

**Motivasi Petani Untuk Mencapai Tujuan dalam Aktivitas Wirausaha:  
Sebuah Pendalaman Konseptual Melalui *Literature Review***

***Farmers' Motivation to Achieve Goals in Entrepreneurial Activities:  
A Conceptual Deepening Through a Literature Review***

**Gema Wibawa Mukti\*, Anne Charina, Rani Andriani Budi Kusumo**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran

\*Email: gema.wibawa@unpad.ac.id

(Diterima 21-06-2024; Disetujui 23-07-2024)

**ABSTRAK**

Memahami kemampuan seorang individu dalam mengenali peluang yang terdapat di lingkungan sekitarnya telah menjadi isu penting dalam studi kewirausahaan secara global. Penelitian mengenai motivasi yang muncul dari dalam diri seorang wirausaha relatif masih sedikit dilakukan oleh para peneliti kewirausahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik, mengapa seseorang memilih untuk menjadi seorang wirausaha, dan bagaimana mereka dapat memperoleh keberhasilan dalam bisnisnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik studi literatur (*literature review*). Tujuan terdiri atas empat kategori, diantaranya terdiri atas penghargaan dari eksternal, kemandirian/otonomi, penghargaan internal (berasal dari dalam diri seorang wirausaha) dan perasaan keamanan yang berasal dari dan untuk keluarga. Seorang petani menjalankan usaha tidak serta merta untuk meraih tingkat keuntungan yang sebesar-besarnya, seringkali petani menjalankan usaha untuk meneruskan warisan dari keluarga, atau menjadi pribadi yang mandiri, sehingga tidak tergantung kepada orang lain. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dan memprediksi perilaku petani sebagai seorang wirausaha, yaitu dengan memahami bagaimana dan mengapa sebuah tujuan menjadi penting bagi seorang wirausaha. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan proses pencapaian tujuan, yang dapat memotivasi dan memengaruhi perilaku wirausaha petani. Terakhir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menjawab pertanyaan dalam penelitian kewirausahaan, yaitu bagaimana seorang wirausaha berusaha untuk membangun, mengejar dan mencapai tujuan mereka?

Kata kunci: *Literatur Review*, Motivasi, Petani, Wirausaha

**ABSTRACT**

*Understanding an individual's ability to recognize the opportunities that exist in the surrounding environment has become an important issue in the study of entrepreneurship globally. Research on motivation that emerges from within an entrepreneur is still relatively little done by entrepreneurship researchers. This research aims to provide a better understanding of why a person chooses to become an entrepreneur and how they can achieve success in their business. This research uses a qualitative method, with literature review techniques. Goals consist of four categories, including external rewards, independence/autonomy, internal rewards, and a sense of security that comes from and for the family. A farmer runs a business not necessarily to achieve a large level of profit, often farmers run a business to pass on the inheritance from the family, or to become an independent person, so that they do not depend on others. This research is expected to explain and predict the behavior of farmers as an entrepreneur, namely by understanding how and why a goal is important for an entrepreneur. Furthermore, this study explains the process of achieving goals, which can motivate and influence farmers' entrepreneurial behavior. Finally, this research is expected to contribute to answering questions in entrepreneurship research, namely; How does an entrepreneur strive to build, pursue, and achieve their goals?*

*Keywords: Young Entrepreneur, Motivation, Farmers, Entrepreneur*

**PENDAHULUAN**

Memahami kemampuan seorang individu dalam mengenali peluang yang terdapat di lingkungan sekitarnya telah menjadi isu penting dalam studi kewirausahaan secara global (Nicolaou et al., 2009; Shane & Venkataraman, 2000). Studi mengenai kewirausahaan semakin berkembang pada level ekosistem, sebagai lingkungan yang memberikan dukungan penuh bagi pengembangan

kewirausahaan (Engel, 2015; Isenberg, 2010). Sedangkan penelitian mengenai motivasi yang muncul dari dalam diri seorang wirausaha relatif masih sedikit dilakukan oleh para peneliti kewirausahaan (Locke & Latham, 2004). Penelitian mengenai motivasi wirausaha saat ini sebagian besar cenderung dilakukan dalam konteks ekosistem dan didasarkan pada hipotesis bahwa motivasi tersebut memiliki tujuan yang stabil sepanjang waktu (Dunkelberg et al., 2013; Germak & Robinson, 2014; Hsu et al., 2014; Jayawarna, Rouse, & Kitching, 2013).

Teori motivasi yang memiliki sifat statis telah membatasi pemahaman kita mengenai perilaku kewirausahaan. Pelibatan semua aktor yang memberikan pengaruh kepada seorang wirausaha (ekosistem kewirausahaan), menurut kami dapat memberikan pemahaman dan pandangan yang lebih mendalam untuk memahami motivasi kewirausahaan yang dimiliki oleh seorang individu. Motivasi yang terdapat dalam diri seorang manusia menjadi konsep utama dalam ilmu manajemen, karena hal tersebut menjelaskan sebagian perilaku organisasi. Penjelasan mengenai konsep motivasi telah dimulai oleh Maslow melalui teori hirarki kebutuhan (Maslow, 1943).

Literatur mengenai motivasi terus berkembang secara substansial (Sekhar et al., 2013). Pertanyaan yang sering muncul dalam pikiran kami adalah, apakah prinsip motivasi berhubungan dengan perilaku seorang individu yang memulai dan menjalankan bisnis sendiri. Beberapa literatur menjelaskan tentang hubungan antara prinsip motivasi dengan pekerjaan (motivasi bagi karyawan), namun bagaimana hubungan antara prinsip motivasi dengan seorang pebisnis; lebih jauh lagi, bagaimana hubungan motivasi dengan seorang petani wirausaha. Beberapa literatur menjelaskan bahwa motivasi adalah bagian dari proses seseorang untuk mencapai tujuannya (Herrmann & Brandstätter, 2015; Ranellucci et al., 2015).

Secara implisit, sesuatu yang dapat memotivasi seorang karyawan dianggap dapat memotivasi seorang wirausahawan untuk berkembang. Namun, tentunya terdapat beberapa prinsip motivasi yang secara khusus mendorong seseorang untuk berwirausaha, dan aspek ini yang menjadi fokus penelitian dalam makalah ini. Pengembangan konsep motivasi organisasi telah banyak dilakukan sejak awal 1990-an, menghasilkan berbagai pengujian teori secara empiris dan sebagian kecil fokus pada pengembangan konseptual (Heckhausen et al., 2010).

