

**EKSPLORASI FAKTOR – FAKTOR MODAL SOSIAL, MOTIVASI, DAN
ETOS KERJA DALAM KEBERLANJUTAN USAHA MIKRO KECIL
TAMBAL BAN OLEH ETNIS BATAK DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Rapiya Agatha Situmorang

2216051117



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

ABSTRAK

EKSPLORASI FAKTOR – FAKTOR MODAL SOSIAL, MOTIVASI, DAN ETOS KERJA DALAM KEBERLANJUTAN USAHA MIKRO KECIL TAMBAL BAN OLEH ETNIS BATAK DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

RAPIYA AGATHA SITUMORANG

Sektor informal sangat berperan dalam penyerapan tenaga kerja, yang dimana salah satu alternatif usaha nya adalah tambal ban. Usaha mikro tambal ban adalah salah satu bentuk usaha informal yang banyak dijalankan karena modal yang kecil dan permintaan yang cukup stabil. Meskipun demikian, bisnis tambal ban masih banyak menghadapi masalah yang dimana dari segi faktor kurang nya modal, peralatan yang kurang, serta jaringan yang belum luas. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji peran modal sosial, motivasi, dan etos kerja dalam mendukung keberlanjutan usaha mikro tambal ban yang dijalankan oleh etnis Batak di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini didasarkan oleh variabel modal sosial sebagai sumber daya yang didasarkan pada jaringan, kepercayaan dan norma. Motivasi sebagai dorongan internal untuk memulai usaha, dan etos kerja sebagai sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan ketekunan dan disiplin. Dalam hal usaha mikro di sektor informal, ketiga variabel tersebut dianggap saling berhubungan dan penting. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan metode survei untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial, motivasi, dan etos kerja berperan penting dalam menjaga keberlanjutan bisnis mikro tambal ban. Modal sosial membantu pelaku usaha mendapatkan dukungan jaringan dan kepercayaan pelanggan, sedangkan motivasi mendorong mereka untuk terus mempertahankan bisnis sebagai sumber penghasilan. Etos kerja tercermin dalam ketekunan dan disiplin dalam menjalankan bisnis setiap hari. Secara keseluruhan, kekuatan sosial dan sifat individu pelaku usaha mikro tambal ban lebih dari hanya ekonomi. Diharapkan penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya untuk mendorong dan mengembangkan bisnis mikro di sektor informal.

Kata Kunci: Modal sosial, motivasi, etos kerja, keberlanjutan usaha

ABSTRACT

EXPLORATION OF SOCIAL CAPITAL, MOTIVATION, AND WORK ETHIC FACTORS IN THE SUSTAINABILITY OF SMALL-SIZE TIRE REPAIR MICRO-ENTERPRISES OPENED BY THE BATAK ETHNIC IN BANDAR LAMPUNG

By

RAPIYA AGATHA SITUMORANG

The informal sector plays a significant role in employment, with tire repair businesses being one of the alternative businesses. Tire repair micro-enterprises are a common informal business due to their low capital requirements and stable demand. However, tire repair businesses still face numerous challenges, including inadequate capital, inadequate equipment, and limited networks. Therefore, this study examines the role of social capital, motivation, and work ethic in supporting the sustainability of tire repair micro-enterprises run by Batak ethnic groups in Bandar Lampung City. This study is based on the variables of social capital as a resource based on networks, trust, and norms. Motivation is an internal drive to start a business, and work ethic is an attitude and behavior that reflects perseverance and discipline. In the case of micro-enterprises in the informal sector, these three variables are considered interconnected and important. This study used a descriptive quantitative method with a survey to collect data. The results show that social capital, motivation, and work ethic play a significant role in maintaining the sustainability of tire repair micro-enterprises. Social capital helps entrepreneurs gain network support and customer trust, while motivation encourages them to maintain their businesses as a source of income. Work ethic is reflected in the perseverance and discipline in running a business every day. Overall, the social strength and individual characteristics of micro-tire repair entrepreneurs go beyond economic considerations. It is hoped that this research will inform efforts to encourage and develop micro-businesses in the informal sector.

Keywords: Social capital, motivation, work ethic, business sustainability

**EKSPLORASI FAKTOR – FAKTOR MODAL SOSIAL, MOTIVASI, DAN
ETOS KERJA DALAM KEBERLANJUTAN USAHA MIKRO KECIL
TAMBAL BAN OLEH ETNIS BATAK DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Rapiya Agatha Situmorang

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi

: **EKSPLORASI FAKTOR – FAKTOR MODAL
SOSIAL, MOTIVASI, DAN ETOS KERJA
DALAM KEBERLANJUTAN USAHA MIKRO
KECIL TAMBAL BAN OLEH ETNIS BATAK
DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Rapiya Agatha Situmorang**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2216051117**

Program Studi

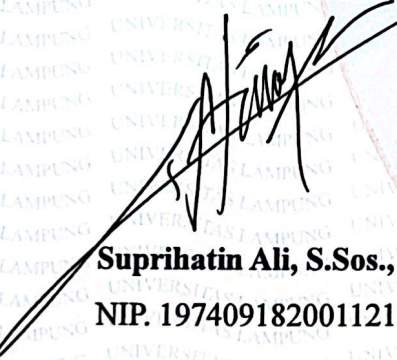
: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

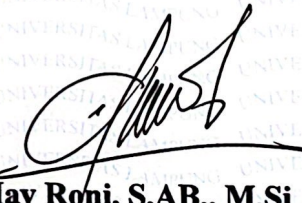
: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

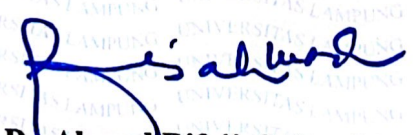
 **Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc**

NIP. 197409182001121001

 **May Roni, S.AB., M.Si**

NIP. 199105152023211034

2. Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

 **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si**

NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.

Sekretaris

: May Roni, S.AB., M.Si.

Penguji

: Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 02 Februari 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 28 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,



Rapiya Agatha Situmorang

NPM. 2216051117

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap **Rapiya Agatha Situmorang** dilahirkan di Pematang Siantar pada tanggal 07 Februari 2004, merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak F. Situmorang dan Ibu N. Manurung. Latar belakang yang ditempuh penulis adalah SDN 098082 Batu Dua Puluh Kabupaten Simalungun yang lulus pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan di SMP N 1 Raya Kabupaten Simalungun yang lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Raya Kabupaten Simalungun dan lulus pada tahun 2022, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung pada program strata satu (S1) melalui jalur seleksi bersama masuk perguruan tinggi negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis mengikuti berbagai kegiatan baik akademik maupun non akademik demi menunjang kapasitas diri penulis seperti mengikuti UKM PIK R Raya (2024), KMK Unila (2022-2024) serta himpunan mahasiswa jurusan Administrasi bisnis. Selain itu penulis juga melaksanakan pengabdian diri bersama anggota kelompok pada kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Kelapa Tujuh, Kecamatan Kota Bumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara pada Januari 2025 selama kurang lebih 40 hari. Pada tahun yang sama penulis mengikuti magang di BPJS Ketenagakerjaan Teluk Betung, Bandar Lampung selama 3 bulan.

MOTTO

“Jatuh tujuh kali, bangkit delapan kali”

Seperih apapun luka, sesulit apapun cobaan, jangan pernah sesekali kamu berpikir
untuk menyerah karena sejatinya penderitaan adalah bukti dari kesenangan

(Choirun nisa)

“Segala perkara dapat kutanggung dalam dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur bagi Tuhan yang Maha Esa yang telah memberi rahmat sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

dan

Kupersembahkan persembahan karya tulis ilmiah sederhana ini teruntuk

Kedua orang tua tercinta

Bapak Flipson Situmorang dan Ibu Nurima Fatijah Manurung

Kakak dan adik yang saya sayangi

Keluarga besar yang selalu mendukung

Sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani

Serta Almamater tercinta Universitas Lampung

Terimakasih untuk semua yang mendoakan dan mendukung selesainya skripsi ini, semoga segala kebaikan mendapat balasan dari Tuhan yang Maha Esa.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Eksplorasi Faktor – Faktor Modal Sosial, Motivasi, dan Etos Kerja Dalam Keberlanjutan Usaha Mikro Kecil Tambal Ban Oleh Etnis Batak di Bandar Lampung. Skripsi ini merupakan karya tulis ilmiah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Data yang tersaji dalam skripsi ini masih perlu untuk digali lebih dalam dan di konfirmasi kebenarannya secara lebih ilmiah melalui teori yang ada, tanpa bantuan dari berbagai belah pihak, skripsi ini mustahil dapat terwujud dengan baik.

Suatu kehormatan dan kebanggaan bagi penulis melalui sanwacana ini mengucapkan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang berkenan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Kepada Tuhan yang Maha Esa terimakasih atas segala limpahan nikmat dan berkat yang selalu engkau berikan kepada penulis dan kekuatan dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi sehingga penulis bisa ada sampai tahap ini karena berkat dari mu.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.I.P., M.A., selaku Wakil Dekan

Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Hartono, S.Sos., M.A. selaku dosen pembimbing akademik (PA)
8. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc selaku pembimbing utama terimakasih atas segala saran, kritik dan motivasi dalam segala bimbingan yang luar biasa membantu penulis dalam penelitian skripsi ini, sehingga skripsi penulis terselesaikan dengan baik. Terimakasih pak, semoga Allah SWT selalu melindungi langkah bapak dan selalu diberikan kesehatan.
9. Bapak May Roni, S.AB., M.Si selaku dosen pembimbing kedua. Terimakasih atas segala saran, kritik, motivasi dan segala bimbingan yang luar biasa sangat membantu penulis dalam penelitian skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih pak, semoga Allah SWT selalu melindungi langkah bapak dan selalu diberikan kesehatan.
10. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si selaku sekretaris jurusan ilmu administrasi bisnis dan dosen penguji terimakasih atas segala saran dan kritik yang luar biasa dalam membantu proses penulisan skripsi penulis sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih banyak pak, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan perlindungan untuk bapak beserta keluarga.
11. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung meski tak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi tidak mengurangi rasa hormat peneliti kepada bapak dan ibu semua. Penulis sangat bersyukur dapat diajarkan oleh bapak dan ibu dosen semua. Terimakasih telah memberikan ilmu yang memberikan ilmu yang bermanfaat dalam hidup penulis.
12. Staff Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, terimakasih sudah bersedia direpotkan dalam urusan administrasi perkuliahan, semoga sehat selalu dalam lindungan Allah SWT.
13. Kepada bapak ibu tercinta, Bapak F. Situmorang dan ibu N. Manurung,

terimakasih telah membesarkan dan merawat penulis sampai saat ini. Terimakasih juga atas segala doa yang tak henti kepada penulis sehingga diperantuan ini penulis bisa kuat dan selalu semangat dalam perkuliahan. Semoga selalu diberikan kesehatan, panjang umur dan rezeki yang melimpah.

14. Untuk kaka ku Santa Situmorang, terimakasih telah menjadi bundahara, sahabat, teman curhatku dan segala kebaikan tulus yang telah kaka berikan yang tak terhitung. Penulis sangat bersyukur atas kehadiran kaka yang hadir di hidup penulis yang selalu ada setiap dibutuhkan dan selalu tak henti memberi semangat sehingga penulis sampai mecapai gelar S.A.B. Semoga kaka selalu diberikan kesehatan, rezeki dan tiap langkah kaka tuhan selalu menyertai.
15. Untuk Abangku Togar Sihite, Terimakasih atas segala dukungan, perhatian, dan bantuan yang abang berikan selama masa kuliah. Terimakasih selalu ada dan banyak membantu serta menjadi penyemangat penulis. Semoga abang selalu diberikan kesehatan dan rezeki yang melimpah.
16. Untuk adikku Hotma dan Febryan, terimakasih telah mendukung sampai sejauh ini. Penulis sangat bersyukur atas kehadiran kalian karena disaat penulis lagi butuh hiburan kalian ada menemani kesepian penulis selama 3,5 tahun ini di perantauan. Terimakasih sudah bersedia direpotkan karena selalu di *call* atau di chat tiap waktu tapi tidak bosan untuk mengangkat/menjawab telepon dari penulis.
17. Untuk sahabatku Devi Yohana Simamora, terimakasih telah hadir disisi penulis yang senantiasa tulus menemani tiap langkah, merawat penulis ketika sakit dan selalu memberi dukungan serta menjadi sahabat perjuangan dalam perkuliahan ini. Semoga kita bisa terus saling berkomunikasi dan bisa sukses bersama.
18. Untuk teman perjuangan ku Novia Ardila, terimakasih telah menemani dan selalu bersama selama perkuliahan ini. Banyak hal yang sudah kita lalui bersama dari tugas-tugas, kerja kelompok, diskusi, penelitian, sampai ke tahap skripsi kita selalu bersama menyelesaikannya. Penulis sangat bersyukur telah dipertemukan teman yang benar-benar tulus dan sama-sama

berjuang untuk mendapat gelar S.A.B. Semoga kedepannya dilancarkan segala urusan dan mendapat pekerjaan yang kita impikan bersama itu.

19. Untuk Meisi, Najwa, Fina Riskita, dan Hijaz terimakasih sudah mau menjadi teman yang baik selama masa kuliah, menjadi teman bercerita yang tidak pernah habisnya, teman di kala bahagia sedang dipuncaknya. Teruslah bersemangat meski sedang lelah-lelahnya.
20. Untuk temanku Dheniar junaidi, terimakasih telah menjadi teman yang baik selama masa kuliah, terimakasih juga telah membantu segala hal yang dibutuhkan penulis terutama dalam membantu penelitian skripsi. Semoga Tuhan selalu memberi kesehatan dan sukses dalam tiap langkah kedepannya.
21. Terakhir penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seseorang yang mungkin sering terlupakan, ya penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri karena tetap bertahan sampai pada tahap ini. Terimakasih karena tidak menyerah dan berani melawan rasa takut, serta keraguan terbesar dalam diri, terimakasih untuk tidak menyerah tetapi memilih melangkah dan terus berjuang walau kadang tak tau arah dan sering merasa terlambat dari yang lain. Sampai ditahap ini bukanlah hal yang mudah bagi anak kecil yang perjuangannya dipenuhi dengan benturan besar, perjalanan mu sangat tidak mudah tapi kau sanggup melewati badai itu. Saya bangga padamu, saya tau perjalanan ini belum selesai, masih banyak ketidakpastian dan luka yang mungkin datang tetapi semoga kamu mampu melewatinya dan ingat kamu pantas untuk bahagia, kamu berhak bermimpi, dan kamu layak untuk sampai di tujuan itu. Teruslah hidup dengan hati yang jujur, dan berjalan dengan niat yang baik. Terimakasih Agatha kamu hebat sudah sejauh ini.

