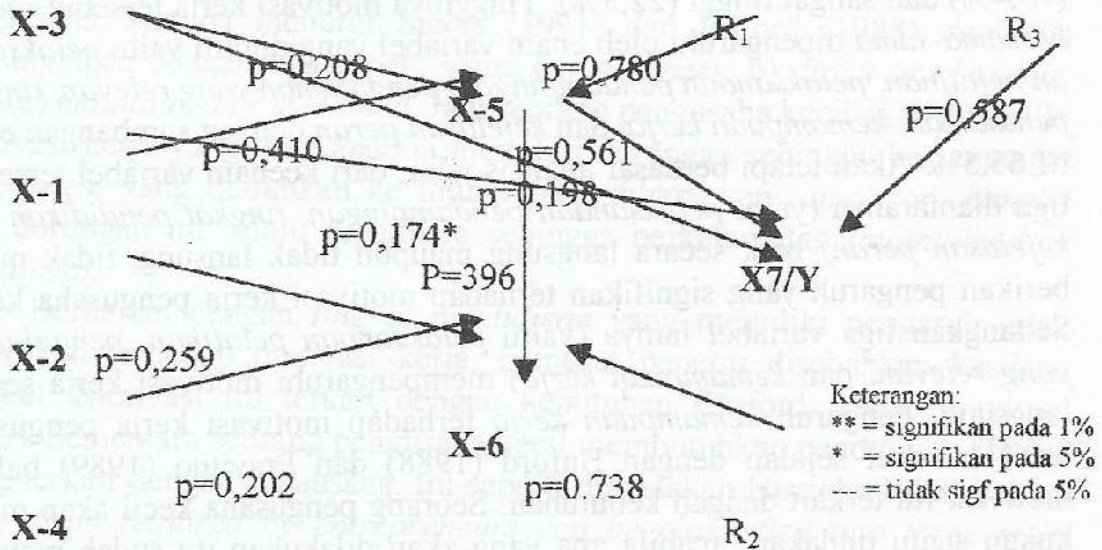
Blok	Variabel		R^2	Sumbangan efektif
	Variabel bebas	Variabel terikat		
1	$X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$	X_5	0,309	30,9%
2	$X_1, X_2, X_3, X_4, \text{ dan } X_5$	X_6	0,456	45,6%
3	$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \text{ dan } X_6$	X_7/Y	0,655	65,5%

Kedua, besarnya koefisien jalur masing-masing variabel exogen terhadap variabel endogennya serta koefisien residual masing-masing tahap seperti pada gambar berikut.



Gambar 3 Koefisien Jalur Hubungan Kausal berdasar Spesifikasi Model

Dari hasil identifikasi koefisien jalur (*path coefficient*) dan residual tersebut, model hubungan kausal yang direvisi dapat digambarkan seperti berikut.



Gambar 4. Model Hubungan Kausal yang Direvisi

Dari gambar 4 tersebut, besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total dan sumbangan efektif variabel exogen terhadap variabel endogenosnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Sumbangan Efektif Per-variabel

Variabel Terikat	Pengaruh		Pengaruh Total	Sumb Efektif
	Langsung (V. Bebas)	Tak langsung (melalui)		
X ₅	X ₁ = 0,410	-	0,410	16,8%
	X ₃ = 0,208	-	0,208	4,3%
			Total	21,1%
X ₆	X ₁ = -	X ₅ = 0,162	0,162	2,6%
	X ₂ = 0,259	-	0,259	5,3%
	X ₃ = -	X ₃ = 0,082	0,082	0,1%
	X ₄ = 0,202	-	0,202	4,1%
	X ₅ = 0,396	-	0,396	15,7%
		Total	27,7%	
Y	X ₁ = 0,174	X ₅ = 0,230	0,404	16,3%
	X ₃ = 0,198	X ₅ = 0,117	0,315	9,9%
	X ₅ = 0,561	-	0,561	31,5%
		Total	57,7%	