Konsep motivasi organisasi mengalami perkembangan ke arah model yang lebih kompleks (Meyer et al., 2004; Steers et al., 2004). Motivasi organisasi umumnya ditentukan oleh tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja. Berbeda dengan motivasi seorang wirausaha yang lebih mempertimbangkan tujuan, perjuangan untuk menetapkan tujuan tersebut serta proses pencapaian tujuan, yang digambarkan dalam satu model. Proses seseorang menetapkan tujuan dan berusaha untuk meraih tujuan tersebut adalah dasar penetapan teori motivasi. Untuk menjelaskan motivasi dan perilaku wirausaha, penelitian ini menetapkan beberapa landasan konseptual seperti yang dikemukakan oleh Schjoedt & Shaver, (2020), yaitu sebagai berikut: 1) Teori penetapan tujuan (Locke & Latham, 1990, 2013; Lunenburg, 2011), 2) Teori harapan (Herzberg, 2017; Lawler III & Suttle, 1973; Steers & Sánchez-Runde, 2017), 3) Teori pengendalian/kontrol (Carver & Scheier, 2002; Glad & Ljung, 2018), 4) Teori efikasi diri (Bandura, 1982; Bandura et al., 1999; Bandura & Wessels, 1994; Locke, 1997), 5) Teori hierarki tujuan (Bay & Daniel, 2003; Powers & Powers, 1973), 6) Teori manajemen diri (Saunders & Lewis, 2017; Thomas, 2009), dan 7) Teori alokasi sumberdaya (Kanfer, 1992; Kanfer et al., 1994).

Teori-teori tersebut digunakan untuk menjelaskan bagaimana seorang individu mencoba untuk meraih tujuan dalam aktivitas kewirausahaan, yang terlihat melalui perilaku mereka. Harapannya proses ini dapat menjelaskan dan juga memprediksi perilaku seorang wirausaha, dengan melihat tujuannya, apa yang memotivasi seorang wirausaha untuk meraih tujuannya tersebut. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik, mengapa seseorang memilih untuk menjadi seorang wirausaha, dan bagaimana mereka dapat memperoleh keberhasilan dalam bisnisnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik studi literatur (*literature review*) terhadap kurang lebih 80 literatur. Sumber atau literatur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas jurnal internasional, jurnal nasional bereputasi dan buku, yang terkait dengan tujuan penelitian, yaitu yang terkait dengan motivasi seorang wirausaha untuk meraih tujuannya. Literatur-literatur yang diperoleh kemudian diseleksi dan dikelompokkan berdasarkan tujuan penelitian, yang terkait

dengan motivasi berwirausaha Tahapan selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menyusun sintesa dari setiap literatur, sehingga dapat diperoleh suatu gambaran utuh mengenai keterkaitan antar teori dan konsep, sehingga dapat menjelaskan bagaimana seorang wirausaha meraih tujuan dalam aktivitas kewirausahaannya.

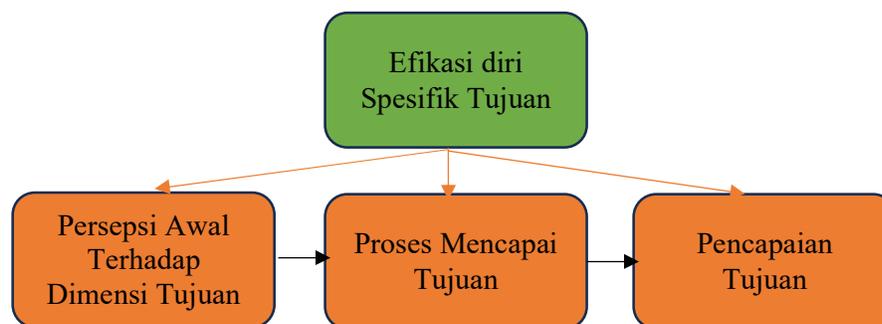
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Proses Mencapai Tujuan Wirausaha

Motivasi seorang wirausaha menjadi dasar dan pemicu utama bagi seorang individu untuk memulai atau menciptakan sebuah bisnis (Agnete Alsos et al., 2003; Dunkelberg et al., 2013; Estay et al., 2013; Jayawarna et al., 2013; Morrison, 2000; Shane et al., 2003). Namun demikian, secara spesifik memang belum sepenuhnya dipahami bagaimana dampak dari motivasi terhadap penciptaan usaha baru (Agnete Alsos et al., 2003; Shane et al., 2003). Motivasi seringkali dihubungkan dengan tujuan yang sangat spesifik dan statis, seperti misalnya untuk menciptakan usaha atau untuk menafkahi keluarga (Dawson, 2012; Murnieks et al., 2020; Shane et al., 2003). Penetapan tujuan dalam hal ini dianggap sebagai aspek yang penting dalam memulai sesuatu, dan dalam bidang manajemen, teori penetapan tujuan dianggap sebagai salah satu teori yang sudah dianggap mapan (Kanfer et al., 1994; Latham et al., 2008; E. A. Locke & Latham, 2013; E. Locke & Latham, 2015; Lunenburg, 2011; Schmidt, 2019).

Teori penetapan tujuan adalah gagasan bahwa aksi seorang individu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang “disadari” (E. A. Locke & Latham, 2004; E. Locke & Latham, 2015; Lunenburg, 2011). Para ahli kewirausahaan cenderung untuk melihat permasalahan dengan pertanyaan “apa?”, dibandingkan dengan melihat permasalahan dengan pertanyaan “bagaimana?”. Penelitian ini mencoba untuk memahami secara lebih komprehensif, bagaimana perilaku seorang wirausaha dipengaruhi oleh tujuan mereka. Untuk memahami hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk memasukkan beberapa teori pelengkap sebagai landasan dalam penetapan tujuan. Beberapa teori yang peneliti masukkan sebagai proses dalam mencapai tujuan diantaranya adalah: 1) Efikasi diri, yaitu kemampuan seorang individu untuk memahami kemampuannya sendiri dalam mencapai sebuah tujuan (Bandura, 1982; Bandura et al., 1999; Bandura & Wessels, 1994); 2) Dimensi tujuan (E. A. Locke & Latham, 1990, 2013; E. Locke & Latham, 2015); 3) Proses mencapai tujuan (Carver & Scheier, 2002; Germak & Robinson, 2014; Glad & Ljung, 2018; Hsu et al., 2014; Locke & Latham, 2015; Lunenburg, 2011; Powers & Powers, 1973; Steers & Sánchez-Runde, 2017); dan 4) Pencapaian tujuan (E. A. Locke & Latham, 1990; E. Locke & Latham, 2015; Lunenburg, 2011).