Bandar Lampung, 29 Januari 2026

Rapiya Agatha Situmorang

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kewirausahaan dan Wirausahawan	9
2.1.1 Definisi Kewirausahaan.....	9
2.1.2 Definisi Wirausaha.....	10
2.1.3 Karakteristik Kewirausahaan.....	11
2.1.4 Sifat yang harus dimiliki seorang kewirausahaan.....	12
2.1.5 Faktor Kegagalan Kewirausahaan	12
2.1.6 Usaha Mikro Tambal Ban	14
2.2 Modal Sosial.....	15
2.2.1 Definisi Modal Sosial	15
2.2.2 Teori Modal Sosial (Robert Putnam)	17
2.2.3 Jenis – Jenis Modal Sosial	17
2.2.4 Peran Modal Sosial didalam Dunia UMKM.....	21
2.3 Motivasi.....	22
2.3.1 Definisi Motivasi	22

2.3.2 Jenis – Jenis Motivasi	24
2.3.3 Teori Abraham Maslow (Teori Kebutuhan).....	25
2.3.4 Teori Motivasi (David C. McClelland 1961).....	28
2.4 Etos Kerja	30
2.4.1 Definisi Etos Kerja.....	30
2.4.2 Ciri-ciri Etos Kerja.....	31
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	32
2.4.4 Interaksi Konseptual Modal Sosial, Motivasi, Etos Kerja dan Keberhasilan Usaha Mikro	34
2.4.5 Penelitian Terdahulu	34
2.4.6 Kerangka Pemikiran	37

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Populasi	38
3.3 Sampel	39
3.4 Definisi Operasional.....	42
3.5 Sumber Data	46
3.6 lokasi penelitian.....	46
3.7 Instrumen penelitian	46
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.9 Teknik Keabsahan Data	48
3.10 Teknik Analisa Data.....	51
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif	51
3.10.2 Analisis Faktor Eksploratori (EFA)	52

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Usaha Tambal Ban	54
4.2 Hasil Analisis Data Deskriptif	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.3 Distribusi Jawaban Responden	70
4.4 Hasil Analisis Faktor Eksploratori (EFA)	76
4.4.1 Uji KMO dan Bartlett's Test	76
4.4.2 Anti-Image Correlation dan MSA	77
4.4.3 Communalities	78
4.4.4 Total Variance Explained	79
4.5 Pembahasan	82
4.5.1 Modal Sosial dan Perannya dalam Usaha Tambal Ban	82
4.5.2 Motivasi sebagai Faktor Penggerak Usaha	84
4.5.3 Etos Kerja Sebagai Fondasi Keberlanjutan	85
4.5.4 Kesiambungan Usaha Fokus pada Stabilitas Pendapatan	87

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Table 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Lampung 2023	1
Table 1.2 Jumlah Kegiatan Sektor Informal & Formal Provinsi Lampung 2023 ...	3
Table 2.1 Faktor kegagalan kewirausahaan.....	12
Table 2.4 Penelitian Terdahulu.....	36
Table 3.1 Definisi Operasional.....	42
Table 3.2 Uji Kelayakan Kaiser Meyer Olkin (KMO).....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	62
Tabel 4.2.1 Hasil Karakteristik Responden.....	68
Tabel 4.3.1 Interpretasi Skala Jawaban Responden	70
Tabel 4.3.2 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Modal Sosial.....	71
Tabel 4.3.3 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi.....	72
Tabel 4.3.4 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Etos Kerja.....	74
Tabel 4.3.5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Keberlanjutan	75
Tabel 4.4.1 Uji KMO dan <i>Bartlett's Test</i>	77
Tabel 4.4.2 Anti <i>Image Correlation</i> dan MSA.....	77
Tabel 4.4.3 <i>Communalities</i>	78
Tabel 4.4.4 <i>Total Variance Explained</i>	79
Tabel 4.4.5 <i>Component Matrix</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.....	26
Gambar 4.1 Aktivitas Pengerjaan Tambal Ban.....	54
Gambar 4.2 Tambal Ban Metode Tubeless	55
Gambar 4.3 Tambal Ban Metode Listrik.....	56
Gambar 4.4 Tambal Ban Metode Tip Top	57
Gambar 4.5 Tambal Ban Metode Manual	58
Gambar 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	63
Gambar 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Gambar 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Gambar 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha.....	65
Gambar 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan Keluarga.....	67
Gambar 4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Usaha.....	68
Gambar 4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Modal.....	69
Gambar 4.2.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Asal.....	70
Gambar 4.4.1 Grafik <i>Scree Plot</i>	83

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu cara untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional adalah dengan mengembangkan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Seringkali kita melihat persaingan di industri bisnis atau kewirausahaan semakin berkembang, menghasilkan banyak pesaing yang tidak dapat dihindari, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Perekonomian Indonesia sangat dipengaruhi oleh UMKM karena dapat membantu mengurangi pengangguran dan membuka lapangan kerja baru (Susanto & Sukarno, 2021). Hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah pengangguran setiap tahunnya. Pengangguran dapat didefinisikan sebagai seseorang yang tidak memiliki pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha baru, telah diterima untuk bekerja atau bersiap untuk berusaha tetapi belum memulai atau merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa buruk pasar kerja memanfaatkan tenaga kerja. Menurut Sakernas Agustus 2024, TPT mencapai 4,19 persen, yang berarti bahwa dari 100 orang yang bekerja, sekitar empat tidak memiliki pekerjaan. Pada Agustus 2024, TPT menunjukkan penurunan sebesar 0,04 persen poin jika dibandingkan dengan Agustus 2023.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Lampung 2023

Karakteristik Pengangguran	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan Ags 2022-Ags 2023	Perubahan Ags 2023-Ags 2024
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,52	4,23	4,19	-0,30	-0,04
TPT Menurut Jenis Kelamin					

Laki-laki	4,10	3,34	3,62	-0,76	0,28
Perempuan	5,24	5,77	5,12	0,53	-0,66
TPT Menurut Daerah Tempat Tinggal					
Perkotaan	7,90	5,71	5,33	-2,20	-,38
Perdesaan	2,92	3,46	3,54	0,54	0,09

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023)

Selain itu, banyak tenaga kerja di Indonesia kurang memiliki keinginan, motivasi, dan keterampilan yang diperlukan untuk tumbuh dan bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Ketiga masalah tersebut adalah peningkatan tingkat kemiskinan, penurunan distribusi pendapatan, dan lapangan pekerjaan yang tidak variatif, yang membuat sulit untuk menerima pencari pekerjaan. Oleh karena itu, banyak orang yang mulai berwirausaha karena semakin penting peran mereka dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Kegiatan kewirausahaan akan meningkatkan ekonomi Indonesia dan meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, bahkan untuk bangsa Indonesia secara keseluruhan. Karena pertumbuhan ekonomi yang lamban, tingginya tingkat pengangguran, kemiskinan, dan kesenjangan penghasilan, Indonesia masih tertinggal dalam hal masalah ekonomi. Kewirausahaan menjadi semakin penting untuk mengatasi tantangan globalisasi, yaitu kompetisi ekonomi global tentang inovasi dan kreativitas (Sudirman *et al.*, 2023).

Sektor informal memainkan peran yang signifikan dalam struktur ekonomi Indonesia, terutama sebagai penyerap tenaga kerja yang tidak terpenuhi oleh sektor formal. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia bekerja pada usaha berskala mikro dan kecil yang mandiri, tidak memiliki ikatan kerja formal, dan bergantung pada kemampuan dan sumber daya individu. Karena mereka tetap berada di luar sistem ketenagakerjaan formal, pekerja sektor informal ini masih dapat dikategorikan sebagai pengangguran terbuka (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2023).

Table 1.2 Jumlah Kegiatan Sektor Informal & Formal Provinsi Lampung 2023

Kegiatan	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024
Sektor Informal	71,51	70,67	69,14
Sektor Formal	28,49	29,33	30,86

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023)

Berdasarkan dari Badan Pusat Statistik (2023), pada bulan Agustus tahun 2024, jumlah masyarakat yang bekerja pada sektor informal tercatat sebanyak 3. 310,11 ribu orang, yang mewakili 69,14 persen dari total pekerja, sedangkan masyarakat yang bekerja di sektor formal mencapai 1. 477,47 ribu orang, atau sekitar 30,86 persen dari total pekerja. Jika dibandingkan dengan data pada bulan Agustus tahun 2023, proporsi masyarakat yang bekerja di sektor formal mengalami kenaikan sebesar 1,53 poin persentase. Sektor informal dapat diartikan sebagai bidang pekerjaan yang tidak memiliki sistem organisasi yang baku, kurang terikat oleh peraturan yang ketat, dan umumnya legal namun belum tercatat secara resmi. Di negara-negara yang sedang berkembang, sektor informal menyediakan lapangan kerja bagi sekitar 30 hingga 70 persen dari total angkatan kerja di perkotaan (Putra & Budiarty, 2023).

Kelompok etnis batak beralih ke pekerjaan sektor informal berbasis usaha mikro karena kurangnya akses ke pekerjaan formal, persaingan tenaga kerja, dan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pilihan untuk bekerja di sektor informal ini menunjukkan bahwa orang Batak tidak berada dalam kondisi pengangguran terbuka mereka aktif membangun sumber pendapatan melalui berbagai usaha yang mudah diakses dan tidak membutuhkan modal besar atau tingkat pendidikan khusus. Salah satu bentuk usaha informal yang banyak dijalankan oleh etnis Batak adalah tambal ban. Ini dipilih karena dapat dijalankan dengan keterampilan teknis yang diperoleh secara nonformal, dan memiliki permintaan yang stabil karena meningkatnya jumlah kendaraan bermotor. Usaha tambal ban juga menjadi alternatif yang masuk akal untuk pekerja informal dalam memenuhi kebutuhan finansial keluarga karena memungkinkan pekerja bekerja secara mandiri dan fleksibel. Oleh karena itu, usaha tambal ban dapat dianggap sebagai strategi ekonomi adaptif (Fathy, 2019).

Usaha mikro tambal ban adalah bidang otomotif dari sektor ekonomi informal

Indonesia, yang berfungsi secara signifikan untuk membantu mobilitas masyarakat. Menurut data yang dilansir dari *kompas.com* (2023), dengan populasi kendaraan bermotor yang mencapai 147 juta unit pada Februari 2023 (87% di antaranya adalah sepeda motor), perbaikan ban sangat penting. Secara umum, usaha tambal ban adalah bisnis sederhana bernilai ekonomi lumayan yang mendukung mobilitas warga perkotaan. Mereka percaya bahwa hal itu dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka melalui usaha, dengan modal kecil dan tidak memerlukan keahlian khusus.

Menurut data yang dilansir dari *Inews Banten* (2024), bahwa usaha ini tidak hanya mencerminkan kerja keras, tetapi juga nilai-nilai budaya yang mendalam, yang turut memandu mereka dalam mencapai keberhasilan berbisnis. Hal ini menunjukkan peningkatan permintaan terhadap jasa tambal ban, terutama di kota dan pinggiran kota. Dari hasil pra riset di Lampung banyak yang menjalankan usaha tambal ban tersebut khususnya etnis batak dan banyak ditemui di sekitar pinggir jalan. Kondisi ekonomi Lampung yang tersambung jalan lintas sumatera dan aktivitas perdagangan di Pelabuhan Bakauheni menciptakan permintaan layanan tambal yang tinggi, sehingga usaha mikro di sektor ini bertumbuh pesat. Hal ini memberi peluang yang besar untuk menjalankan usaha kecil ini.

Jumlah kendaraan bermotor di Indonesia mencapai 6.905.816 juta pada tahun 2024, meningkat dengan cepat setiap tahunnya, menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Sebagai jenis usaha yang tidak memerlukan keterampilan khusus dan peralatan yang mahal, tambal ban menjadi pilihan bisnis yang menarik. Diperkirakan, semakin banyak masyarakat, terutama dari kalangan ekonomi kelas bawah, yang memulai usaha tambal ban sebagai alternatif untuk meningkatkan pendapatan mereka, mengingat biaya awal yang dibutuhkan relatif terjangkau.

Modal sosial yang tercipta melalui hubungan keluarga dan jaringan sosial memainkan peran penting dalam mendukung keberlanjutan usaha mikro tambal ban. Modal sosial merujuk pada hubungan, kebiasaan, dan keyakinan yang terdapat dalam komunitas yang dapat mendukung individu untuk berkolaborasi (Fathy,

2019). Modal sosial dapat meningkatkan daya saing usaha dalam usaha mikro dengan membantu bisnis membangun hubungan dengan pelanggan bisnis.

Motivasi memiliki peran yang krusial dalam mengelola usaha mikro. Terdapat dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari keinginan untuk melakukan suatu aktivitas karena rasa puas yang didapat dari aktivitas tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul dari pengaruh faktor luar. Usaha ini tidak memerlukan modal yang signifikan dan dapat memberikan penghasilan harian yang cukup untuk bertahan hidup, usaha tambal ban menjadi pilihan yang layak untuk perantau. Maka motivasi berfungsi sebagai simbol keberhasilan dalam merantau dan aktualisasi diri selain bersifat ekonomi (Kusumawati, 2024).

Etos kerja yang baik memiliki kemampuan untuk meningkatkan keberhasilan dan produktivitas individu dalam usaha mereka. Indikator etos kerja yang kuat, yang tercermin dalam sikap disiplin, bertanggung jawab, dan berdedikasi untuk pekerjaan mereka. Meskipun pekerjaan seperti tambal ban sering dianggap rendah oleh masyarakat umum, perspektif ini membuat mereka gigih, pantang menyerah, dan tekun dalam menjalankan bisnis mereka (Simbolon *et al.*, 2024). Kondisi lingkungan yang panas, kekurangan peralatan, dan kurangnya jaminan sosial adalah masalah utama dalam lingkungan kerja tambal ban.

Meskipun tambal ban memiliki potensi ekonomi yang menjanjikan dan dapat meningkatkan kehidupan para pekerja, tidak ada jaminan bahwa bisnis ini akan bertahan lama. Bisnis tambal ban menghadapi banyak tantangan, seperti kurangnya akses ke modal, penggunaan peralatan kerja yang sederhana dan konvensional, dan kurangnya pengetahuan tentang manajemen bisnis dan perencanaan jangka panjang. Akibatnya, bisnis tersebut cenderung tidak bergerak dan berfokus pada memenuhi kebutuhan sehari-hari tanpa memiliki strategi untuk mengembangkan bisnis mereka secara berkelanjutan (Kartika *et al.*, 2025).

Selain itu, ketergantungan pada jaringan sosial yang homogen dan terbatas (ikatan sosial), kurangnya perluasan jaringan ke luar, dan tekanan kondisi kerja yang berat dapat mengurangi daya tahan usaha dalam jangka panjang. Kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan mengelola bisnis yang baik masih kurang. Bisnis mikro tambal ban berisiko mengalami ketidakstabilan pendapatan, penurunan produktivitas, atau bahkan ketidakberlanjutan usaha jika faktor sosial dan individual seperti modal sosial, motivasi, dan etos kerja tidak dikelola secara optimal.

Oleh karena itu, peran modal sosial, motivasi, dan etos kerja menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan penelitian. Penelitian ini diperlukan untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi untuk mendukung keberlanjutan usaha mikro tambal ban, khususnya yang dijalankan oleh etnis Batak di Kota Bandar Lampung. Ini karena penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada sektor formal atau aspek ekonomi makro dan belum mengkaji secara khusus dinamika sosial-budaya pada usaha mikro informal berbasis etnis (Eriyani *et al.*, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya kurang meneliti dinamika bisnis mikro tambal ban, terutama yang dijalankan oleh etnis Batak di Bandar Lampung, sementara penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek ekonomi makro atau sektor formal. Burton & Vu (2021), mengkaji "*The light and the dark of mindful social capital: Right mindfulness and social capital development*" menemukan bahwa kesadaran penuh yang didasarkan pada etika, atau yang dikenal sebagai perhatian yang benar, dapat memperkuat modal sosial di dalam organisasi. Hal ini dicapai melalui peningkatan kepercayaan, kerja sama, dan nilai-nilai bersama. Sebaliknya, perhatian yang tidak disertai niat etis justru berpotensi merusak hubungan sosial yang ada. Namun penelitian ini hanya fokus ke konsep modal sosial didalam organisasi. Selain itu hasil penelitian Eriyani *et al.* (2024), menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja pedagang rantau, khususnya yang berasal dari Madura di Desa Nyeloh, lebih tinggi dibandingkan dengan pedagang pribumi. Motivasi utama mereka terdiri dari tanggung jawab terhadap keluarga, rasa

malu jika pulang tanpa membawa hasil, serta dorongan untuk meraih kesuksesan. Meski demikian penelitian ini belum menambahkan konsep modal sosial dan objeknya berbeda bukan khusus pada usaha mikro tambal ban di lingkungan batak.