Dari berbagai hasil analisis tersebut dapat dijelaskan seperti berikut. Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa para pengusaha perusahaan kecil kulit di Propinsi DIY pada umumnya memiliki motivasi kerja yang tinggi (73,4%) dan sangat tinggi (22,3%). Tingginya motivasi kerja tersebut *secara bersama-sama* dipengaruhi oleh enam variabel yang diteliti yaitu *pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan pendampingan, pengalaman yang relevan, tingkat pendidikan, kemampuan kerja, dan kejelasan peran* dengan sumbangan efektif 65,5%. Akan tetapi berdasar analisis jalur, dari keenam variabel tersebut, tiga diantaranya (yaitu *pelaksanaan pendampingan, tingkat pendidikan dan kejelasan peran*) baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pengusaha kecil. Sedangkan tiga variabel lainnya (yaitu *pelaksanaan pelatihan, pengalaman yang relevan, dan kemampuan kerja*) mempengaruhi motivasi kerja secara langsung. Pengaruh *kemampuan kerja* terhadap motivasi kerja pengusaha kecil tersebut sejalan dengan Buford (1988) dan Prayitno (1989) bahwa motivasi itu terkait dengan kebutuhan. Seorang pengusaha kecil akan melakukan suatu tindakan, apabila apa yang akan dilakukan itu sudah menjadi kebutuhannya. Sedangkan salah satu kebutuhan seorang pengusaha kecil adalah kepuasan di dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.



Sementara untuk dapat melakukan tugas dan kewajiban yang memuaskan tersebut harus memiliki kompetensi yaitu kemampuan kerja.

Temuan pengaruh *perlaksanaan pelatihan*, dan *pengalaman yang relevan* terhadap motivasi kerja pengusaha kecil tersebut sejalan dengan konsep Buford (1988) dan Prayitno (1989) bahwa motivasi itu terkait dengan kebutuhan. Karena salah satu kebutuhan pengusaha kecil sebagai sumberdaya manusia adalah pengembangan dirinya. Sedangkan bentuk pengembangan diri tersebut dapat dilakukan melalui program *training*, *education*, maupun *development* (Mondy, 1990; Laird, 1983 dan Nadler, 1982). Dalam hal *training*, pelaksanaannya dapat dilakukan dengan pendekatan *on the job* (yang dapat direalisasikan dalam bentuk "program pendampingan") dan atau *off the job* (yang dapat direalisasikan dalam bentuk "program pelatihan"). Sedangkan dalam hal *education*, pelaksanaannya antara lain dapat bersifat informal (yang dapat direalisasikan dalam bentuk pengalaman yang relevan).

Pelaksanaan pendampingan, *tingkat pendidikan* dan *kejelasan peran*, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja pengusaha kecil. Bahkan tingkat pendidikan, pengaruhnya terhadap motivasi kerja tersebut bersifat negatif. Khususnya *pelaksanaan pendampingan* yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, perlu dicermati dengan hati-hati dan menurut analisis peneliti disebabkan oleh dua hal, yaitu : (a) keadaan individu pengusaha yang kurang bisa mengidentifikasi prioritas kebutuhan dirinya sebagai manager perusahaan, (b) dan kurangnya keterampilan individu pendamping dalam melakukan identifikasi prioritas kebutuhan individu pengusaha. Karena menurut Steers (1991) dan Buford (1988), motivasi berhubungan dengan tiga aspek, yaitu: (a) *energizes*, b) *direct or channels*, dan (c) *maintained or sustained*. Jadi seorang pengusaha kecil akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila memiliki dorongan sehingga bersemangat (*energizes*) yang diarahkan ke tujuan yang diharapkan (*direct or channels*) dan dorongan itu selalu dipelihara sehingga berkelanjutan (*maintained or sustained*).