Model proses yang menjadi objek utama dalam penelitian ini adalah petani sebagai seorang pengusaha, manajer yang mengelola usahatani untuk mendapatkan keuntungan. Petani memiliki persepsi awal terhadap dimensi tujuan, yang mereka tetapkan berdasarkan sumberdaya dan kompetensi yang mereka miliki. Persepsi petani terhadap tujuannya diprediksi dapat memengaruhi proses petani dalam mencapai tujuannya. Efikasi diri petani akan memberikan pengaruh terhadap persepsi awal terhadap dimensi tujuan, proses mencapai tujuan dan pencapaian tujuannya itu sendiri.



Gambar 1. Tujuan dan Proses Pencapaian Tujuan Bagi Seorang Wirausaha

## A. Efikasi Diri

Keyakinan seorang wirausaha (petani) terhadap kemampuannya sendiri untuk bertindak dalam mencapai suatu pencapaian tertentu (Bandura & Wessels, 1994), merupakan dasar utama dalam model penetapan tujuan, proses pencapaian dan pencapaian tujuannya itu sendiri. Efikasi diri dan tujuan seseorang dalam hidupnya adalah “motivasi inti” yang dapat mengarahkan perilaku seorang individu (E. A. Locke, 1997; E. Locke & Latham, 2015). Artinya efikasi diri menjadi “motor penggerak” utama dari seorang wirausaha dalam proses pencapaian tujuan (Bandura et al., 1999; Bandura & Wessels, 1994; Locke, 1997; Locke & Latham, 2004, 2013).

Persepsi individu terhadap dirinya sendiri menjadi faktor penting dalam memahami proses pencapaian tujuan. Efikasi diri bersifat spesifik dan dinamis, sangat dipengaruhi oleh kondisi diri dan juga kondisi lingkungan sekitar yang memberikan pengaruh terhadap seorang individu (Bandura, 2012; Miles & Maurer, 2012; Schjoedt & Craig, 2017; Schunk & DiBenedetto, 2021). Efikasi diri memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yang mana hal ini dapat menimbulkan masalah dalam proses pengukuran. Namun, Gist & Mitchell, (1992) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan proses yang harus dimasukkan dalam proses penetapan tujuan, sehingga hal ini memperkuat keyakinan penulis untuk memasukkan efikasi diri dalam penelitian ini.

## B. Dimensi Tujuan

Dimensi tujuan terkait dengan persepsi seorang individu terhadap tujuannya (Austin & Vancouver, 1996; Bardach et al., 2020; Kanfer et al., 1994). Dimensi tujuan mencakup isi tujuan (konten) dan intensitas - seberapa sering - tujuan tersebut hadir dalam kehidupan seorang individu. Konten dalam penelitian ini mengacu pada mimpi atau hasil yang dicari oleh seorang wirausaha (petani), seperti misalnya pertumbuhan bisnis atau peningkatan skala usahatani secara berkala. Dalam prosesnya, aspek kekhususan dan kesulitan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam konten tersebut. Kekhususan dalam hal ini misalnya peningkatan skala usahatani dalam jangka waktu tertentu, sedangkan kesulitan adalah kompetensi yang harus dimiliki petani untuk mencapai target nya tersebut.

Intensitas tujuan menunjukkan sejauh mana seorang wirausaha berkomitmen terhadap mimpi/ tujuan yang ditetapkannya sendiri. Komitmen ini adalah tekad untuk mencapai tujuan, seberapa kuat tekadnya untuk meraih mimpi yang telah ditetapkan. Tingkat kepentingan suatu tujuan juga memengaruhi tekad seseorang untuk meraihnya, seberapa besar kepentingan tersebut dibandingkan dengan kepentingan lainnya (Locke & Latham, 1990, 2013). Komitmen mencapai tujuan serta tingkat kepentingan dari suatu tujuan cenderung berbeda-beda bagi setiap orang, berbeda bagi seorang wirausaha dan karyawan.

Bagi seorang karyawan, tujuan adalah apa yang diperintahkan oleh atasan, hal apa yang paling penting untuk dikejar saat ini. Semua karyawan tentu akan mengerjakan pekerjaan ini, tentu nya sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Bagaimana dengan komitmen? Peneliti melihat bahwa tingkat komitmen akan berbeda-beda untuk setiap individu, begitu pula persepsi tentang pentingnya pekerjaan bagi setiap orang akan berbeda-beda pula. Mungkin ada karyawan yang berkomitmen kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, namun mungkin ada juga yang menyelesaikan pekerjaan hanya untuk mendapatkan bayaran saja.

Bagi seorang wirausaha, mereka menetapkan tujuan sendiri, sehingga komitmennya pun akan lebih kuat dibandingkan dengan karyawan. Meskipun tingkat kepentingan dari tujuan tersebut untuk setiap wirausaha tentu nya akan berbeda-beda. Secara khusus, setiap orang memiliki persepsi masing-masing terkait dengan pencapaian tujuan (Herzberg, 2017; Lawler III & Suttle, 1973; Steers & Sánchez-Runde, 2017). Dari sudut pandang peneliti, elemen persepsi atau teori harapan terdapat dalam pikiran setiap individu.

Setiap individu mungkin memiliki nilai yang berbeda-beda terhadap hasil yang diperoleh, membuat estimasi yang berbeda-beda mengenai peranan suatu hasil terhadap pencapaian lainnya. Setiap individu juga mungkin memiliki perkiraan yang berbeda-beda tentang sejauhmana upaya mereka untuk mencapai tujuan dapat berbuah hasil. Oleh karena itu, tingkat harapan ditemukan berhubungan positif dengan pencapaian tujuan atau kinerja dari seorang wirausaha (Hsu et al., 2014; Renko et al., 2012), dan juga karyawan (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2017;

Kanfer, 1992; Roberson, 1989), karena harapan yang positif akan mendorong pencapaian tujuan yang positif pula, dan begitupun sebaliknya.