Sektor informal usaha mikro tambal ban ditentukan oleh kekuatan hubungan sosial, dorongan individu, dan sikap kerja daripada sistem formal atau modal besar. Modal sosial memberikan dukungan jaringan, motivasi memberikan alasan untuk bertahan dan berkembang, dan etos kerja memberikan konsistensi perilaku usaha. Ketiganya bekerja sama untuk mendukung keberlanjutan bisnis mikro. Penelitian mendalam yang fokus pada interaksi antar modal sosial, motivasi, etos kerja dalam konteks usaha mikro berbasis etnis secara lokal itu belum ada. Hal ini menimbulkan gap penelitian yang penting yang harus dipenuhi untuk memahami komponen yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan bisnis ini. Dengan pendekatan kuantitatif deskriptif penelitian ini akan mempelajari peran modal sosial, motivasi, dan etos kerja mikro tambal ban yang dijalankan oleh etnis Batak di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika sosial dan budaya yang membentuk keberlanjutan usaha tambal ban di sektor informal. Judul penelitian ini adalah **“Eksplorasi Faktor–Faktor Modal Sosial, Motivasi, dan Etos Kerja Dalam Keberlanjutan Usaha Mikro Kecil Tambal Ban Oleh Etnis Batak Di Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, pertanyaan utama yang akan diteliti adalah faktor-faktor apa saja dari modal sosial, motivasi, dan etos kerja yang berperan serta saling berinteraksi dalam keberlanjutan usaha mikro tambal ban oleh etnis Batak di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor modal sosial, motivasi, dan etos kerja serta bagaimana ketiganya berperan dalam mendukung keberlanjutan usaha mikro tambal ban oleh etnis Batak di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merancang program pemberdayaan ekonomi masyarakat berbasis potensi lokal dan etnis, khususnya dalam sektor usaha mikro informal seperti tambal ban.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pelaku Usaha Mikro Tambal Ban

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya kekuatan modal sosial, motivasi, dan etos kerja dalam mendukung kelangsungan dan keberlanjutan usaha mereka.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar untuk penelitian lanjutan yang ingin mengkaji topik serupa, baik dari segi pendekatan kuantitatif yang berbeda, wilayah yang berbeda, maupun objek usaha mikro lainnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kewirausahaan dan Wirausahawan

2.1.1 Definisi Kewirausahaan

Kata “wira” dan “usaha” adalah etimologi bahasa dari istilah “wirausaha”. Wira berarti pejuang, berani, berbudi luhur, dan agung. Kewirausahaan adalah proses kreatif dan inovatif yang membantu orang lain dan menghasilkan lebih banyak nilai. Menurut Somia *et al.* (2024), kewirausahaan adalah keterampilan dan kompetensi yang dapat berkembang melalui pendidikan bimbingan serta pembelajaran aktif tidak hanya mengacu pada sifat-sifat individu seperti inovasi atau pengambilan risiko. Namun, juga mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan umpan balik dari pengalaman serta beradaptasi secara fleksibel dalam proses kewirausahaan. Menurut Soelton *et al.* (2023), kewirausahaan adalah proses mendirikan dan mengelola bisnis (terutama UMKM) dengan semangat, inovasi, dan perencanaan yang matang dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi pengangguran, dan menciptakan lapangan kerja baru.

Menurut Harahap *et al.* (2023), kewirausahaan adalah proses mengajarkan individu kemampuan dan keterampilan untuk mendirikan, mengelola, dan menjalankan bisnis secara mandiri dengan tujuan menciptakan nilai ekonomi, membuka lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pendidikan, dukungan keluarga, dan pembentukan mental wirausaha yang kuat.

Menurut Fachrurazi dkk. (2021), terdapat enam esensi kewirausahaan yaitu

- a. Kewirausahaan adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda.
- b. Kewirausahaan adalah nilai yang diterapkan dalam tindakan yang berperan

sebagai sumber, penggerak, tujuan, strategi, proses, dan hasil usaha.

- c. Kewirausahaan merupakan rangkaian kegiatan yang melibatkan kreativitas dan inovasi yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih.
- d. Kewirausahaan adalah proses penggunaan kreativitas dan inovasi untuk mengatasi masalah serta mencari peluang guna memperbaiki dan mengembangkan usaha.
- e. Kewirausahaan adalah nilai yang diperlukan untuk memulai dan mengembangkan suatu bisnis yang diyakini akan berhasil.
- f. Kewirausahaan adalah usaha untuk menciptakan nilai tambah dengan mengkombinasikan semua sumber daya secara kreatif dan inovatif untuk meraih keberhasilan dalam kompetisi.

Berdasarkan pemahaman di atas, kewirausahaan secara singkat adalah proses mendirikan, mengelola, dan mengembangkan bisnis (terutama UMKM) dengan semangat, inovasi, dan perencanaan yang matang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan lapangan kerja. Proses ini melibatkan inovasi, adaptasi terhadap perubahan, dan dukungan dari lingkungan, pendidikan, dan keluarga (Penulis, 2025).

2.1.2 Definisi Wirausaha

Menurut Ayesha *et al.* (2021), seorang entrepreneur biasanya didefinisikan sebagai orang yang menciptakan sesuatu yang baru, menghasilkan barang, jasa, ide, dan bisnis baru atau prosedur. Mengambil risiko, menghasilkan keuntungan, dan menciptakan peluang bisnis baru disebut wirausaha. Entrepreneurship adalah proses mendirikan bisnis. Mereka yang berani mengambil risiko mendirikan startup akan mendapatkan keuntungan finansial, reputasi, dan peluang untuk berkembang lebih lanjut. Meskipun demikian, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, wirausaha didefinisikan sebagai orang yang memiliki kemampuan atau keterampilan untuk menemukan produk baru, mengembangkan metode produksi baru, merancang operasi untuk menghasilkan produk baru, mengawasi modal operasinya, dan memasarkan produk tersebut (Fachrurazi *et al.*, 2021). Dapat disimpulkan bahwa wirausaha adalah sikap mental yang berani mengambil risiko, berpikiran ke depan,

dan berani berdiri sendiri. Ini adalah perspektif mental yang mendorong seorang pengusaha untuk terus maju dalam jangka waktu yang panjang. Agar Indonesia dapat mengejar ketertinggalan dengan negara lain di dunia, generasi mudanya harus ditanamkan dan dikembangkan sikap mental ini.

Kesimpulan yang diambil penulis berdasarkan pendapat para peneliti diatas bahwa berani mengambil risiko untuk mendapatkan uang dan menemukan peluang bisnis baru adalah definisi wirausaha. Mereka tidak hanya berani memulai bisnis dari nol, tetapi mereka juga siap menghadapi tantangan untuk menghasilkan uang dan melihat kesempatan untuk berkembang. Dalam pandangan lain, menjadi wirausaha juga berarti memiliki kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru, mengoperasikan produksi, mengelola modal, dan memasarkan produk tersebut (Penulis, 2025).

2.1.3 Karakteristik Kewirausahaan

Menurut Fachrurazi *et al.* (2021), meskipun setiap orang memiliki karakteristik unik dan perbedaan, para ahli setuju bahwa ada karakteristik tertentu yang membedakan seorang wirausaha dari orang lain. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa sejumlah karakteristik tertentu dapat memengaruhi keberhasilan seorang wirausaha. Karakteristik khusus yang dimiliki oleh wirausaha yang sukses adalah berorientasi pada tindakan berorientasi pada hasil, percaya diri, berani mengambil risiko, mampu mengenali dan memanfaatkan peluang, kreatif, dan inovatif adalah sifat yang mencerminkan seorang wirausaha. Menurut Ranti *et al.* (2024), wirausahawan terkenal memiliki inovasi, motivasi, kreativitas, keyakinan diri, kejujuran, dan ketahanan terhadap risiko. Sedangkan menurut Megracia (2021), wirausaha adalah orang yang berani mengambil risiko, mencari peluang, dan menggunakan sumber daya sebaik mungkin untuk menghasilkan ide. Menurut bahwa sifat wirausaha termasuk keinginan untuk sukses, orientasi masa depan, jiwa kepemimpinan, membangun jaringan bisnis, dan sikap tanggap dan kreatif (Liantifa & Fiqri, 2023).

Disimpulkan bahwa wirausaha yang sukses dicirikan oleh kemampuan untuk berinovasi, kreatif, percaya diri, berani mengambil risiko, dan mampu memanfaatkan peluang. Selain itu, sukses dalam berwirausaha juga bergantung

pada sifat seperti orientasi masa depan, kepemimpinan, membangun koneksi, dan sikap tanggap kreatif (Penulis, 2025).

2.1.4 Sifat yang harus dimiliki seorang kewirausahaan

Menurut Farida (2022) seorang wirausaha harus memiliki banyak aspek penting, seperti rasa percaya diri dan kemampuan untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan lingkungannya. Mereka juga harus menjadi pemimpin, mengambil inisiatif, kreatif dan inovatif, memiliki etos kerja yang tinggi, berpandangan luas dan memiliki visi masa depan yang jelas, dan berani mengambil risiko. Memilih jenis usaha, mengelola produksi, membuat strategi pemasaran, meningkatkan pengelolaan keuangan dan permodalan, mengorganisir dan mengelola grup usaha, dan membangun kolaborasi bisnis yang menguntungkan adalah beberapa contoh kemampuan yang dapat menunjukkan sifat ini. Menurut Ranti *et al.* (2024), keinginan untuk berprestasi, semangat kompetitif, dan keberanian mengambil risiko adalah sifat dasar wirausahawan. Namun menurut Liantifa & Fiqri (2023), kewirausahaan harus memiliki sifat-sifat berikut: percaya diri, optimis, berorientasi pada hasil, berani mengambil risiko, jiwa kepemimpinan, inovatif, kreatif, fleksibel, dan berorientasi pada masa depan. Disimpulkan bahwa seorang wirausaha tidak hanya harus berani mengambil risiko dan percaya diri; mereka juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola bisnis mereka, mulai dari strategi pemasaran, keuangan, hingga membangun kolaborasi bisnis, yang sangat penting untuk keberhasilan mereka (Penulis, 2025).

2.1.5 Faktor Kegagalan Kewirausahaan

Terdapat berbagai hal yang dapat membuat seorang pengusaha menghadapi kegagalan dalam menjalankan usahanya, dari penelitian Kartika *et al.* (2025), bahwa Zimmerer mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kegagalan dalam menjalankan usaha, yaitu:

Table 2.1 Faktor kegagalan kewirausahaan

No	Faktor	Keterangan
1	Kesalahan manajemen	Salah satu faktor utama yang menyebabkan kegagalan bisnis adalah kesalahan dalam pengelolaan bisnis. Banyak wirausaha gagal membuat keputusan strategis, mengatur keuangan, atau mengelola operasional dengan baik.
2	Minimnya pengalaman dan keterampilan wirausahaan	Banyak pemula bisnis tidak memiliki pengalaman yang cukup. Mereka mungkin memiliki ide yang bagus, tetapi mereka kurang memahami cara menjalankan bisnis sehari-hari.
3	Lemahnya kendali keuangan	Penyebab utama keruntuhan bisnis adalah pengelolaan keuangan yang buruk, termasuk pembukuan yang tidak lengkap, arus kas yang tidak terkontrol, dan modal awal yang rendah.
4	Tidak ada strategi perencanaan bisnis	Tanpa rencana bisnis yang matang, usaha seringkali tidak memiliki jalan yang jelas. Tanpa visi, misi, dan strategi pemasaran yang tepat, bisnis mudah terseret oleh persaingan dan perubahan pasar.
5	Kurangnya pemahaman pasar dan konsumen	Produk atau layanan yang tidak memenuhi kebutuhan pasar akan sulit diterima oleh pelanggan. Tidak melakukan riset pasar dan terlalu percaya pada ide sendiri tanpa bukti membuat banyak pengusaha gagal.
6	Lokasi usaha yang tidak strategis	Tempat yang kurang strategis dapat mengakibatkan sedikitnya pelanggan dan meningkatnya biaya operasional.
7	Kekurangan komitmen dan fokus pada bisnis	Beberapa pelaku usaha bekerja secara part-time, sehingga mereka tidak dapat meningkatkan bisnis mereka. Mereka tidak

		memiliki komitmen yang kuat, jadi mereka tidak siap menghadapi masalah.
8	Kurangnya adaptasi teknologi dan inovasi	Di era digital saat ini, penggunaan teknologi sangat penting untuk efisiensi operasi dan pemasaran. Namun, karena mereka tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup, banyak bisnis kecil yang enggan menggunakan teknologi informasi.

Sumber : Kartika *et al.* (2025)

2.1.6 Usaha Mikro Tambal Ban

Peningkatan jumlah kendaraan bermotor yang mencapai lebih dari 136 juta unit pada tahun 2020 dimana usaha mikro tambal ban telah menjadi salah satu sektor kewirausahaan yang semakin berkembang di Indonesia. Karena peningkatan ini, permintaan untuk layanan perbaikan ban meningkat, menjadikan tambal ban sebagai alternatif pekerjaan yang menjanjikan (Rosyadi *et al.*, 2022). Bisnis ini dapat diakses oleh masyarakat dari berbagai lapisan ekonomi, terutama kelas bawah, karena tidak memerlukan keterampilan teknis yang tinggi dan investasi awal yang besar. Banyak kendaraan melintasi Bandar Lampung setiap hari karena lokasinya yang strategis sebagai jalur lintas antar Sumatra yang menghubungkan Bakauheni. Ini membuka banyak peluang bagi bisnis tambal ban untuk mendapatkan pelanggan baru (Inews Banten, 2024).

Bisnis tambal ban memiliki banyak potensi untuk berkembang, terutama jika dikelola dengan benar. Namun, pengelola sering menghadapi masalah seperti kurangnya pengetahuan tentang manajemen usaha, persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja, dan teknik pelayanan yang baik. Tambal ban juga membantu transportasi, terutama di daerah yang padat. Dengan banyaknya kendaraan yang beroperasi di jalur lintas antar Sumatra, ban mengalami kerusakan seperti kebocoran atau meletus. Karena itu, tambal ban sangat penting untuk memastikan bahwa kendaraan tetap beroperasi dengan baik dan mengurangi kemacetan yang disebabkan oleh mogok kendaraan (Inews Banten, 2024).

Usaha tambal ban ini memiliki banyak potensi, akan tetapi masih ada masalah yang harus diatasi. Banyak pengusaha tambal ban menggunakan metode konvensional dan peralatan yang tidak memadai, yang dapat membahayakan keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi para pelaku usaha untuk dididik tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penerapan standar K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan membuat tempat kerja lebih aman bagi penambal ban (Rarindo *et al.*, 2021).

Secara keseluruhan, bisnis mikro tambal ban memiliki banyak potensi untuk berkembang dan membantu perekonomian lokal. Usaha ini tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan perbaikan ban, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi para pelaku usaha dengan dukungan pengetahuan yang memadai, manajemen yang baik, dan penerapan teknologi yang tepat. Program pelatihan dan pengabdian masyarakat diharapkan membantu pengusaha tambal ban meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Penulis, 2025).