Berkaitan dengan *tingkat pendidikan* yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, menurut peneliti disebabkan keadaan berikut. Motivasi itu terkait dengan kebutuhan (Buford, 1988; Prayitno, 1989). Sementara seorang pengusaha kecil membutuhkan pendidikan khusus yang terkait dengan wirausaha. Ini seperti dinyatakan Hisrich (1998) bahwa "*the skills required by entrepreneurs can be classified into three main areas : technical skills, business management skills, and personal entrepreneurial skills*". Disisi lain tingkat pendidikan formal para pengusaha kecil kulit di Propinsi DIY sebesar 94,7% adalah SLTA ke bawah, dimana pada



tingkat sekolah itu mata pelajaran yang diberikan masih bersifat umum, sehingga kurang mendukung ketiga aspek yang dipersyaratkan bagi wirausahawan tersebut. Sedangkan pengaruh yang bersifat negatif tersebut perlu dicermati dengan hati-hati. Hasil observasi menemukan bahwa menjadi pengusaha bukan keinginan pertama dalam hidupnya dari sebagian besar responden, namun lebih disebabkan sulitnya mencari pekerjaan lain atau para pengusaha memberi istilah "daripada nganggur" (daripada tidak bekerja). Kondisi ini juga di dukung temuan hasil penelitian Djazari (1989) di Kotamadya Yogyakarta, yang menyimpulkan tamatan SLTA masih banyak yang bermental "priyayi" yang mendambakan pekerjaan halus di kantor pemerintah ataupun swasta. Hal senada adalah hasil penelitian PJK (Pusat Jasa Ketenagakerjaan) Universitas Riau yang sekarang namanya berubah menjadi PPK (Pusat Pengembangan Karir dan Kewirausahaan) terhadap para alumninya. Penelitian lembaga ini menemukan hanya 7,3% alumninya yang berkeinginan untuk membuka usaha sendiri (wiraswasta), sisanya (92,7%) berkeinginan untuk menjadi pegawai dengan gaji tetap dan jaminan hari tua (PJK UNRI, 1993). Begitu juga hasil penelitian Basuki, dkk. (1998) yang menemukan jumlah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Barawijaya yang berminat menjadi wirausaha masih sedikit. Dari beberapa temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin rendah rasa kebutuhan untuk membuka usaha sendiri (wirausaha).

Sedangkan *kejelasan peran* yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada tingkat kepercayaan 95%, hal ini disebabkan keadaan berikut. Kejelasan peran berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggungjawab di perusahaan. Sementara perusahaan kecil memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan besar, yaitu : pemilik sekaligus sebagai manajer. Dengan kondisi ini keadaan dilapangan menunjukkan seringkali para pengusaha kecil selaku manajer perusahaan tidak melakukan pembagian tugas dan kewenangan seperti halnya pada perusahaan besar, akan tetapi semua tugas dan wewenang di perusahaan bisa dilakukan oleh pengusaha itu sendiri yang sekaligus sebagai manajer perusahaan. Karena seorang pengusaha kecil "bisa berbuat semauanya" di perusahaan, hal ini menimbulkan kejelasan peran (tugas dan kewenangan diperusahaan) bukan lagi merupakan suatu kebutuhan. Karena tidak menjadi kebutuhan, maka tidak meningkatkan motivasi kerjanya. Ini seperti dinyatakan Buford (1988) dan Prayitno (1989) bahwa motivasi manusia itu di dasarkan atas suatu kebutuhan.

Simpulan dan Saran

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengusaha kecil kulit di Propinsi DIY pada umumnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja ini secara langsung didukung oleh kemampuan kerjanya, keikutsertaan pelatihan, dan pengalaman yang relevan, namun kurang di dukung oleh pelaksanaan pendampingan, tingkat pendidikan, dan kejelasan peran pengusaha kecil di perusahaan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh tertinggi terhadap motivasi kerja pengusaha kecil, yang secara langsung kemampuan kerja tersebut didukung oleh keikutsertaan pelatihan dan pemilikan pengalaman yang relevan. Khususnya variabel pelaksanaan pendampingan dan tingkat pendidikan tersebut secara langsung mempengaruhi tingkat kejelasan peran pengusaha atas tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan yang pada gilirannya dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Bertolak dari temuan tersebut, disarankan kepada: (1) *Pemerintah RI* agar membentuk lembaga yang khusus mengangani pengembangan usaha kecil, (2) *Pengelola program pelatihan dan pendampingan*, agar: (a) melakukan identifikasi kebutuhan peserta dengan lebih cermat, (b) instruktur program pendampingan merupakan suatu Tim yang terdiri orang akademisi dan praktisi. (3) *Instruktur pelatihan*, agar selalu mengupayakan peningkatan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan, (4) *Instruktur pendampingan*, agar mengidentifikasi prioritas kebutuhan peserta dengan cermat, (5) *Pengusaha kecil*, agar: (a) selalu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga dapat meningkatkan motivasi mengikuti pelatihan maupun pendampingan, dan (b) lebih sering konsultasi atau menanyakan berbagai kesulitan yang dihadapi.