### **C. Proses Mencapai Tujuan**

Proses untuk mencapai tujuan tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa tujuan lain yang harus diraih, sehingga hal ini menjadi fenomena yang kompleks (Austin & Vancouver, 1996). Upaya untuk mencapai tujuan melibatkan sistem umpan balik (Carver & Scheier, 2002), artinya proses ini memberikan kesempatan kepada seorang wirausaha untuk mengevaluasi tujuannya, sehingga dapat mengurangi *gap* antara tujuan yang diinginkan dengan kondisi tujuan yang riil. Misalnya, seorang wirausaha dalam menentukan apakah suatu tujuan telah tercapai atau belum, maka dalam hal ini diperlukan pembandingan yang dapat menjadi acuan tercapai atau tidaknya sebuah tujuan, sehingga terlihat perbedaan antara tujuan awal dan status pembandingan tersebut.

Peneliti melihat bahwa proses mencapai tujuan ini memerlukan pengetahuan atau kemampuan kognitif. Sebuah perusahaan yang mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya, maka perusahaan tersebut akan membekali karyawannya dengan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbeda dengan seorang wirausaha, pada saat awal memulai usaha, mereka akan berupaya untuk memperoleh keterampilan bisnis yang lebih general (keuangan, manajemen, komunikasi, pemasaran), sehingga pada awal usaha, mereka tidak menetapkan tujuan yang terperinci.

Persepsi seorang individu terhadap tujuannya mungkin dipengaruhi oleh faktor atau atribut penyebab suatu tujuan dapat tercapai atau tidak (Thomas & Mathieu, 1994; Tolli & Schmidt, 2008). Atribut kinerja sebagai faktor penyebab utama dari ketercapaian sebuah tujuan harus memberikan keyakinan terhadap kepercayaan diri seseorang dalam proses mencapai tujuannya. Keyakinan seorang individu terhadap dirinya sendiri menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam mencapai tujuannya (Bandura & Wessels, 1994; Baumeister, 2010; Schunk & DiBenedetto, 2021).

Dalam proses ini, aspek gender juga memberikan pengaruh terhadap pencapaian sebuah tujuan, yang mana dalam prosesnya tentu akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Hanrahan & Cerin, 2009; Kaura & Sharma, 2015). Sebagai contoh, petani wanita menjalankan usahatani bertujuan untuk membantu suami, menambah pendapatan keluarga, yang mana alasan tersebut menjadi tujuan utama dari mereka dalam menjalankan usahatani. Petani pria menjalankan usahatani bertujuan untuk mencari pendapatan agar mereka dapat menafkahi keluarga sebagai tanggungjawab utama seorang laki-laki dalam keluarga. Tentunya proses pencapaian tujuan bagi pria dan wanita dalam hal ini akan berbeda, dipengaruhi oleh berbagai atribut yang ada pada diri mereka dan juga lingkungannya.

Ketika seorang individu memiliki satu atau beberapa tujuan dalam hidupnya, maka individu tersebut harus memutuskan untuk mengalokasikan sumberdaya dan upayanya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Locke & Latham, 1990; Maslow, 1943; Ranellucci et al., 2015). Dalam prosesnya, seorang individu juga harus mampu mengelola energi dan motivasinya untuk meraih tujuan tersebut (Austin & Vancouver, 1996; Nurmi et al., 2009). Mengetahui persepsi individu tentang tujuan dan proses mencapai tujuan, serta atribut yang dapat memengaruhi proses pencapaian tujuan tersebut, dapat membantu kita untuk mengidentifikasi keputusan dan alasan individu dalam penetapan tujuan serta ketekunan untuk meraih tujuan tersebut. Bagi seorang pendidik, hal ini menjadi penting, bagaimana dapat memahami motivasi peserta didik dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat memberikan dorongan yang tepat agar peserta didik dapat mencapai tujuannya tersebut.

### **D. Motivasi Pencapaian Tujuan**

Proses pencapaian tujuan seringkali dijelaskan sebagai sebuah kinerja yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan (Austin & Vancouver, 1996; Haponava & Al-Jibouri, 2010). Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, pencapaian tujuan merupakan kinerja yang terukur secara kuantitatif, kinerja dari banyak orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam kewirausahaan, tujuan seringkali bersifat lebih abstrak, belum terukur, yang tujuannya agar aktivitas wirausaha dapat berjalan terlebih dahulu.

Tingkat pencapaian tujuan dalam kegiatan kewirausahaan, bersifat persepsi yang melibatkan sumberdaya kognitif yang dimiliki oleh seorang wirausaha. Sumberdaya kognitif merupakan sumberdaya yang diperlukan oleh seorang wirausaha untuk mengidentifikasi penyebab sebuah pencapaian, apakah mengalami kegagalan atau sebaliknya meraih keberhasilan dalam pencapaiannya tersebut. Meskipun demikian, terdapat sedikit perbedaan diantara kegagalan dan kesuksesan, yang mana terdapat interpretasi yang berbeda diantara kedua konsep tersebut. Pada konsep kegagalan, terdapat satu variabel yang dapat menjelaskannya, yaitu “kebangkrutan”, sedangkan pada konsep kesuksesan, variabel yang dapat menjelaskannya mungkin akan berbeda-beda pada setiap wirausaha.

## E. Hasil Penelitian

Hasil yang didapatkan dari proses *literatur review* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah hubungan antara persepsi awal pengusaha terhadap dimensi tujuan, upaya untuk mencapai tujuan dan pencapaian tujuan wirausaha, efikasi diri yang spesifik dengan tujuan wirausaha. Tujuan bersifat dinamis, selalu berubah mengikuti perubahan yang terjadi (Austin & Vancouver, 1996; Locke & Latham, 1990). Berdasarkan hal tersebut, upaya mencapai tujuan adalah sebuah model proses yang dinamis. Hal ini juga menyebabkan motivasi dari seorang individu belum cukup untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan (Kanfer, 1992; Steers et al., 2004).