2.2 Modal Sosial

2.2.1 Definisi Modal Sosial

Kemampuan masyarakat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam berbagai kelompok dan organisasi dikenal sebagai modal sosial. Modal sosial berperan dalam pembangunan ekonomi dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam tingkat makro yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dalam konteks mikro, seperti dunia usaha dan UMKM, modal sosial dilihat sebagai aset strategis non-material yang dapat meningkatkan kinerja bisnis. Atmanegara *et al.* (2024), mengungkapkan bahwa modal sosial memiliki peran signifikan dalam meningkatkan hasil UMKM. Hal ini karena para pelaku usaha bisa saling bertukar informasi, berhubungan, serta membangun kepercayaan dalam aktivitas ekonomi. Modal sosial dalam konteks ini berfungsi sebagai mekanisme informal yang meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengurangi biaya transaksi dan mendorong kolaborasi sukarela. Penelitian Darmawan *et al.* (2022), bahkan menunjukkan bahwa modal sosial dapat memperluas akses pelaku usaha

mikro terhadap sumber daya, termasuk pasar dan permodalan, melalui jaringan sosial yang mereka miliki. Menurut Aritenang (2021), bahwa dalam konteks pedesaan di Indonesia, kualitas modal sosial desa seperti partisipasi masyarakat dan kepercayaan terhadap institusi lokal dapat menentukan keberhasilan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam mendorong pertumbuhan ekonomi desa.

Ranah organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia, modal sosial menjadi faktor penting dalam menciptakan loyalitas dan retensi pegawai. Rodriguez *et al.* (2022), menjelaskan bahwa modal sosial terbentuk dari relasi sosial positif di tempat kerja dan dipengaruhi oleh manajemen keberlanjutan sosial dalam organisasi. Mereka menemukan bahwa semakin kuat persepsi karyawan terhadap modal sosial dalam bentuk kepercayaan, hubungan timbal balik, dan partisipasi semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Selain itu studi Xu *et al.* (2022), menunjukkan bahwa modal sosial dapat digabungkan dengan modal manusia dan psikologis dalam suatu konfigurasi unik untuk menghasilkan kinerja kerja yang tinggi, baik dalam tugas inti maupun kontribusi di luar tugas formal. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa modal sosial bukan hanya sekadar hubungan interpersonal biasa, melainkan merupakan kekuatan institusional yang memiliki dampak nyata terhadap kinerja organisasi, pemberdayaan masyarakat, serta keberhasilan usaha.

Modal sosial memungkinkan individu atau kelompok untuk mengakses dan memobilisasi sumber daya yang tidak tersedia melalui mekanisme pasar atau kebijakan formal saja. Dengan adanya jejaring sosial yang luas, norma kepercayaan yang kuat, dan nilai-nilai kebersamaan, masyarakat atau organisasi dapat bertindak kolektif secara lebih efisien, inovatif dan berkelanjutan. Disimpulkan bahwa modal sosial adalah kemampuan individu atau kelompok untuk membangun hubungan berdasarkan kepercayaan, norma, dan jaringan sosial untuk mencapai tujuan bersama. Dalam usaha mikro, modal sosial berfungsi sebagai aset non-material yang meningkatkan produktivitas, ketersediaan sumber daya, dan keberhasilan jangka panjang bisnis (Penulis, 2025).

2.2.2 Teori Modal Sosial (Robert Putnam)

Menurut Robert Putnam, modal sosial terdiri dari unsur-unsur kehidupan sosial seperti kepercayaan (*trust*), norma (*norma*), dan jaringan (*network*), yang memungkinkan anggota kelompok untuk bertindak secara lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepercayaan dan norma sekarang menjadi bagian penting dari modal sosial dan membantu membangun hubungan kerjasama dalam masyarakat. Putnam berpendapat bahwa modal sosial terkait dengan kebaikan moral seperti kepercayaan, pengertian, nilai bersama, dan perilaku yang menyatukan orang dan kelompok dalam jaringan. (Sahbani & Nurhamlin, 2025). Modal sosial adalah kemampuan yang berasal dari tingkat kepercayaan yang ada dalam kelompok atau masyarakat tertentu. Modal sosial dapat berasal dari kelompok kecil atau lebih besar, seperti bangsa. Modal sosial ditransmisikan melalui mekanisme kultural seperti agama, tradisi, atau kebiasaan yang telah ada sejak lama.

Modal sosial sangat penting untuk membangun komunitas moral, yang tidak dapat dicapai dengan modal manusia. Untuk memperoleh modal sosial, dibutuhkan proses pembiasaan terhadap norma-norma yang berlaku. Modal sosial dalam suatu komunitas berkaitan erat dengan nilai-nilai moral yang mendasarinya, termasuk kualitas penting seperti kesetiaan, kejujuran, dan dapat diandalkan. Modal sosial tidak hanya didasarkan pada kebajikan sosial yang umum, tetapi juga mencakup dimensi institusional, hubungan yang dibangun antar individu, serta norma-norma yang menentukan kualitas dan kuantitas interaksi sosial dalam masyarakat (Muhammad, 2021). Disimpulkan bahwa modal sosial adalah kekuatan yang muncul dari hubungan baik antaranggota masyarakat, seperti saling percaya, saling peduli, dan bekerja sama. Nilai-nilai ini terbentuk lewat kebiasaan dan interaksi sehari-hari. Jika modal sosial kuat, masyarakat jadi lebih kompak, solid, dan mampu menghadapi tantangan bersama (Penulis, 2025).

2.2.3 Jenis – Jenis Modal Sosial

Menurut Muhammad (2021), dalam bukunya yang berjudul etos kerja dan modal sosial mengemukakan bahwa mereka yang berfokus pada modal sosial biasanya

tertarik untuk mempelajari bagaimana masyarakat terlibat dalam hubungan sosial, terutama yang berkaitan dengan pola interaksi sosial atau hubungan sosial antar anggota masyarakat atau kelompok dalam kegiatan sosial. Cara anggota masyarakat berpartisipasi dan bertindak dalam suatu asosiasi sosial selalu menarik untuk dikaji. Pola interaksi berikut berbeda dari modal sosial yang berbentuk ikatan, eksklusif, atau terbuka, yang merupakan faktor lain yang sangat menarik dalam tipologi modal sosial. Kedua mempengaruhi hasil yang dapat dicapai dengan cara yang berbeda, serta bagaimana mereka dapat mempengaruhi proses kehidupan dan pembangunan masyarakat.

1. Jaringan

Jaringan adalah pola hubungan sosial di mana individu dan kelompok bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Jaringan sosial memiliki elemen seperti partisipasi, pertukaran timbal balik, kerja sama, dan keadilan. Kemampuan anggota masyarakat untuk berkolaborasi dalam hubungan yang sinergis menentukan kekuatan atau kelemahan modal sosial (Rumagit *et al.*, 2019). Jaringan adalah komponen penting modal sosial. Salah satu bentuk utama modal sosial yang menggambarkan hubungan antar individu dalam suatu kelompok adalah jaringan sosial, yang terdiri dari sekelompok orang yang dihubungkan oleh perasaan simpati, kewajiban, norma pertukaran, dan keterlibatan sosial.

Jaringan sosial berasal dari kecenderungan kelompok untuk bersosialisasi karena nilai-nilai yang melekat, seperti hubungan genealogis dan kesamaan daerah asal (Alfitri, 2023). Sumber daya dalam kehidupan masyarakat yang terdiri dari hubungan, norma, dan kepercayaan dikenal sebagai jaringan sosial. Jaringan ini memungkinkan orang bekerja sama, berpartisipasi, dan berinteraksi dengan baik untuk meningkatkan kesejahteraan dan keberlanjutan sosial ekonomi (Safas *et al.*, 2024). Disimpulkan penulis bahwa jaringan adalah hubungan sosial yang dibentuk oleh norma, kepercayaan, dan interaksi antar individu dan kelompok. Jaringan membantu orang bekerja sama, mempertahankan hubungan, dan mendapatkan akses ke sumber daya.

a. Modal sosial terikat

Hubungan sosial dalam kelompok sosial yang homogen cenderung lebih dalam dan tertutup. Meskipun kelompok ini memiliki hubungan emosional yang kuat, mereka seringkali kurang terbuka terhadap kelompok lain dan sulit untuk membangun jaringan sosial yang lebih luas. Hubungan yang kuat dan erat di antara anggota kelompok yang sama, seperti keluarga, teman dekat, atau komunitas homogen, disebut modal sosial terikat. Modal ini ditandai oleh norma, nilai, dan kepercayaan yang saling mengikat. Modal sosial yang terbentuk menjadi sempit dan tidak efektif untuk pembangunan masyarakat secara keseluruhan ketika keterikatan budaya yang kuat tidak diimbangi dengan keterbukaan sosial (Muhammad, 2021).

b. Modal sosial yang menjembatani (*Bridging social capital*)

Modal sosial yang menjembatani adalah jenis asosiasi atau pengelompokan modern. Prinsip persamaan, kebebasan, dan kemajemukan adalah dasar modal ini. Semua keputusan dibuat secara kolektif sesuai dengan prinsip persamaan, dan setiap anggota memiliki hak dan kewajiban yang sama. Kelompok memutuskan apa yang harus dilakukan pemimpin. Kebebasan berarti bahwa setiap anggota memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapatnya secara bebas dalam upaya meningkatkan kepercayaan umum. Menghormati, membantu, dan memahami satu sama lain adalah hal-hal yang dianjurkan oleh prinsip kemanusiaan. Nilai-nilai yang dipegang oleh modal sosial ini memungkinkan anggota untuk membangun jaringan di luar kelompok. Modal ini menumbuhkan rasa solidaritas dan perjuangan bersama, terutama dalam situasi di mana nilai konvensional diancam. Ini berbeda dengan kelompok tradisional yang berhierarki, di mana pihak atas memiliki kontrol yang lebih besar. Jenis modal sosial ini memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan masyarakat. Modal sosial terdiri dari norma yang saling mendukung, kepercayaan, empati, dan gotong royong. Modal sosial menjembatani memungkinkan pertukaran sumber daya dan informasi antara kelompok yang berbeda karena hubungan yang lebih lemah yang menghubungkan individu dari berbagai kelompok atau komunitas (Faisal, 2021).

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah komponen paling penting dari modal sosial, yang muncul sebagai awal ikatan sosial antara dua orang atau lebih. Rasa percaya dan kepercayaan dianggap memiliki potensi untuk melicinkan kehidupan sosial. Seseorang dapat membangun kepercayaan dalam suatu kelompok jika mereka jujur, transparan, tidak menyembunyikan sesuatu dari orang lain, dan tulus dalam sikap dan ucapan mereka (Rumagit *et al.*, 2019). Kepercayaan adalah dasar dari modal sosial dan merupakan faktor penting dalam membangun kerja sama dan hubungan sosial yang produktif. Kepercayaan berakar pada faktor-faktor kultural seperti etika dan moral, dan ketika kepercayaan muncul, komunitas akan membangun nilai moral seperti kejujuran dan kesetiaan. Kepercayaan adalah modal sosial sebagai kombinasi dari jaringan, norma, dan kepercayaan sosial yang memungkinkan koordinasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Alfitri, 2023).

Melalui interaksi yang konsisten, transparan, dan saling menghormati nilai-nilai yang disepakati bersama, kepercayaan tumbuh. Karena setiap pihak merasa aman dan nyaman dalam menjalankan aktivitasnya, kepercayaan memudahkan proses transaksi, kerja sama, dan komunikasi dalam konteks sosial. Kepercayaan adalah hasil dari pengalaman dan perilaku yang diuji, bukan hanya pengalaman singkat. Oleh karena itu, kepercayaan adalah aset tak terbatas yang sangat penting untuk membangun dan mempertahankan hubungan ekonomi dan sosial. Disimpulkan kepercayaan adalah dasar utama modal sosial yang menentukan keberlangsungan hubungan antar individu dan kelompok. Tanpa kepercayaan, kerja sama dan komunikasi sulit terjadi dengan baik. Kepercayaan dapat tumbuh dan menjadi aset penting untuk membangun kepemimpinan, memperkuat kolaborasi, dan menjaga keberlanjutan sosial dan ekonomi (Penulis, 2025).

3) Norma

Norma adalah kumpulan aturan dan nilai yang dipahami dan diikuti oleh anggota masyarakat yang mengatur pola perilaku seperti menghormati pendapat orang lain dan tidak mencurangi orang lain (Rumagit *et al.*, 2019). Norma ini biasanya tidak ditulis, tetapi dipahami secara kolektif dan menjadi pedoman bagi perilaku

masyarakat. Norma juga berasal dari tradisi, sejarah, dan tokoh-tokoh masyarakat yang membentuk tata cara perilaku masyarakat. Norma sosial membantu anggota bekerja sama lebih baik dan mencegah penyimpangan (Alfitri, 2023). Selain itu norma adalah aturan, nilai, atau prinsip yang disepakati oleh suatu komunitas atau masyarakat untuk mengarahkan bagaimana mereka berinteraksi dan berperilaku satu sama lain.

Menurut Safas *et al.* (2024), menegaskan bahwa norma sosial adalah aturan dan prinsip yang ada dalam masyarakat yang memungkinkan orang bekerja sama dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Norma memungkinkan interaksi individu atau kelompok berjalan lancar dan mencegah konflik yang tidak perlu. Norma juga membentuk rasa tanggung jawab, disiplin, dan rasa saling menghargai. Ketaatan terhadap standar oleh seluruh anggota jaringan akan meningkatkan kredibilitas dan profesionalisme serta menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan dan keberlanjutan (Aprilia *et al.*, 2021).

Disimpulkan penulis bahwa dalam kehidupan sosial, norma sangat penting karena mengatur perilaku dan interaksi agar berjalan tertib, harmonis, dan tidak terjadi konflik. Norma menanamkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan rasa saling menghargai di antara anggota masyarakat, sehingga lebih mudah untuk mencapai kerja sama yang sehat dan tujuan bersama. Norma menjadi pilar utama modal sosial, bersama dengan kepercayaan dan jaringan, yang membentuk hubungan yang rukun, saling mendukung, dan berkelanjutan dalam masyarakat.

2.2.4 Peran Modal Sosial didalam Dunia UMKM

Menurut penelitian Harji (2025), modal sosial memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan UMKM. Pertama, kepercayaan antar pelaku usaha sangat penting untuk menciptakan hubungan sosial yang terjamin, yang memastikan bahwa pelaku UMKM tidak saling merugikan dan dapat bekerja sama dengan baik. Kedua, jaringan sosial yang erat di antara pelaku UMKM menjamin stabilitas dan keinginan usaha. Norma sosial yang baik berfungsi sebagai pedoman dalam berbisnis, dan penerapan norma-norma ini penting untuk menciptakan lingkungan usaha yang sehat dan harmonis, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan UMKM. Salah satu aspek modal sosial adalah dukungan komunitas

yang kuat, di mana pelaku UMKM berkolaborasi satu sama lain berdasarkan prinsip seperti tolong-menolong, kejujuran, dan keadilan. Modal sosial mendorong pengembangan usaha dengan memungkinkan kolaborasi dan inovasi, sehingga pelaku usaha memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada keberhasilan usaha mereka.

Menurut penelitian Atmanegara *et al.*, (2024), menyatakan bahwa modal sosial yang kokoh dapat mendorong pengusaha untuk lebih efisien dalam mengelola usahanya berkat dukungan dari lingkungan sosial seperti pelanggan, mitra bisnis, dan komunitas. Selain itu juga menyebutkan bahwa pengusaha yang memiliki keterampilan kewirausahaan dan strategi bisnis yang baik dapat memanfaatkan modal sosial mereka untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja usaha.