Daftar Rujukan

- Abella, M. I. 1995. Asian Labour Migration: Past, Present, and Future. Dalam Asean Economic Bulletin, Vol 12, No. 2, Tahun 1995, p.125-135.
- Basuki, A.; Maragono; Rahayu, M.; Djazuli, A.; & Subianto. 1998. Motivasi menjadi Wirausaha di Kalangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Dalam *Kumpulan Abstrak Hasil Penelitian Periode 1997-1998*, halaman 19-20. Malang: Universitas Brawijaya.
- Baumbach, C. D.. 1985. *How to Organize & Operate A Small Business (7th ed.)*. Englewood Cliffs: Prentice-Hal, Inc.
- Buford, J., A. & Bedeian, A. G. 1988. *Management in Extension (2nd ed.)*. Alabama: Alabama Cooperative Extension Service Auburn University.



- Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 1998b. *Laporan Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 1997/1998*. Yogyakarta : Kanwil Deperindag Propinsi DIY.
- Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 1999. *Laporan Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 1998/1999*. Yogyakarta : Kanwil Deperindag Propinsi DIY.
- Departemen Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia. 2000a. *Ekspor Non Migas Menurut Sektor*, (Online), (<http://www.dprin.go.id/> diakses 21 Nopember 2000).
- Departemen Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia. 2001a. *Ekspor Industri Kecil Menurut Kelompok Cabang*, (Online), (<http://www.dprin.-go.id/>, diakses 14 April 2001).
- Djazari, M. 1989. *Sikap siswa kelas III SMEA terhadap Kewiraswastaan di Kotamadya Yogyakarta* (Thesis tidak dipublikasikan). Jakarta : IKIP Jakarta.
- Gaspersz, V.. 1991. *Ekonometrika Terapan 2*. Bandung: Penerbit Tarsito Bandung.
- Gujarati, D. N. 1995. *Basic Econometrics (3rd Ed.)*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hisrich, R. D.. & Peters, M. P.. 1998. *Entrepreneurship (4th Ed.)*. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Inpres RI no. 4 tahun 1995 tentang *Gerakan Nasional Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan*
- Kameo, J.. 2000. Masih Perlukan Perizinan bagi Usaha Kecil. *Solo Pos*, 29 April. 2000, hal. 4.
- Kepmenkeu RI no.: 316/KMK.016/ 1994 tentang *Pedoman Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN*
- Laird, D.. 1983. *Approaches to Training and Development*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M.. 1990. *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Mubyarto. 1999. *Reformasi Sistem Ekonomi: Dari Kapitalisme menuju Ekonomi Kerakyatan (2nd Ed.)*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Nadler, L.. 1982. *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.



- PJK (Pusat Jasa Ketenagakerjaan) Universitas Riau (UNRI). 1993. *Laporan "Based Line Study" Alumni UNRI*. Pekanbaru : PJK Universitas Riau
- Prayitno, E.. 1989. *Motivasi dalam Belajar*. Jakarta : Depdikbud Dirjen Dikti P2LPTK
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis : Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos*. Malang : Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Steers, R. M. & Porter, L. W.. 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Supranto, J.. 1995. *Ekonometrik (Buku dua)*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutojo, H.; Sjahrudin; Ginting, K.; Makaliwe, W. & Wibowo, M. S.. 1994. *Profil Sektor Usaha Kccil di Indonesia*. Dalam Mohamad Ikhsan (Ed), *Profil Usaha Kecil & Kebijakan Kredit Perbankan di Indonesia* (hlm. 1-26). Jakarta : Penerbit Publikasi Lembaga Management FEUI.