Persepsi awal petani terhadap dimensi tujuan berhubungan positif dengan kemajuan petani tersebut dalam mencapai tujuan. Petani yang memahami tujuannya dalam menjalankan usahatani, maka dalam implementasi di lapangan akan terlihat progress atau kemajuan yang positif, sebagai upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Dalam prosesnya, tentu petani seringkali menemui kesulitan dalam mencapai tujuannya. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa semakin banyak tujuan, atau semakin abstrak sebuah tujuan, maka pengusaha akan semakin sulit untuk mencapai tujuan tersebut (Ashford & De Stobbeleir, 2013; Earley et al., 1990; Locke & Latham, 2013).

Kesulitan muncul ketika suatu tujuan belum didefinisikan dengan jelas, sehingga petani atau wirausaha harus mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan mereka. Beberapa literatur menjelaskan bahwa tujuan yang terdefinisi dengan jelas memiliki hubungan yang positif dengan proses pencapaian tujuan tersebut (Austin & Vancouver, 1996; Goldratt & Cox, 2016; Kanfer et al., 1994; Kruglanski et al., 2018; Locke & Latham, 1990; Mento et al., 1992). Pentingnya tujuan yang jelas, penentuan prioritas di antara beberapa tujuan adalah hal yang penting bagi seorang wirausaha. Sebuah hal yang lumrah ketika seorang wirausaha memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda-beda, namun dalam proses pencapaiannya, seorang wirausaha tetap harus memiliki skala prioritas yang jelas (Kautonen et al., 2015).

Komitmen dan kegigihan seorang wirausaha dalam mencapai tujuan, berhubungan positif dengan kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut (Brookins et al., 2017). Hubungan ini berbeda-beda, tergantung pada pentingnya tujuan individu diantara beberapa tujuan wirausaha yang telah ditetapkannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika seorang wirausaha telah mencapai sub tujuan sebagai suatu proses, mereka cenderung untuk berusaha dapat mencapai tujuan secara menyeluruh (Austin & Vancouver, 1996; Locke & Latham, 2015; Powers & Powers, 1973; Taylor & Noë, 2021). Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa pencapaian tujuan dimediasi oleh persepsi seorang wirausaha terhadap kemajuan dalam pencapaian tujuan mereka.

Gambar 1 memperlihatkan bahwa efikasi diri – keyakinan akan kemampuan diri dalam mengatur atau melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan – secara positif dan independen akan memengaruhi seseorang dalam mencapai tujuannya (E. A. Locke, 1997; E. A. Locke & Latham, 1990, 2004, 2013; E. Locke & Latham, 2015). Efikasi diri dalam hal ini lebih bersifat spesifik pada tugas yang relevan, misalnya petani dalam memulai kegiatan usahatani yang baru tentu akan berkaitan dengan aspek kewirausahaan, sehingga dalam hal ini efikasi diri wirausaha akan lebih relevan.

Seorang wirausaha yang memiliki keyakinan yang terbatas atas kemampuan dirinya dalam mencapai suatu tujuan, akan memiliki persepsi negatif terhadap dimensi tujuan yang terlalu luas, sebaliknya terhadap dimensi tujuan yang spesifik, seorang wirausaha akan memiliki persepsi yang positif. Berdasarkan hal tersebut, efikasi diri yang spesifik pada tujuan akan berhubungan positif dengan persepsi mereka terhadap dimensi tujuan. Literatur menjelaskan bahwa individu yang percaya diri akan kemampuannya dalam mencapai tujuan, maka dia akan bekerja secara maksimal,

berproses untuk mencapai suatu kemajuan (Bandura, 1982, 2012; Bandura et al., 1999; Bandura & Wessels, 1994; Gist & Mitchell, 1992; Locke, 1997; Miles & Maurer, 2012; Schunk & DiBenedetto, 2021).

Keputusan seorang wirausaha dalam berproses mencapai tujuan bergantung pada umpan balik dari kemajuan dari pencapaian tujuan tersebut dan efikasi diri dari individu wirausaha itu sendiri. Wirausaha yang memiliki efikasi diri tinggi akan menerima umpan balik secara positif, sehingga hal tersebut akan memperkuat efikasi mereka, terutama pada tahap awal pengembangan usahanya. Pada dasarnya, keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya sendiri akan mengarahkan individu tersebut untuk berusaha secara optimal untuk mencapai tujuan. Secara ilmiah, beberapa literatur menjelaskan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja secara positif (Bandura, 1982, 2012; Bandura et al., 1999; Bandura & Wessels, 1994; Brookins et al., 2017; Gist & Mitchell, 1992; Locke, 1997; Mukti et al., 2022; Schunk & DiBenedetto, 2021).

Literatur kewirausahaan banyak menjelaskan tentang pentingnya efikasi diri dalam penciptaan usaha baru (Monsen et al., 2010; Rosique-Blasco et al., 2018; Schjoedt & Craig, 2017; Schjoedt & Shaver, 2020), namun selain efikasi diri, seorang wirausaha juga umumnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika mereka memulai dan menjalankan usahanya (Asoni, 2011; Bandura, 2012; Bandura et al., 1999; Estay et al., 2013; Garaika et al., 2019). Berdasarkan hal tersebut, efikasi diri berhubungan positif dengan dimensi tujuan, progress dalam pencapaian tujuan tersebut dan pencapaiannya itu sendiri. Artinya efikasi diri dalam diri wirausaha akan memengaruhi proses pencapaian tujuan secara positif.

### **Pembahasan**

Isu penting dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana petani sebagai seorang wirausaha berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya untuk memahami perilaku wirausaha petani, maka penelitian ini berusaha untuk mengembangkan model kognitif dari motivasi yang digerakkan oleh tujuan, sehingga akan memengaruhi tindakan wirausaha petani. Untuk menjawab masalah penelitian, kami mencoba untuk menerapkan tujuh teori psikologi dan perilaku organisasi. Pertanyaan yang sering muncul adalah, mengapa menggunakan tujuh teori ini?

Pembuatan keputusan yang dilakukan oleh seorang wirausaha menurut ilmu psikologi memerlukan proses kognitif. Teori yang diuraikan dalam penelitian ini mencoba untuk mengasumsikan faktor-faktor kognitif yang digunakan, apakah memengaruhi wirausaha dalam mencapai tujuan atau tidak. Pada prinsipnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat secara ilmiah, dan juga bernilai praktis (misal, bermanfaat bagi komunitas petani dalam proses mencapai tujuan).