Disimpulkan bahwa modal sosial sangat penting dalam pengembangan UMKM karena membentuk hubungan yang saling percaya, jaringan yang kuat, serta norma yang mendukung kerja sama dan etika usaha. Dengan adanya kepercayaan, pelaku usaha bisa bekerja sama tanpa rasa curiga. Jaringan sosial mempermudah akses sumber daya, sedangkan norma yang baik menciptakan lingkungan usaha yang sehat. Dukungan komunitas juga mendorong kolaborasi dan semangat kerja. Selain itu, pengusaha yang mampu memanfaatkan modal sosial dengan strategi yang tepat akan lebih efisien dan mampu meningkatkan kinerja usahanya (Penulis, 2025).

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Menurut buku yang ditulis oleh Muhfizar *et al.*, (2021), Motivasi berasal dari istilah Latin “*movore*”, yang mengacu pada “gerakan” atau pendorong untuk bergerak. Dalam bahasa Inggris, kata motivasi diambil dari “*motive*”, yang berarti “penggerak atau alasan”. Motivasi juga berasal dari kata “motif”, yang menunjukkan kekuatan dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bertindak. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi didefinisikan sebagai pendorong yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan

spesifik atau usaha yang dapat mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Muhfizar *et al.*, (2021), berpendapat bahwa:

- a. Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah sesuatu yang tidak pernah berhenti, dinamis, dan kompleks. Teori Motivasi 118 menggambarkan sifat-sifat ini dalam semua aktivitas tubuh.
- b. Frederick J. Mc Donal menggambarkan motivasi sebagai perubahan energi pada diri seseorang yang ditunjukkan oleh perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan.
- c. AW Bernard menggambarkan motivasi sebagai fenomena yang melibatkan perangsangan tindakan ke arah tujuan tertentu, meskipun sebelumnya tidak ada atau tidak ada gerakan ke arah tujuan tersebut.
- d. Menurut Prawira, motivasi adalah upaya untuk memperluas atau melakukan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.
- e. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, motivasi adalah komponen yang berpengaruh dalam menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Di tempat kerja, motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan.

Disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang membuatnya mau bergerak dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini bisa muncul secara sadar maupun tidak sadar, dan menjadi alasan utama seseorang melakukan suatu hal. Motivasi bersifat dinamis, terus berkembang, dan bisa muncul dari kebutuhan, harapan, atau keinginan seseorang. Dalam konteks kerja atau kehidupan sehari-hari, motivasi menjadi pemicu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, bertahan, dan terus berusaha mencapai apa yang diinginkan (Penulis, 2025).

2.3.2 Jenis – Jenis Motivasi

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik” adalah istilah yang mengacu pada dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu karena rasa tanggung jawab, penghargaan, pengakuan atas usaha yang dilakukan, dan keinginan untuk berkembang dan mencapai pencapaian pribadi. Faktor-faktor ini tidak terkait langsung dengan imbalan material atau pengakuan dari luar; sebaliknya, mereka lebih berkaitan dengan memenuhi kebutuhan psikologis yang lebih tinggi. Karena berasal dari minat dan rasa percaya diri, teori motivasi menyatakan bahwa perilaku yang didasarkan pada motivasi intrinsik cenderung lebih kuat dan berkelanjutan. Individu dengan motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan inisiatif, komitmen yang besar terhadap tugas yang diemban, dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri. Selain itu, motivasi seperti ini meningkatkan keterlibatan emosionalnya dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya (Azid *et al.*, 2023).

Ketertarikan, kepuasan batin, atau nilai-nilai pribadi terhadap suatu aktivitas adalah sumber motivasi intrinsik, yang muncul tanpa pengaruh atau paksaan dari luar. Mereka yang memiliki motivasi intrinsik lebih cenderung melakukan kegiatan karena mereka puas dengan proses yang mereka lakukan (Lubis *et al.*, 2025). Disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang yang didasarkan pada minat dan keyakinan pribadi, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berkembang tanpa bergantung pada imbalan luar. Ini membuat seseorang lebih berkomitmen, berinisiatif, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, motivasi intrinsik tidak hanya meningkatkan keterlibatan emosional, tetapi juga mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dan mencapai pencapaian yang signifikan (Penulis, 2025).

2. Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor eksternal mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan memperoleh imbalan atau menghindari hukuman. Faktor ini disebut motivasi ekstrinsik, yang berbeda dengan motivasi intrinsik dan bergantung pada

stimulus eksternal untuk mendorong perilaku. Gaji, bonus, promosi jabatan, lingkungan kerja yang kondusif, sistem manajemen yang transparan, dan hubungan kerja yang harmonis adalah beberapa contoh motivasi ekstrinsik. Meskipun efeknya lebih pendek dibandingkan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik tetap menjadi bagian penting dari menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan produktivitas (Azid *et al.*, 2023).

Menurut Lubis *et al.* (2025), motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari sumber eksternal dan biasanya dikaitkan dengan ganjaran atau konsekuensi tertentu. Seseorang yang didorong oleh motivasi ekstrinsik melakukan suatu tindakan dengan harapan mendapatkan penghargaan atau menghindari hukuman. Disimpulkan motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, seperti rasa tanggung jawab, keinginan berkembang, dan kepuasan pribadi. Orang dengan motivasi ini biasanya lebih bersemangat, tekun, dan terlibat secara emosional karena mereka melakukan sesuatu atas kemauan sendiri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik muncul karena dorongan dari luar, seperti gaji, bonus, atau penghargaan. Meskipun efeknya cenderung lebih singkat, motivasi ekstrinsik tetap penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan mendorong kinerja. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk semangat kerja seseorang (Penulis, 2025).

2.3.3 Teori Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Maslow (1954) menciptakan teori motivasi yang sangat penting untuk psikologi modern, *The Hierarchy of Needs*, yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam hierarki, mulai dari yang paling mendasar hingga yang paling kompleks. Menurut Maslow, motivasi hanya dapat berasal dari kebutuhan yang belum terpenuhi, sedangkan kebutuhan yang telah dipenuhi tidak lagi mendorong perilaku (Mu'arif & Priyatmono, 2025).

Hierarki kebutuhan yang awalnya terdiri dari lima tingkatan.



Sumber: Setiawan & Sutandi, (2022)

Gambar 1.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Kelima tingkat kebutuhan yang diuraikan oleh Setiawan & Sutandi, (2022) ditunjukkan dalam tingkatan kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup adalah kebutuhan fisiologis. Makanan, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan istirahat adalah semua kebutuhan ini. Individu tidak akan dapat melanjutkan ke tahap kebutuhan berikutnya jika kebutuhan ini tidak dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam suatu perusahaan dapat berupa kompensasi yang layak atau fasilitas kerja yang cukup (Bari & Hidayat, 2022). Selain itu kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi manusia seperti makan, minum, istirahat, dan tempat tinggal untuk mempertahankan hidup (Setiawan & Sutandi, 2022).

2. Kebutuhan untuk Rasa Aman

Manusia mencari rasa aman dan perlindungan dari ancaman fisik dan mental setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Keamanan kerja, stabilitas ekonomi, jaminan kesehatan, dan perlindungan dari bahaya adalah contohnya. Kebutuhan ini dapat dipenuhi di tempat kerja dengan kontrak kerja yang jelas, lingkungan kerja yang sehat, dan jaminan keselamatan kerja (Sugiarto *et al.*, 2020). Selain itu kebutuhan untuk rasa aman adalah kebutuhan akan rasa aman dari ancaman fisik maupun psikologis serta jaminan stabilitas hidup (Setiawan & Sutandi, 2022).

3. Kebutuhan Sosial

Pada langkah berikutnya, orang dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka, yaitu merasa diterima dalam kelompok dan dimiliki. Persahabatan, cinta, kasih sayang, dan interaksi sosial adalah beberapa dari kebutuhan ini. Maslow menekankan bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial dan tidak dapat hidup sendiri. Penuhi kebutuhan ini dalam organisasi dapat mencakup kerja tim, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung hubungan antar karyawan (Mu'arif & Priyatmono, 2025). Selain itu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, diterima dalam kelompok, dan memiliki rasa kebersamaan (Setiawan & Sutandi, 2022).

4. Kebutuhan harga diri

Penghargaan adalah keinginan seseorang untuk dihargai, dihormati, dan berprestasi. Jika kebutuhan ini dipenuhi, orang akan merasa lebih percaya diri dan lebih termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, orang dapat merasa rendah diri dan tidak termotivasi untuk bekerja (Bari & Hidayat, 2022). Selain itu juga kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain, memperoleh pengakuan, status, serta kepercayaan diri (Setiawan & Sutandi, 2022).

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri berada di puncak hierarki Maslow. Pada tahap ini, orang didorong untuk mengembangkan bakat, potensi, dan kreativitas mereka. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk menjadi yang terbaik dari diri sendiri sesuai dengan kemampuan yang ada. Bisnis dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan pelatihan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, dan mendukung inovasi karyawan (Mu'arif & Priyatmono, 2025). Selain itu juga kebutuhan aktualisasi diri adalah untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal dan mencapai prestasi tertinggi sesuai kemampuan (Setiawan & Sutandi, 2022).

Disimpulkan penulis bahwa Maslow mengatakan motivasi manusia berasal dari kebutuhan yang tidak terpenuhi. Mulai dari yang paling dasar, seperti makan dan rasa aman, kebutuhan itu berkembang menjadi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pada dasarnya, manusia akan terus berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, mulai dari yang paling dasar hingga mencapai pengembangan diri dan keindahan hidup

2.3.4 Teori Motivasi (David C. McClelland 1961)

David C. McClelland membangun teori motivasi *N-Achievement* pada tahun 1961, yang berpusat pada kebutuhan orang untuk mencapai prestasi dan keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan. McClelland menemukan bahwa salah satu dari tiga kebutuhan utama yang mempengaruhi perilaku manusia adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi, juga dikenal sebagai kebutuhan untuk N-Ach, bersama dengan kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Mereka yang memiliki kebutuhan *N-Achievement* yang tinggi cenderung memiliki ambisi yang kuat untuk mencapai keberhasilan dan lebih suka mengambil risiko yang terukur dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Pencapaian nyata mendorong mereka dan sering menetapkan standar tinggi untuk diri mereka sendiri. Menurut McClelland, individu dengan N-Ach yang tinggi akan lebih berfokus pada hasil dan pencapaian daripada proses atau hubungan sosial. Dengan memahami teori ini, kita dapat lebih baik dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam bidang akademik dan profesional (Sutrisno *et al.*, 2020).

Jenis-Jenis Teori Motivasi David C. McClelland (1961)

1. Motivasi untuk berprestasi/Kebutuhan untuk Prestasi (N-Ach)

Motivasi ini adalah keinginan untuk berprestasi sesuai dengan standar tertentu dan bersaing untuk sukses. Jika seseorang memiliki motivasi atau kebutuhan ini, mereka akan meningkatkan prestasi sehingga terlihat kemampuan berprestasinya. Kebutuhan akan pencapaian, atau N-Ach, merupakan dorongan untuk sukses yang mendorong seseorang berjuang mencapai level tertingginya tujuan-tujuan ini tidak hanya dapat dicapai tetapi juga memberikan tantangan, serta perkembangan di tempat kerja. Seseorang perlu menerima umpan balik dari sekitarnya untuk menyadari tindakan yang telah mereka lakukan.

Dorongan untuk maju dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan biasanya merupakan bukti kebutuhan untuk berhasil dalam kehidupan organisasi. Meskipun ada kemungkinan bahwa penetapan standar itu berasal dari sumber luar, ada kemungkinan bahwa sumbernya berasal dari dalam diri kita sendiri. Artinya, seseorang dapat menetapkan standar kerja yang mereka inginkan. Jika seseorang dianggap sebagai maksimalis, mereka cenderung menetapkan ekspektasi yang sangat tinggi untuk diri mereka, mungkin bahkan melebihi ekspektasi yang ditentukan oleh organisasi atau pihak lain. Di sisi lain, jika seseorang digambarkan sebagai minimalis, bisa jadi bahwa ekspektasi yang mereka anut lebih rendah dibandingkan dengan ekspektasi yang ditetapkan oleh orang lain.

2. Motivasi untuk berkuasa/Kebutuhan untuk Kuasa (N-Pow)

Motivasi untuk berkuasa adalah dorongan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang tidak akan mereka lakukan tanpa dipaksa atau sebagai ekspresi dari keinginan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain dalam interaksi sosial. Motivasi untuk mencapai posisi kepemimpinan sangat terkait dengan motivasi untuk berkuasa (Mc. Clelland 1961: 112). Motivasi untuk kekuatan dikenal sebagai kebutuhan untuk kekuatan atau N-Pow. Seseorang yang memiliki N-Pow yang tinggi umumnya menyukai situasi kompetitif dan fokus pada status, serta lebih suka berkonsentrasi pada hal-hal yang berhubungan dengan kekuasaan. Individu dengan N-Pow yang tinggi juga memiliki motivasi untuk mempengaruhi lingkungannya, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin, dan memiliki gagasan untuk menang. Efektivitas pelaksanaan pekerjaan sendiri tidak terlalu penting bagi orang seperti itu kecuali itu memungkinkan mereka untuk meningkatkan dan memperluas pengaruhnya.

3. Motivasi untuk menjalin Hubungan atau Persahabatan/Kebutuhan untuk Menjalinkan Hubungan (N-Aff)

Motivasi untuk menjalin hubungan merupakan keinginan untuk terhubung dengan orang lain. Seseorang menunjukkan minat untuk memiliki hubungan yang dekat, sering mencari teman, serta menjaga hubungan yang sudah terbentuk dengan orang

lain. Mereka juga bersikap kolaboratif dan ramah. Individu yang memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi yang tinggi umumnya sukses dalam bidang pekerjaan yang melibatkan banyak interaksi sosial. Setiap orang membutuhkan afiliasi, terlepas dari posisi, jabatan, atau pekerjaan mereka. Artinya, hal-hal ini tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang memegang jabatan manajemen mereka juga dibutuhkan oleh bawahan yang tugas utamanya hanya menyelesaikan tugas operasional. Kenyataan ini berasal dari sifat manusia sebagai makhluk sosial, dan kebutuhan manusia untuk afiliasi biasanya tercermin dalam keinginan untuk berada dalam lingkungan yang ramah saat berinteraksi dengan orang lain di perusahaan, baik itu teman kerja atau atasan (Sutrisno *et al.*, 2020).

Disimpulkan bahwa teori McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi utama: berprestasi (N-Ach), berkuasa (N-Pow), dan menjalin hubungan (N-Aff). Orang dengan motivasi berprestasi suka tantangan dan menetapkan target tinggi. Yang termotivasi oleh kekuasaan ingin memimpin dan memengaruhi orang lain. Sementara yang butuh hubungan lebih suka bekerja sama dan menjaga relasi sosial yang dimana ketiganya memengaruhi cara seseorang bertindak dan bekerja (Penulis, 2025).

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Definisi Etos Kerja

Menurut buku Wibowo (2021), etos kerja adalah sikap dan perilaku yang muncul dari dalam diri seseorang yang mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Etos kerja yang baik mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat, disiplin, dan penuh integritas untuk mencapai hasil yang optimal. Semua orang memiliki definisi yang berbeda tentang apa itu etos kerja. Max Weber menyatakan bahwa etos kerja terdiri dari kebiasaan kerja yang berpusat pada etika dan perilaku kerja yang etis atau sesuai aturan. K.H. Toto Tasmara mengatakan etos kerja adalah keseluruhan kepribadian, ekspresi, pandangan, dan keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang mendorongnya untuk bertindak secara optimal atau berprestasi tinggi.