Peneliti berpendapat bahwa salah satu ciri yang membedakan kewirausahaan dengan bidang ilmu manajemen secara umum adalah terdapat kebutuhan untuk menghasilkan hasil penelitian yang memiliki implikasi langsung bagi para praktisi, sehingga dapat berkontribusi terhadap perubahan perilaku mereka secara nyata. Pada beberapa kajian yang telah dilakukan dalam bidang manajemen, kewirausahaan memang telah dibahas sebagai sebuah praktik, sehingga dapat mendekatkan ilmu manajemen dengan aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh para praktisi, namun ini baru terjadi pada beberapa kegiatan yang eksklusif, belum diimplementasikan dalam setiap pertemuan ilmiah para ahli manajemen.

Penerapan “kewirausahaan” dalam ilmu manajemen hampir secara eksklusif lebih menitikberatkan penerapannya untuk karyawan, sedangkan dalam ilmu kewirausahaan, penerapannya dititikberatkan kepada pengusaha/calon pengusaha secara lebih inklusif. Model motivasi yang kami tawarkan dalam penelitian ini lebih menekankan pada sifat kewirausahaan, yaitu suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu (Dweck, 2021; Hattie et al., 2020; Steel & König, 2006). Model dalam penelitian ini mencoba untuk mengilustrasikan tindakan seorang wirausaha yang senantiasa berubah seiring dengan berjalannya waktu. Hal ini merupakan respon terhadap tujuan yang telah mereka tentukan dan bagaimana usaha mereka dalam mengejar pencapaian tujuannya tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, model yang disajikan menjelaskan tentang bagaimana seorang wirausaha mengatur perilaku mereka dalam mencapai tujuan, dan bagaimana manajemen yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan. Perilaku organisasi (manajemen) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam studi tentang motivasi seorang wirausaha. Selama ini motivasi sering dianggap sebagai sesuatu yang statis (De Clercq et al., 2009; Dunkelberg et al., 2013), sedangkan saat ini motivasi telah berubah menjadi lebih kompleks (Kaplan et al., 2019). Dengan demikian, model motivasi menjadi lebih dinamis, sehingga dapat menambah literatur motivasi dalam kewirausahaan

yang lebih lengkap, dan dapat menambah literatur kewirausahaan yang terkait dengan motivasi wirausaha.

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa dalam proses wirausaha dan penciptaan usaha baru, seorang wirausahawan cenderung mengejar beberapa tujuan secara bersamaan (Moroz & Hindle, 2012; Murnieks et al., 2020). Penelitian yang terkait dengan motivasi wirausaha umumnya fokus pada satu tujuan (Agnete Alsos et al., 2003; De Clercq et al., 2009; Edelman et al., 2010; Kanfer, 1992). Beberapa model motivasi menjelaskan bahwa upaya untuk mencapai suatu tujuan merupakan sebuah usaha untuk mencapai beberapa tujuan di tingkat yang lebih rendah (sub tujuan) pada waktu yang bersamaan. Penelitian ini berupaya untuk menjelaskan alasan seorang wirausaha menciptakan usaha baru (dalam sektor pertanian), bagaimana mereka menetapkan beberapa tujuan untuk meraih tujuan tunggal yang lebih besar. Penelitian yang fokus pada tujuan kewirausahaan sebaiknya tidak dimulai dengan “Apa saja yang ingin anda lakukan untuk mencapai tujuan, namun seharusnya dimulai dengan pertanyaan “Apa yang ingin anda capai”. Dalam hal ini, tujuan dimulai dari hal yang besar, yang kemudian di *breakdown* kepada tujuan-tujuan yang lebih kecil.

Setiap wirausahawan memiliki tujuan untuk menciptakan usaha baru, namun hal tersebut mungkin bukan tujuan utama yang dapat memotivasi wirausahawan dalam berwirausaha. Tujuan akan memberikan seorang wirausaha arah, intensitas dan ketekunan dalam mengejar tujuannya tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak semua wirausaha akan memanfaatkan peluang melalui penciptaan usaha baru, karena tujuan “kewirausahaan” dapat dicapai dengan berbagai cara. Seseorang mungkin memiliki niat untuk berwirausaha, namun hal tersebut tidak diimplementasikan dalam bentuk penciptaan usaha baru, namun mungkin saja dalam bentuk lain seperti, misalnya bekerja dalam suatu perusahaan, untuk kemudian berkomitmen untuk mengembangkan perusahaan tersebut.

Tujuan terdiri atas empat kategori (Dunkelberg et al., 2013; Kuratko et al., 1997), diantaranya terdiri atas penghargaan dari eksternal, kemandirian/otonomi, penghargaan internal (berasal dari dalam diri seorang wirausaha), dan perasaan keamanan yang berasal dari dan untuk keluarga. Seorang petani menjalankan usaha tidak serta merta untuk meraih tingkat keuntungan yang sebesar-besarnya, seringkali petani menjalankan usaha untuk meneruskan warisan dari keluarga, atau menjadi pribadi yang mandiri, sehingga tidak tergantung kepada orang lain. Petani muda yang memiliki latar belakang pendidikan seorang Sarjana Pertanian, memiliki tujuan untuk menjadi contoh bahwa anak muda juga mampu untuk menjadi petani. Banyaknya lulusan Fakultas Pertanian yang justru memilih untuk berkarir di luar bidang pertanian, telah mendorong petani muda ini untuk membuktikan diri bahwa Sarjana Pertanian akan sukses untuk berwirausaha dalam bidang pertanian.

Keempat kategori tujuan yang disampaikan oleh Dunkelberg et al., (2013) dan Kuratko et al (1997) menjadi tujuan yang lebih tinggi bagi seorang wirausaha, karena hal tersebut dapat mewakili eksistensi seorang wirausaha/manusia. Tujuan-tujuan seperti menciptakan usaha baru, peningkatan skala usaha, peningkatan profit adalah tujuan yang lebih kecil, yang dapat menunjang bagi pencapaian tujuan-tujuan yang lebih tinggi tersebut.

## KESIMPULAN

Model proses pencapaian tujuan wirausaha dalam penelitian ini lebih fokus pada bagaimana seorang individu berproses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sendiri. Penelitian ini belum melibatkan faktor eksternal yang tentunya dapat memengaruhi seorang wirausaha dalam mencapai tujuannya. Seperti misalnya kondisi ekonomi, ketersediaan sumberdaya dan jaringan sosial yang tentunya akan memengaruhi proses penetapan tujuan, upaya untuk mencapai tujuan dan pencapaian tujuan itu sendiri yang dilakukan oleh seorang wirausaha.

Seorang individu/wirausaha memiliki hierarki tujuan dan sub tujuan dalam hidup mereka, namun masih sedikit yang dipahami bagaimana faktor eksternal dapat memberikan pengaruh terhadap proses pencapaian tujuan dan sub tujuan tersebut. Penelitian selanjutnya dapat berfokus pada bagaimana faktor-faktor eksternal ini yang dapat memengaruhi proses pencapaian tujuan seorang wirausaha secara keseluruhan.

Proses pencapaian tujuan yang melibatkan banyak individu selanjutnya perlu untuk dipelajari, sehingga kita bisa memahami perbedaan tujuan yang ditetapkan secara tim dan tujuan yang ditetapkan secara individu. Pengembangan konsep dan penelitian empiris perlu terus dilakukan,

sehingga dapat menjelaskan perbedaan dalam proses motivasi yang digerakkan oleh sendiri atau ditetapkan secara partisipatif, bersama-sama ditentukan dalam sebuah kelompok. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk dapat menjelaskan motivasi dan perilaku yang didorong oleh tujuan yang ingin dicapai, baik itu bagi seorang wirausaha maupun non wirausaha. Bagi wirausaha, tentu proses pencapaian tujuan akan berbeda bagi wirausaha pemula, wirausaha kecil, wirausaha menengah dan besar, atau pelaku usaha bidang pertanian atau non pertanian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dan memprediksi perilaku petani sebagai seorang wirausaha, yaitu dengan memahami bagaimana dan mengapa sebuah tujuan menjadi penting bagi seorang wirausaha. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan proses pencapaian tujuan, yang dapat memotivasi dan memengaruhi perilaku wirausaha petani. Terakhir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menjawab pertanyaan dalam penelitian kewirausahaan, yaitu bagaimana seorang wirausaha berusaha untuk membangun, mengejar dan mencapai tujuan mereka?

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agnete Alsos, G., Ljunggren, E., & Toril Pettersen, L. (2003). Farm-based entrepreneurs: What triggers the start-up of new business activities? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(4), 435–443.
- Ashford, S. J., & De Stobbeleir, K. E. (2013). Feedback, goal setting, and task performance revisited. In *New developments in goal setting and task performance* (pp. 51–64). Routledge.
- Asoni, A. (2011). *Intelligence, self-confidence and entrepreneurship*.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (2012). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*, 179–200.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. Springer.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1994). *Self-efficacy*.
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial motivation and self-employment: Evidence from expectancy theory. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13, 1097–1115.
- Bardach, L., Oczlon, S., Pietschnig, J., & Lüftenegger, M. (2020). Has achievement goal theory been right? A meta-analysis of the relation between goal structures and personal achievement goals. *Journal of Educational Psychology*, 112(6), 1197.
- Baumeister, R. F. (2010). The self. *Advanced Social Psychology: The State of the Science*, 139–175.
- Bay, D., & Daniel, H. (2003). The theory of trying and goal-directed behavior: The effect of moving up the hierarchy of goals. *Psychology & Marketing*, 20(8), 669–684.
- Brookins, P., Goerg, S., & Kube, S. (2017). Self-chosen goals, incentives, and effort. *Unpublished Manuscript*.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. In *The dynamic perspective in personality and social psychology* (pp. 304–315). Psychology Press.
- Dawson, A. (2012). Human capital in family businesses: Focusing on the individual level. *Journal of Family Business Strategy*, 3(1), 3–11.
- De Clercq, D., Menzies, T. V., Diochon, M., & Gasse, Y. (2009). Explaining nascent entrepreneurs' goal commitment: An exploratory study. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 22(2), 123–139.

- Dunkelberg, W., Moore, C., Scott, J., & Stull, W. (2013). Do entrepreneurial goals matter? Resource allocation in new owner-managed firms. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 225–240.
- Dweck, C. S. (2021). Toward an integrative theory of motivation, personality, and development. *Handbook of Personality*, 83–103.
- Earley, P. C., Northcraft, G. B., Lee, C., & Lituchy, T. R. (1990). Impact of process and outcome feedback on the relation of goal setting to task performance. *Academy of Management Journal*, 33(1), 87–105.
- Edelman, L. F., Brush, C. G., Manolova, T. S., & Greene, P. G. (2010). Start-up motivations and growth intentions of minority nascent entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 48(2), 174–196.
- Engel, J. S. (2015). Global clusters of innovation: Lessons from Silicon Valley. *California Management Review*, 57(2), 36–65.
- Estay, C., Durrieu, F., & Akhter, M. (2013). Entrepreneurship: From motivation to start-up. *Journal of International Entrepreneurship*, 11, 243–267.
- Garaika, G., Margahana, H. M., & Negara, S. T. (2019). Self efficacy, self personality and self confidence on entrepreneurial intention: Study on young enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–12.
- Germak, A. J., & Robinson, J. A. (2014). Exploring the motivation of nascent social entrepreneurs. *Journal of Social Entrepreneurship*, 5(1), 5–21.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
- Glad, T., & Ljung, L. (2018). *Control theory*. CRC press.
- Goldratt, E. M., & Cox, J. (2016). *The goal: A process of ongoing improvement*. Routledge.
- Hamilton, W., Bosworth, G., Ruto, E., & others. (2015). Entrepreneurial younger farmers and the “young farmer problem” in England. *Agriculture and Forestry*, 61(4), 61–69.
- Hanrahan, S. J., & Cerin, E. (2009). Gender, level of participation, and type of sport: Differences in achievement goal orientation and attributional style. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 12(4), 508–512.
- Haponava, T., & Al-Jibouri, S. (2010). Influence of process performance during the construction stage on achieving end-project goals. *Construction Management and Economics*, 28(8), 853–869.
- Hattie, J., Hodis, F. A., & Kang, S. H. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101865.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32.
- Herrmann, M., & Brandstätter, V. (2015). Action crises and goal disengagement: Longitudinal evidence on the predictive validity of a motivational phase in goal striving. *Motivation Science*, 1(2), 121.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Hsu, D. K., Shinnar, R. S., & Powell, B. C. (2014). Expectancy theory and entrepreneurial motivation: A longitudinal examination of the role of entrepreneurship education. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 26(1), 121–140.
- Isenberg, D. J. (2010). How to start an entrepreneurial revolution. *Harvard Business Review*, 88(6), 40–50.
- Jayawarna, D., Rouse, J., & Kitching, J. (2013). Entrepreneur motivations and life course. *International Small Business Journal*, 31(1), 34–56.
- Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7, 1–53.
- Kanfer, R. (2012). 14 Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Volume 1*, 1, 455.