Menurut *Clifford Geertz*, etos kerja adalah sikap dasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan oleh hidup. Dia menekankan betapa pentingnya pandangan hidup seseorang untuk membentuk etos kerja mereka. Penulis menyimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dari semangat, kedisiplinan, dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik. Etos kerja muncul dari keyakinan, pandangan hidup, dan kebiasaan positif yang mendorong seseorang bekerja secara maksimal. Dengan etos kerja yang baik, seseorang tidak hanya berkembang secara pribadi, tetapi juga berkontribusi besar terhadap kesuksesan tempat ia bekerja.

2.4.2 Ciri-ciri Etos Kerja

Serangkaian prinsip dan keyakinan yang membentuk cara seseorang menjalankan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dikenal sebagai etos kerja. Berikut karakteristik etos kerja menurut Herawati & Mita (2023), yaitu:

1. Disiplin Waktu, orang yang memiliki etika kerja yang baik memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik; mereka tiba tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Disiplin waktu adalah bukti komitmen dan keseriusan terhadap pekerjaan Anda. Selain itu menurut Mukharomah (2025), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu menaati seluruh peraturan dan norma kerja yang berlaku untuk mencapai efektivitas kerja.

2. Pekerja Keras, ciri ini menunjukkan pekerja yang berdedikasi dan tekun dalam menjalankan tugas. Pekerja yang rajin tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Mereka siap berjuang dan mengorbankan tenaga mereka untuk mencapai tujuan. Selain itu menurut Mukharomah (2025), kerja keras adalah dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan upaya maksimal, dedikasi tinggi, dan pantang menyerah demi mencapai hasil terbaik.

3. Tekun, ketekunan dalam bekerja menunjukkan bahwa orang tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan; mereka terus berusaha dan beradaptasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jenis etos kerja ini menunjukkan sikap dan perilaku positif yang dapat meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja. Selain itu menurut Mukharomah (2025), ketekunan mencerminkan semangat dan

konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab walaupun menghadapi kesulitan.

4. Jujur adalah sikap kerja yang menunjukkan keterbukaan dan kejujuran dalam setiap tindakan. Orang yang jujur akan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa kecurangan atau manipulasi. Dalam file tersebut dijelaskan bahwa bekerja dengan jujur akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Jujur menjaga integritas pribadi dan menumbuhkan rasa percaya antara karyawan dan orang lain di tempat kerja.

5. Tanggung jawab adalah sikap yang menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan kepadanya. Menurut dokumen, seseorang yang memiliki tanggung jawab akan selalu berusaha menjaga komitmen terhadap tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik. Sifat profesional seseorang juga dapat tercermin dari seberapa besar tanggung jawab yang mereka miliki dalam pekerjaan mereka. Artinya, tidak hanya harus menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga melakukannya dengan penuh komitmen dan rasa memiliki terhadap hasilnya.

6. Rajin menunjukkan perilaku kerja yang tekun, teliti, dan serius saat melaksanakan tugas. Seseorang yang rajin selalu memastikan pekerjaannya sudah baik sebelum diserahkan dan tetap fokus pada setiap tugas yang diembannya, menurut isi file. Sikap rajin menunjukkan seseorang yang rajin dan disiplin dalam bekerja, tidak menunda tugas dan selalu berusaha untuk hasil terbaik.

Disimpulkan penulis bahwa etos kerja adalah prinsip dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sifat-sifat ini menunjukkan komitmen dan dedikasi tinggi dalam bekerja, yang tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja mencakup berbagai aspek, termasuk motivasi yang mendorong, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, dan kode moral, serta

sikap-sikap dan keyakinan yang mendasari tindakan seseorang di tempat kerja. Dalam hal ini, etos kerja tidak hanya terbatas pada semangat bekerja; itu juga mencakup prinsip moral dan standar perilaku yang menjadi dasar dari pekerjaan (Olivia *et al.*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja mencerminkan sudut pandang luas seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek mental, emosional, dan sosial. Pandangan ini menunjukkan bahwa etos kerja mencakup selain kerja keras, kerja yang cerdas, kerja dengan niat yang kuat, dan kerja dengan niat yang kuat (Asniawati & Oktaviani, 2023).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Herawati & Mita (2023), menemukan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi etos kerja yaitu disiplin waktu, pantang menyerah dan sifat pekerja keras adalah tiga komponen utama. Faktor pendukung lainnya juga ditemukan yaitu sikap pantang menyerah, kejujuran, kesiapan untuk mengambil risiko, kepatuhan terhadap aturan, dan ketekunan atau keuletan. Hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja dalam konteks kultural mencerminkan nilai-nilai lokal yang kuat, seperti komitmen terhadap keluarga dan keinginan untuk membantu ekonomi rumah tangga. Etos kerja ini juga berperan sebagai pendorong utama produktivitas, karena menjadi sumber kekuatan batin yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal, meskipun dihadapkan pada tekanan dadakan dan beban kerja yang lebih besar.

Menurut penelitian Dewi (2021), menekankan bahwa etos kerja berasal dari pandangan dan sikap seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting. Ia menekankan bahwa etos kerja yang kuat meningkatkan kinerja dan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang, yang pada akhirnya memberikan efek baik terhadap efisiensi dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan. Penulis menyimpulkan bahwa Etos kerja adalah cara pandang dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup motivasi, kedisiplinan, kerja keras, dan nilai moral. Etos kerja yang kuat mendorong seseorang untuk bekerja optimal, bertanggung jawab, dan tetap semangat meski menghadapi tantangan. Nilai ini juga dipengaruhi oleh budaya dan keyakinan pribadi.

2.4.4 Interaksi Konseptual Modal Sosial, Motivasi, Etos Kerja dan Keberhasilan Usaha Mikro

Modal sosial, motivasi, dan etos kerja, ketiga konsep yang dibahas dalam penelitian ini, bekerja sama untuk membentuk keberhasilan usaha mikro, khususnya usaha tambal ban yang dijalankan oleh etnis Batak. Modal sosial memberi orang akses ke dukungan komunitas, dan motivasi mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Etos kerja memastikan bahwa usaha dilakukan dengan benar. Ketiganya memberikan fondasi konseptual yang kuat untuk menjelaskan aspek-aspek yang mempengaruhi keberhasilan dan dinamika usaha mikro berbasis budaya. Metode ini tidak hanya memberikan pemahaman teoretis tetapi juga praktis. Dengan memahami fungsi masing-masing komponen, pendekatan intervensi atau pemberdayaan dapat menjadi lebih kontekstual, menghormati nilai lokal, dan mendorong penguatan masyarakat secara internal daripada hanya memanfaatkan pendekatan ekonomi. Akibatnya, kerangka konseptual ini sangat penting untuk membangun fondasi kontekstual dan integratif untuk penelitian ini.

2.4.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Pembahasan
1.	Hidalgo et al. (2024)	<i>Social Capital as a Driver of Social Entrepreneurship</i>	Kualitatif	Modal sosial, seperti jaringan dan hubungan antar individu, terbukti meningkatkan produktivitas usaha kecil. Penelitian ini menekankan pentingnya kolaborasi dan dukungan sosial dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan usaha
2.	Xu et al., (2022)	<i>The Influence of Nepotism Culture and Social Capital on Work Motivation and</i>	Kuantitatif	Modal manusia dan modal psikologis mempengaruhi kinerja kerja secara konfigurasional. Terdapat beberapa kombinasi modal yang dapat menghasilkan

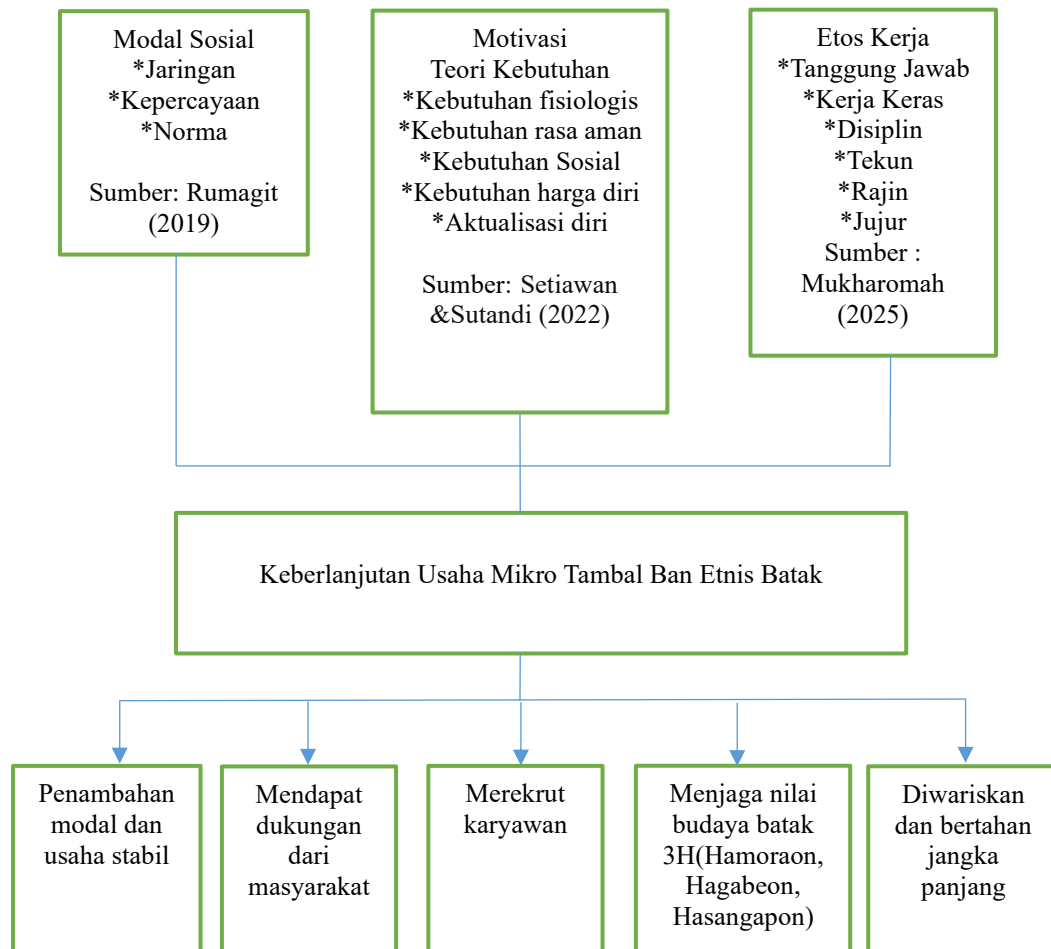
		<i>Organisational Trust</i>		kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang tinggi.
3.	Wibawanto et al., (2020)	<i>The Influence of Nepotism Culture and Social Capital on Work Motivation and Organisational Trust</i>	Kuantitatif	Budaya nepotisme dan modal sosial berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Modal sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun motivasi kerja tidak memediasi pengaruh nepotisme terhadap kepercayaan organisasi.
4.	Hariani (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, modal sosial, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	Kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang berdampak pada peningkatan hasil kerja.
5.	Simbolon et al., (2024)	Implikasi nilai budaya hamoraon, hagabeon, dan hasangapon menumbuhkan sikap dan motivasi berwirausaha etnis batak di kota bandar lampung	Kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa etnis Batak di Kota Bandar Lampung memiliki sikap wirausaha yang kuat, dipengaruhi oleh nilai budaya 3H: Hamoraon (kekayaan), Hagabeon (keturunan), dan Hasangapon (kehormatan). Sikap mereka mencakup disiplin, komitmen, kejujuran, kreativitas, dan kemandirian. Motivasi berwirausaha didorong oleh laba, kebebasan, impian personal, dan kemandirian. Modal sosial juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan UMKM

				melalui jaringan sosial dan kepercayaan antar pelaku usaha, yang berkontribusi pada pengembangan usaha dan kesejahteraan komunitas
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2025)

Penelitian terdahulu diatas mengkaji tentang modal sosial, motivasi, dan etos kerja, tetapi biasanya dilakukan secara terpisah atau hanya dalam konteks umum seperti organisasi dan pedagang rantau. Menggabungkan ketiga aspek tersebut sekaligus, penelitian saya berbeda karena menekankan usaha mikro tambal ban etnis Batak di Bandar Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini lebih khusus karena berfokus pada sektor informal dan melihatnya dari perspektif etnis dan budaya lokal.

2.4.6 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2025)

Penelitian ini mengkaji bahwa modal sosial, motivasi, dan etos kerja sangat penting untuk mempertahankan usaha mikro pada etnis Batak di Bandar Lampung. Modal sosial, yang terdiri dari jaringan, kepercayaan, dan norma, membentuk hubungan sosial yang kuat antar pelaku usaha, yang memungkinkan mereka bekerja sama dan mendukung satu sama lain saat beroperasi. Teori hierarki kebutuhan Maslow mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk bekerja lebih keras, mulai dari memenuhi kebutuhan dasar hingga keinginan untuk mengembangkan potensi diri. Di sisi lain, etos kerja, yang diperkuat oleh nilai-nilai budaya Batak seperti Hamoraon, Hagabeon, dan Hasangapon, menggambarkan semangat, kedisiplinan, dan tekun dalam bekerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif, menurut Creswell & Creswell (2018), mencakup metode sistematis untuk mengukur variabel penelitian dan menganalisis data numerik dengan tujuan untuk memberikan penjelasan tentang peristiwa yang diamati. Pendekatan ini dipilih karena dapat menggambarkan fenomena secara sistematis dan terukur melalui data numerik, dan memungkinkan peneliti untuk menjelaskan karakteristik populasi menggunakan data kuantitatif yang mereka kumpulkan. Penelitian kuantitatif jenis deskriptif sangat cocok untuk menggambarkan sifat, pendapat, atau perilaku suatu kelompok dalam jangka waktu tertentu karena berfokus pada penjelasan rinci tentang variabel tanpa mencari korelasi kausal (Waruwu *et al.*, 2025).

Penelitian deskriptif juga penting untuk menghasilkan gambaran awal yang akurat sebelum melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kausal atau eksperimental. Dalam hal ini, penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui instrumen terstandarisasi seperti kuesioner. Selanjutnya, data tersebut dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif seperti persentase, mean, dan standar deviasi (Creswell & Creswell, 2018)

3.2 Populasi

Menurut Creswell & Creswell (2018), populasi adalah keseluruhan subjek atau komponen yang menjadi fokus dari sebuah penelitian, termasuk fitur khusus yang ingin diteliti secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah

semua pemilik usaha mikro tambal ban yang berasal dari etnis Batak dan beroperasi di wilayah Kota Bandar Lampung. Populasi ini dipilih karena tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana modal sosial, motivasi, dan etos kerja berperan dalam pengembangan usaha mikro yang dijalankan oleh komunitas etnis batak. Tambal ban dipilih karena merupakan usaha mikro yang umum dilakukan oleh etnis Batak di wilayah Bandar Lampung dan memiliki sifat informal yang menekankan pentingnya kolaborasi sosial, ketekunan, dan upaya individu.

3.3 Sampel

Sampel adalah bagaian dari populasi yang dipilih untuk observasi atau studi. Dengan menggunakan sampel, peneliti dapat melakukan generalisasi dengan cara yang lebih efektif dan hemat biaya dari sampel ke populasi (Megracia, 2021). Metode pengumpulan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan Sekaran & Bougie (2016), menggunakan Proses pengambilan sampel non-probabilitas atau *Purposive sampling* dengan karakteristik populasi meliputi:

- (1) pemilik atau pengelola utama usaha mikro tambal ban
- (2) berasal dari etnis Batak
- (3) beroperasi di wilayah Kota Bandar Lampung
- (4) telah beroperasi selama minimal satu tahun

Informasi resmi tentang jumlah dari populasi tersebut tidak diketahui karena tidak ada data lengkap dari instansi terkait seperti Dinas Koperasi dan UMKM atau Dinas Tenaga Kerja setempat. Oleh karena itu, populasi dalam konteks ini dianggap sebagai populasi tak diketahui (populasi tak terbatas). Purposive sampling adalah salah satu metode pengambilan sampel yang biasanya menghasilkan kualitas sampel yang lebih baik, karena peneliti dapat menetapkan kriteria untuk sampel yang akan digunakan. Untuk menentukan sampel dapat digunakan rumus Cochran berikut ini adalah rumus Cochran menurut Sekaran & Bougie (2016):

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1 - p)}{Z^2}$$

n = jumlah sampel dari jumlah populasi yang ingin diperoleh

Z= tingkat kepercayaan 90% (1,645)

p= proporsi populasi 50% (0,5)

e= tingkat kesalahan (11% atau 0,11)

$$\text{Maka: } n = \frac{1,645^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,11^2} = \frac{0,6765}{0,0121} = 55,9$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 56. Proses pengambilan *Purposive sampling* (sampel bertujuan) digunakan. Dengan kata lain, memilih berdasarkan standar tertentu, yaitu pemilik atau pengelola utama usaha mikro tambal ban, berasal dari etnis Batak, beroperasi di wilayah Kota Bandar Lampung dan telah beroperasi selama minimal satu tahun.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah gambaran teliti tentang unit-unit analisis yang dikelompokkan ke dalam kategori yang sesuai untuk setiap konsep.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Modal Sosial	Modal sosial adalah kekuatan kolektif yang terdiri dari jaringan sosial, kepercayaan, dan norma yang mengatur hubungan antar anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama (Rumagit <i>et al.</i> , 2019).	Modal sosial adalah kemampuan pemilik usaha tambal ban etnis Batak untuk menggunakan hubungan, kepercayaan, dan norma yang ada di tempat kerja mereka untuk membantu bisnis mereka berjalan dengan baik dan bertahan lama (Rumagit <i>et al.</i> , 2019).	Jaringan	1. Saling bantu antar sesama orang batak. 2. Ikut terlibat dalam kegiatan sosial di sekitar	<i>Likert</i>
			Kepercayaan	3. Selalu bersikap jujur saat bekerja. 4. Ada kerja sama antar tukang tambal ban	
			Norma	5. Pekerja patuh pada aturan kerja bersama 6. Kalau ada yang melanggar aturan akan ditegur	

Etos Kerja	Etos kerja adalah sikap mental dan nilai yang tercermin dalam ketekunan, disiplin, dan kerja keras dalam melaksanakan tugas. Nilai ini mencerminkan tanggung jawab, semangat berprestasi, dan komitmen terhadap hasil kerja (Mukharomah, 2025).	Dalam menjalankan bisnis tambalan etnis Batak setiap hari, pemilik usaha menunjukkan etika kerja, yaitu sikap disiplin, kerja keras, ketekunan, dan tanggung jawab (Mukharomah, 2025).	Disiplin	7. Selalu mengikuti aturan di tempat kerja 8. Menjalankan usaha sesuai pedoman yang ada	<i>Likert</i>
			Tekun	9. Menyelesaikan pekerjaan sampai selesai tepat waktu 10. Tetap bekerja keras walau sedang susah	
			Kerja Keras	11. Lebih mementingkan hasil kerja yang bagus daripada cepat selesai 12. Tetap semangat bekerja meski ada hambatan	
			Tanggung Jawab	13. Menjaga kepercayaan pelanggan dengan hasil tambalan yang rapi 14. Menjaga kepercayaan pelanggan dengan hasil kerja yang baik.	

			Rajin	15. Selalu mengecek hasil tambalan sebelum diserahkan ke pelanggan 16. Bekerja dengan sungguh-sungguh setiap melayani pelanggan.	
			Jujur	17. Mengatakan kondisi ban yang sebenarnya ke pelanggan 18. Tidak menambah biaya yang tidak perlu.	
Motivasi	Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk secara bertahap memenuhi kebutuhan hidup secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri mereka untuk mencapai pengembangan diri yang	Dorongan internal yang mendorong pemilik usaha tambalan etnis batak untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan mengembangkan usahanya, mulai dari kebutuhan dasar hingga keinginan untuk mencapai pencapaian yang lebih besar dikenal sebagai motivasi (Setiawan & Sutandi, 2022).	Kebutuhan Fisiologis	19. Upah harian cukup untuk kebutuhan sehari-hari. 20. Fasilitas kerja mendukung kenyamanan bekerja.	<i>Likert</i>
			Kebutuhan Rasa Aman	21. Ada program keselamatan kerja yang baik. 22. Pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	
			Kebutuhan Sosial	23. Hubungan antar pekerja berjalan baik. 24. Ada pengawasan yang baik terhadap pekerjaan	

	optimal (Setiawan & Sutandi, 2022).		Kebutuhan Harga Diri	25. Pekerjaan membuat lebih semangat karena menantang. 26. Hasil kerja dihargai oleh orang lain	
			Aktualisasi Diri	27. Kemampuan kerja terus berkembang 28. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	

Sumber: Data diolah (2025)

3.5 Sumber Data

Sumber data diambil dari data primer artinya sumber informasi yang digunakan oleh peneliti dalam proses penyusunan dan penulisan ini berasal dari data primer, yaitu data yang didapatkan dari responden terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dengan kata lain, data ini diperoleh secara langsung dari tempat penelitian, di mana penulis melakukan pengumpulan data melalui kuesioner. Hal ini berarti penulis merumuskan pertanyaan dalam bentuk kalimat dengan pilihan jawaban yang tersedia pada formulir yang telah disiapkan. Kemudian untuk mendapatkan informasi yang lebih luas lagi terkait pertanyaan yang ada di kuesioner peneliti melakukan observasi partisipatif (Sekaran & Bougie, 2016).

3.6 lokasi penelitian

Studi ini dilakukan di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, dan berfokus pada usaha mikro kecil (UMK) tambal ban yang berasal dari etnis Batak. Kota ini dipilih karena menjadi pusat pertumbuhan industri informal yang pesat dan tujuan migrasi berbagai etnis, termasuk Batak. Pelaku bisnis tambal ban dari etnis ini banyak ditemukan di lokasi penting seperti Jalan Soekarno-Hatta, Way Halim, Rajabasa, Kedaton dan Jalan Bypass. Modal sosial yang didasarkan pada kekerabatan dan jaringan sesama perantau, motivasi ekonomi yang kuat, dan etos kerja yang ditunjukkan dengan ketekunan dan disiplin membuat mereka menonjol. Kota Bandar Lampung dipilih karena mencerminkan konteks sosial-ekonomi yang tepat untuk mengkaji fenomena ini secara objektif dan terukur.

3.7 Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan tiga variabel utama: modal sosial, motivasi, dan etos kerja. Setelah dibangun dari indikator teoritis yang relevan, setiap variabel diturunkan menjadi sejumlah pernyataan atau item. Setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator, dan masing-masing indikator terdiri dari sejumlah butir pernyataan dengan skala 1-5, di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Tujuan penggunaan skala *Likert* adalah untuk mengukur secara kuantitatif tingkat persetujuan responden. Selain itu, ini memungkinkan untuk melakukan analisis statistik deskriptif atas jawaban responden. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pelaku usaha

mikro kecil tambal ban etnis Batak di Bandar Lampung melihat ketiga variabel tersebut dan mengevaluasi bagaimana variabel tersebut berkontribusi pada pertumbuhan bisnis mereka (Creswell & Creswell, 2018).

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi dan kuisisioner.

1. Observasi partisipatif

Digunakan untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang dinamika operasional bisnis, interaksi pelanggan, dan bagaimana pelaku usaha bertindak dalam lingkungan kerja nyata. Observasi dilakukan secara mandiri dan tidak mengganggu aktivitas sehari-hari informan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang proses operasional bisnis, interaksi pelanggan, dan bagaimana pelaku bisnis bertindak dalam lingkungan kerja nyata. Foto lokasi, dan informasi resmi tentang jumlah pelaku usaha mikro di wilayah penelitian dikumpulkan. Selanjutnya teknik analisis tematik digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk menemukan pola, tema, dan narasi yang berasal dari data lapangan (Creswell & Creswell, 2018).

2. Dokumentasi

Dokumentasi melibatkan pengumpulan dokumen seperti catatan bisnis, foto lokasi bisnis, dan informasi resmi tentang jumlah bisnis mikro yang terlibat dalam wilayah penelitian. Untuk memastikan triangulasi data dan meningkatkan validitas temuan, setiap teknik pengumpulan data digunakan secara bertahap dan saling melengkapi (Creswell & Creswell, 2018).

3. Kuisisioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden mengenai hal-hal yang mereka ketahui atau laporan pribadi yang mereka miliki. Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan skala Likert sebagai instrumen penelitian berupa kuisisioner. Peneliti menggunakan lima kategori jawaban dalam penelitian ini, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Creswell & Creswell, 2018).

3.9 Teknik Keabsahan Data

1. Validitas instrumen

Validitas isi, atau validitas isi, diuji melalui pendekatan penilaian ahli untuk memastikan bahwa alat yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sangat penting untuk memeriksa validitas isi kuesioner untuk mengetahui seberapa luas konsep atau konstruk yang dimaksud mencakup semua elemen Creswell & Creswell (2018), dalam hal ini, ahli kewirausahaan dan ahli metodologi penelitian diminta untuk menilai keterwakilan indikator dan kejelasan redaksi setiap pernyataan. Selain itu, validitas konstruk diuji secara empiris dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* antara skor masing-masing item dan skor total variabelnya. Sebagaimana disarankan oleh Creswell & Creswell (2018), uji ini bertujuan untuk menentukan seberapa baik setiap item menunjukkan konstruk secara statistik. Item dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka data terdistribusi valid

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka data terdistribusi tidak valid

Uji validitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan aplikasi program SPSS 25.0 yaitu dengan cara teknik menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel yang ditentukan. Pengujian dilakukan sebanyak 30 responden dan jumlah keseluruhan sampel adalah 60 maka r tabel sebesar 0,254. Jika suatu instrumen nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka data dinyatakan valid. Hasil perhitungan koefisien variabel pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

X1 Faktor Modal Sosial	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,829	0,254	Valid
X1.2	0,773		Valid
X1.3	0,759		Valid
X1.4	0,612		Valid
X1.5	0,453		Valid
X1.6	0,467		Valid
X1.7	0,580		Valid
X2 Faktor Motivasi	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,641	0,254	Valid
X2.2	0,763		Valid
X2.3	0,758		Valid
X2.4	0,735		Valid
X2.5	0,782		Valid
X2.6	0,806		Valid
X2.7	0,882		Valid
X2.8	0,665		Valid
X2.9	0,902		Valid
X2.10	0,645		Valid
X3 Faktor Etos Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,534	0,254	Valid
X3.2	0,452		Valid
X3.3	0,756		Valid
X3.4	0,375		Valid
X3.5	0,739		Valid
X3.6	0,482		Valid
X3.7	0,769		Valid
X3.8	0,769		Valid
X3.9	0,684		Valid
X3.10	0,623		Valid
X3.11	0,629		Valid
X3.12	0,610		Valid

Y1 Faktor Keberlanjutan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,782	0,254	Valid
Y1.2	0,863		Valid
Y1.3	0,644		Valid
Y1.4	0,824		Valid
Y1.5	0,625		Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga setiap instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Reliabilitas instrumen

Setelah instrumen dinyatakan valid, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa bagian dalam instrumen konsisten dalam mengukur konstruk. *Cronbach's Alpha*, yang mengukur seberapa kuat korelasi antara item dalam konstruk, digunakan. Untuk memastikan bahwa hasil pengukuran dapat direplikasi secara konsisten dalam berbagai konteks dan waktu, diperlukan reliabilitas, menurut Creswell & Creswell (2018), jika nilai *alfa Cronbach* lebih dari 0,60 instrumen dinyatakan reliabel. Nilai *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang cukup tinggi dalam menilai aspek yang sama.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0,737	Reliabel
X2	0,913	
X3	0,847	
Y1	0,704	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka hasil tiap variabel pada penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas dimana nilai *Alpha Cronbach's* sudah melebihi standar yaitu $>0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga cenderung akan menghasilkan data yang sama dengan data yang pertama kali diperoleh meskipun dilakukan berulang-ulang.

3.10 Teknik Analisa Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Creswell & Creswell (2018), menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif deskriptif, analisis data dilakukan untuk menggambarkan, meringkas, dan menampilkan informasi secara numerik. Ini dilakukan sehingga temuan penelitian dapat dipahami dengan mudah dan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan. Oleh karena itu analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Data mengenai karakteristik responden seperti usia, tingkat pendidikan, lama usaha, dan status kepemilikan tempat usaha dianalisis menggunakan statistik frekuensi yang hasilnya disajikan dalam tabel, diagram batang atau lingkaran dalam mempermudah gambaran profil responden.

Kemudian tujuan dari teknik ini adalah untuk memberikan gambaran sistematis tentang karakteristik data responden tanpa menguji hubungan atau pengaruh antar variabel. Statistik deskriptif yang digunakan adalah sebagai berikut: Persentase dan frekuensi menunjukkan distribusi data, rata-rata (mean), nilai minimum, maksimum, dan simpangan baku (standar deviasi) menunjukkan sebaran atau keragaman data. Perangkat lunak statistik seperti SPSS digunakan selama analisis untuk mempermudah pengolahan dan visualisasi data dalam bentuk tabel, grafik, dan interpretasi naratif (Abdullah *et al.*, 2022). Teknik ini cocok untuk pendekatan kuantitatif deskriptif yang menggunakan data numerik untuk memberikan gambaran faktor-faktor mana yang paling dominan maupun paling lemah dalam mendorong pengembangan usaha tambal ban.

3.10.2 Analisis Faktor Eksploratori (EFA)

Menurut Purwanto (2018), analisis faktor eksploratori (EFA) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menemukan struktur tersembunyi dari sejumlah besar indikator dan variabel. Tujuan utama EFA adalah untuk menyederhanakan data dengan mengelompokkan indikator yang memiliki korelasi tinggi (korelasi tinggi) ke dalam beberapa faktor penting yang mewakili konstruk yang diteliti. EFA digunakan dalam penelitian ini untuk mempelajari modal sosial, motivasi, dan etos kerja pada pemilik usaha tambal ban mikro kecil etnis Batak di Bandar Lampung. Karena metode kuantitatif deskriptif yang digunakan, analisis ini sangat relevan. Metode ini tidak menguji hipotesis, tetapi berusaha memahami pola hubungan antar variabel secara empiris. Uji kelayakan yang diperlukan agar hasil analisis dapat dipercaya dan valid yaitu:

1. Uji Kelayakan Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Nilai KMO berkisar antara 0 dan 1 dalam uji ini, yang menentukan apakah sampelnya cukup untuk memenuhi EFA yaitu:

Tabel 3.4 Uji Kelayakan Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Nilai KMO	Keterangan
0,50-0,60	cukup
0,60-0,70	sedang
0,70-0,80	baik
0,80-0,90	Sangat baik

Sumber: (Purwanto, 2018)

Jadi Nilai minimum KMO yang disarankan adalah 0,50.