- Kanfer, R., Ackerman, P. L., Murtha, T. C., Dugdale, B., & Nelson, L. (1994). Goal setting, conditions of practice, and task performance: A resource allocation perspective. *Journal of Applied Psychology, 79*(6), 826.
- Kaplan, A., Garner, J. K., & Brock, B. (2019). Identity and motivation in a changing world: A complex dynamic systems perspective. In *Motivation in education at a time of global change* (Vol. 20, pp. 101–127). Emerald Publishing Limited.
- Kaura, N., & Sharma, R. (2015). The effect of gender on achievement motivation. *Indian Journal of Health & Wellbeing, 6*(5).
- Kautonen, T., Van Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice, 39*(3), 655–674.
- Kruglanski, A. W., Shah, J. Y., Fishbach, A., Friedman, R., Chun, W. Y., & Sleeth-Keppler, D. (2018). A theory of goal systems. In *The motivated mind* (pp. 207–250). Routledge.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Naffziger, D. W. (1997). An Examination of Owner's Goals in Sustaining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management, 35*(1).
- Latham, G. P., Borgogni, L., & Petitta, L. (2008). Goal setting and performance management in the public sector. *International Public Management Journal, 11*(4), 385–403.
- Lawler III, E. E., & Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance, 9*(3), 482–503.
- Locke, E. A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *Personnel Psychology, 50*(3), 801.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review, 29*(3), 388–403.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance* (Vol. 24). Routledge New York.
- Locke, E., & Latham, G. (2015). Goal-setting theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 159–183). Routledge.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration, 15*(1), 1–6.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370.
- Mento, A. J., Locke, E. A., & Klein, H. J. (1992). Relationship of goal level to valence and instrumentality. *Journal of Applied Psychology, 77*(4), 395.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology, 89*(6), 991.
- Miles, E. W., & Maurer, T. J. (2012). Advancing validity of self-efficacy in negotiation through focusing at the domain level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85*(1), 23–41.
- Monsen, E. W., Urbig, D., Renko, M., El Tarabishy, A., & Schjoedt, L. (2010). Explaining entrepreneurial intent and behavior: Moderating effects of efficacy and control beliefs (summary). *Frontiers of Entrepreneurship Research, 30*(5), 251.
- Moroz, P. W., & Hindle, K. (2012). Entrepreneurship as a process: Toward harmonizing multiple perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice, 36*(4), 781–818.
- Morrison, A. (2000). Entrepreneurship: What triggers it? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 6*(2), 59–71.
- Mukti, G. W., Kusumo, R. A. B., & Rochdiani, D. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kewirausahaan petani muda hortikultura di sentra agribisnis Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan, 18*(01), 134–143.

- Murnieks, C. Y., Klotz, A. C., & Shepherd, D. A. (2020). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 41*(2), 115–143.
- Nicolaou, N., Shane, S., Cherkas, L., & Spector, T. D. (2009). Opportunity recognition and the tendency to be an entrepreneur: A bivariate genetics perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 110*(2), 108–117.
- Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K., & Aunola, K. (2009). Personal goal appraisals vary across both individuals and goal contents. *Personality and Individual Differences, 47*(5), 498–503.
- Powers, W. T., & Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception*.
- Ranellucci, J., Hall, N. C., & Goetz, T. (2015). Achievement goals, emotions, learning, and performance: A process model. *Motivation Science, 1*(2), 98.
- Renko, M., Kroeck, K. G., & Bullough, A. (2012). Expectancy theory and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics, 39*, 667–684.
- Roberson, L. (1989). Assessing personal work goals in the organizational setting: Development and evaluation of the Work Concerns Inventory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 44*(3), 345–367.
- Rosique-Blasco, M., Madrid-Guijarro, A., & García-Pérez-de-Lema, D. (2018). The effects of personal abilities and self-efficacy on entrepreneurial intentions. *International Entrepreneurship and Management Journal, 14*(4), 1025–1052.
- Saunders, M., & Lewis, P. (2017). *Doing research in business and management*. Pearson.
- Schjoedt, L., & Craig, J. B. (2017). Development and validation of a unidimensional domain-specific entrepreneurial self-efficacy scale. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 23*(1), 98–113.
- Schjoedt, L., & Shaver, K. G. (2020). Entrepreneurs' motivation: A conceptual process theory. *Journal of Small Business & Entrepreneurship, 32*(4), 333–353.
- Schmidt, G. B. (2019). The need for goal-setting theory and motivation constructs in Lean management. *Industrial and Organizational Psychology, 12*(3), 251–254.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. In *Advances in motivation science* (Vol. 8, pp. 153–179). Elsevier.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Singh, R. K. (2013). A literature review on motivation. *Global Business Perspectives, 1*(4), 471–487.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review, 13*(2), 257–279.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review, 31*(4), 889–913.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. In *Academy of Management review* (Vol. 29, Issue 3, pp. 379–387). Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Steers, R. M., & Sánchez-Runde, C. J. (2017). Culture, motivation, and work behavior. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management, 190–216*.
- Taylor, C., & Noë, A. (2021). *The explanation of behaviour*. Routledge.
- Thomas, K. M., & Mathieu, J. E. (1994). Role of causal attributions in dynamic self-regulation and goal processes. *Journal of Applied Psychology, 79*(6), 812.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic motivation at work: Building energy and commitment*. Berrett-Koehler Publishers.
- Tolli, A. P., & Schmidt, A. M. (2008). The role of feedback, causal attributions, and self-efficacy in goal revision. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 692.
- Venkataraman, S., & Shane, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review, 25*(1), 217–226.