2. Uji Kelayakan Bartlett

Uji Kelayakan Bartlett menunjukkan hasil signifikansi ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa ada korelasi antar variabel yang memadai di antara data. Selanjutnya, matriks korelasi disajikan untuk mengevaluasi hubungan antar indikator. Korelasi tinggi (di atas 0,20) menunjukkan bahwa butir memiliki aspek atau dimensi yang sama dan dapat dimasukkan ke dalam satu faktor. Ekstraksi faktor adalah tahap berikutnya, di mana elemen dipisahkan menjadi faktor-faktor berdasarkan nilai eigenvalue mereka.

Penelitian ini memilih metode *Principal Component Analysis* (PCA) karena dapat dengan efektif menggambarkan varians secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dipertahankan adalah mereka yang memiliki nilai eigenvalue lebih dari 1.00, yang menunjukkan bahwa faktor tersebut menjelaskan lebih banyak variabel daripada satu variabel. Selanjutnya, struktur faktor dan distribusi indikator dalam setiap faktor diperjelas dengan rotasi faktor menggunakan metode Varimax. Tujuan dari rotasi ini adalah untuk memaksimalkan kontribusi variabel terhadap satu faktor tertentu, sehingga interpretasi menjadi lebih mudah. Untuk menjadi valid dalam satu faktor, item harus memiliki muatan faktor setidaknya 0,30. Setiap komponen yang terbentuk diberi nama atau label pada langkah terakhir. Nama-nama ini diberikan berdasarkan makna yang sama dan sifat dari elemen-elemen yang tergabung dalam satu faktor. Misalnya, jika satu faktor terdiri dari indikator ketekunan, kerja keras, dan kedisiplinan, maka faktor tersebut dapat disebut sebagai Etos Kerja (Purwanto, 2018).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa, keberlanjutan usaha tambal ban yang dijalankan oleh etnis batak di kota Bandar Lampung lebih banyak bergantung pada faktor internal daripada faktor eksternal seperti jaringan sosial. Bisnis tambal ban bersifat teknis dan berfokus pada kualitas layanan, sehingga kemampuan individu dan karyawan sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Namun, modal sosial masih menjadi faktor pendukung dalam bisnis ini, terutama melalui hubungan etnis, rasa percaya, dan pertukaran informasi. Hal ini membantu bisnis mendapatkan dukungan moral dan berbagi pengalaman kerja.

Motivasi yang didorong oleh kebutuhan ekonomi, tanggung jawab keluarga, dan keinginan untuk mencapai kestabilan hidup di perantauan adalah faktor penting yang mendorong pelaku usaha untuk bertahan dan terus menjalankan usahanya. Selain itu, membangun kepercayaan pelanggan dan menjaga kelangsungan bisnis dipengaruhi oleh etos kerja yang tercermin dalam sikap disiplin, ketelitian, kejujuran, dan komitmen dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Tambal ban tidak dianggap sebagai bisnis yang diwariskan secara turun-temurun, tetapi mampu menghasilkan pendapatan yang relatif stabil.

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa ada satu komponen dengan kontribusi varian sebesar 44,691% yang menunjukkan hubungan antara motivasi dan etos kerja dalam menjelaskan keberlanjutan usaha. Nilai loading faktor motivasi sebesar 0,653 dan etos kerja memiliki nilai 0,705. Meskipun demikian, modal sosial tetap berfungsi sebagai komponen yang mendukung bisnis tambal ban yang secara tidak langsung bisa melalui hubungan sosial dan kepercayaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan simpulan yang berkaitan dengan analisis faktor eksploratori dalam faktor modal sosial, motivasi, etos kerja dan keberlanjutan usaha maka saran – saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian tentang keberlanjutan usaha mikro di sektor informal dan berbasis etnis. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antar variabel, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode analisis inferensial seperti regresi atau modeling equation structural (SEM). Metode ini juga dapat menambahkan variabel tambahan seperti dampak digitalisasi, literasi keuangan, dan inovasi usaha.

2. Saran Praktis Untuk Pelaku Usaha

Motivasi dan etos kerja yang kuat harus dipertahankan melalui peningkatan keterampilan teknis, pelayanan, dan manajemen usaha sederhana. Agar proses pengembangan dan keberlanjutan usaha dapat berjalan dengan lebih baik, pemerintah daerah harus mendukung pelatihan usaha mikro dan memberikan akses ke permodalan.

3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Berikut keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

1. Karena pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan langsung di lapangan (survei berbasis lapangan), peneliti menghadapi kesulitan menemukan responden yang memenuhi kriteria. Keterbatasan jumlah responden dalam penelitian disebabkan oleh fakta bahwa lokasi penelitian tersebar di sepanjang jalur lintas Sumatra, terutama di lokasi yang didominasi oleh kendaraan besar seperti truk, yang membuat akses ke lokasi bisnis kurang aman dan membutuhkan waktu lebih lama.

2. Tidak semua responden bersedia diwawancarai atau difoto sebagai bukti penelitian. Beberapa pertanyaan tidak dapat dijawab secara menyeluruh karena responden sangat hati-hati saat melakukan proses wawancara, terutama bagi pelaku bisnis yang bekerja atau melayani pelanggan. Pengumpulan data harus ditunda hingga responden siap diwawancarai karena sebagian besar pemilik usaha tambal ban sulit ditemui ketika sedang melakukan aktivitas tambal ban.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manap, S. E., Mm, M., & Atik Sekianti, S. E. (2025). Kewirausahaan Dan Umkm Era Digital. Pt Kimhsafi Alung Cipta.
- Agung, S. T. I. E. S. Memahami Dasar Kewirausahaan. Bunga Rampai, 1.
- Abdullah, K., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Mashita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Alfitri. (2023). *Pengukuran Modal Sosial* (M. Anang dwi Santoso, S.Ap (ed.); Edisi 1).
- Aprilia, R. A., Gunarto, T., & Taher, A. R. Y. (2021). Modal Sosial Sebagai Upaya Keberlangsungan Usaha Ditengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Debitur Ultra Mikro (Umi) Pt. Pegadaian (Persero) Area Lampung). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(8), 664.
- Aritenang, A. (2021). The Role of Social Capital on Rural Enterprises Economic Performance: A Case Study in Indonesia Villages. *SAGE Open*, 11(3), 1–13.
- Asniawati, & Oktaviani, A. R. (2023). Economics and Digital Business Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 178–195.
- Atmanegara, S., Danil, M., & Fanani, M. (2024). JEMBATAN : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Analisis terhadap Keterampilan Kewirausahaan, Strategi Bisnis, dan Peran Modal Sosial dalam Meningkatkan Hasil Usaha UMKM di Sektor Mebel Kota Jember. *JEMBATAN : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1–11.
- Ayesha, I., Redjeki, F., Sudirman, A., Sari, A. L., & Aslam, D. F. (2021). Behavior of Female Entrepreneurs in Tempe Small Micro Enterprises in Tasikmalaya Regency, West Java as Proof of Gender Equality Against AEC. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 124–130.

- Azid, M. B. B. A., Mazalan, N. S., Munsif Wan Pa, W. A., Kamaruzaman, F. M., & Nazarudin, M. N. (2023). Intrinsic and Extrinsic Motivation in Sports. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(3), 261–265.
- Badan Pusat Statistik, P. L. (Ed.). (2022). *Kota Bandar Lampung* (2022nd ed.). BPS Kota Bandar Lampung.
- Badan Pusat Statistik, P. L. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2023*. 32, 1–14.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv.
- Burton, N., & Vu, M. C. (2021). The Light and the Dark of Mindful Social Capital: Right Mindfulness and Social Capital Development. *European Management Review*, 18(1), 137–150.
- Creswell, J., & Creswell, J. D. (2018). A Mixed-Method Approach. In *Writing Center Talk over Time*.
- Darmawan, D., Fuady, A. H. R., Mardikaningsih, R., & Retnowati, E. (2022). Tiga Pilar Sukses: Perilaku Kewirausahaan, Etika Bisnis, dan Modal Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 185–192.
- Dewi, K. T. S. (2021). Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Artha Satya Dharma*, 14(1), 96–103.
- Eriyani, Y., Ritonga, S., & Ismail, I. (2024). Etos Kerja Pedagang Muslim Perantau Etnis Mandailing di Desa Teluk Panji IV Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial*, 6(1), 125.
- Fachrurazi, Meldra, D., Harto, B., Reza, V., Nurcholifah, I., Chritiangrum, Matondang, N., & Marwan. (2021). *Pedoman Dasar dan Konsep Kewirausahawan* (P. T. Cahyono (Ed.); Edisi 1, Issue December). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fathy, R. (2019). Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 6(1), 1.
- Harahap, M. A. K., Ausat, A. M. A., Sutrisno, S., Suherlan, S., & Azzaakiyyah, H.

- K. (2023). Analyse the Role of Family in Entrepreneurship Education: Effective Support and Assistance. *Journal on Education*, 5(4), 14563–14570.
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 440–444.
- Harji, A. S. (2025). Peran Modal Sosial Islam Dalam Mensejahterakan Pelaku. *EKONOBIS*, 11(1), 12–33.
- Herawati, N., & Mita, L. (2023). Makna Etos Kerja Pada Perempuan Madura. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 154.
- Hidalgo, G., Monticelli, J. M., & Vargas Bortolaso, I. (2024). Social Capital as a Driver of Social Entrepreneurship. *Journal of Social Entrepreneurship*, 15(1), 182–205.
- Kartika, D., Hermanto, Muqorriba, N., Rusminto, H. A. D., & Pandi, A. (2025). Menganalisis Faktor Penentu Kegagalan Wirausaha di Indonesia: Sebuah Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial (JIPSI)*, 4(1), 10–20.
- Kusumawati, A. A. (2024). Self Regulation Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal EMPATI*, 13(3), 47–52.
- Liantifa, M., & Fiqri. (2023). Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Modal Usaha, Dan Strategi Pemasaran Terhadap Perkembangan Umkm. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(3), 665–673.
- Lubis, Z. N. L., Andhara, A., Siburian, Yu. h, Nabilla, F., & Umar, A. T. (2025). Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Dengan Keaktifan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(2), 577–583.
- Megracia, S. (2021). Karakteristik dan Motivasi Entrepreneur Terhadap Kinerja Bisnis. *Mbia*, 20(1), 51–63.
- Mu'arif, farhan akbar, & Priyatmono, B. (2025). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. *Journal Central Publisher*, 3(3), 340–345.
- Muhammad, F. (2021). *Etos Kerja Dan Modal Sosial Dalam Perspektif Sosiologis*.
- Muhfizar, Saryanto, Ningsih, A., Rudiyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampangau, H. R.

- D., & Rochmi, A. (2021). *Teori Motivasi* (Hartini (Ed.); Issue July 2021). Media Sains Indonesia.
- Mukharomah, F. R. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Bantul. *Jambura Economic Education Journal*, 919–938.
- Olivia, G., Sari, S. Y., & Fenia, S. Z. (2023). Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 30–43.
- Purwanto. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*, 15, 153–169.
- Putra, R. D., & Budiarty, I. (2023). Analisis Pendapatan Pedagang Kaki Lima Makanan dan Minuman Sektor Informal di Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 849–856.
- Ranti, L. R., Ramadhani, F., & Simarmata, R. (2024). Karakteristik Kewirausahaan. *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(2), 248–256.
- Rarindo, H., Hadi, S., Fimansyah, H. I., Qosim, N., & Sari, N. P. (2021). Kontribusi Tambal Ban Model Dongkrak dengan Pemanas Gas LPG PKM Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Ilmiah Teknologi FST Undana*, 15(2).
- Rodriguez, G. cochan, Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95.
- Rosyadi, A. A., Haryono, A., & Darsin, M. (2022). Pembinaan Kewirausahaan Tambal Ban melalui Penerapan Sistem Elektrik. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sains*, 1, 83–88.
- Rumagit, J., Timban, J. F. J., & Ngangi, C. R. (2019). Peranan Modal Sosial Pada Kelompok Tani Padi Sawah Di Desa Tawaang Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Agri-Sosioekonomi*, 15(3), 453.
- Safas, P. N., Heriyanti, L., & Wijayanti, A. (2024). Analisis Modal Sosial Terhadap Keberlanjutan Kehidupan Sosial Ekonomi Nelayan Di Pondok Besi, Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama (JISA)*, 7(2), 37.

- Sahbani, V., & Nurhamlin. (2025). Pengaruh Modal Sosial Terhadap Tingkat Pendapatan Pedagang Buah di Pasar Pagi Arengka Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3), 163–177.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *Leadership & Organization Development Journal* (seventh ed, Vol. 34, Issue 7). Oxford University Press, Prentice Hall, John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, S. Y., & Sutandi, A. (2022). Analisis Motivasi Pekerja Konstruksi Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Jakarta. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 5(4), 871–880.
- Simbolon, R., Efendi, N., & Adistya, D. (2024). Implikasi Nilai Budaya Hamoraon, Hagabeon dan Hasangapon Menumbuhkan Sikap dan Motivasi Berwirausaha Etnis Batak di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2, 89–100.
- Soelton, M., Permana, D., Ramli, Y., Hanafiah, A., Karyatun, S., Srihadi, T. F., & Risman, A. (2023). Business Plan Counseling in Creating Micro-Entrepreneurship At Kemanggisan-Jakarta. *International Conference on Community Development (ICCD)*, 5(1), 266–271.
- Somia, T., Lechner, C., & Pittaway, L. (2024). Assessment and development of coachability in entrepreneurship education. *International Journal of Management Education*, 22(1).
- Subodro, R., Ashari, F., Susilo, M., A rahman, I. F., & Pamungkas, B. (2025). Sosialisasi Penggunaan Air Impact Wrench pada UKM Bengkel Tambal Ban Truck dan Tubeless untuk Mempercepat Waktu Overhoul Roda dan Ban. *Communnity Development Journal*, 6(2).
- Sudirman, A., Hartini, & Aditya, W. (2023). *Peran kewirausahaan dalam perekonomian* (Issue July).
- Sugiarto, A., Wulandari, A., & Priyanto, A. (2020). Penerapan Teori Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Jayanegara*, 1(5), 39–44.
- Susanto, O. A., & Sukarno, G. (2021). Analisis Kompetensi Entrepreneurial, Strategi Kewirausahaan dan Modal Sosial terhadap Kinerja Usaha pada UMKM Mebel di Kota Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan &*

Bisnis Syariah, 4(3), 673–685.

Sutrisno, B., Anshori, M. I., & Gani, E. (2020). Pada Tugas. *Kompetensi*, 9–25.

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.

Wibawanto, A., Budiyanto, & Suwitho. (2020). The Influence of Nepotism Culture and Social Capital on Work Motivation and Organisational Trust. *International Journal of Innovation, Creativity and Change.*, 14(12), 1077–1096.

Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., Guan, J., & Liu, X. (2022). Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Frontiers in Psychology*, 13.

Referensi Website

<https://otomotif.kompas.com/read/2023/02/10/070200315/jumlah-kendaraan-di-indonesia-147-juta-unit-87-persen-motor> diakses 10 Februari 2023 07:02 WIB

<https://www.kelampung.com/suku-terbanyak-di-provinsi-lampung-adalah-suku-ini/> diakses 28 November 2024, 08:03 WIB

<https://lampung.tribunnews.com/lampung/1198330/gubernur-lampung-teken-ump-2026-rp-304-juta-ini-daftar-lengkap-umk-15-kabupaten-kota> diakses 25 Desember 2025, 19.40 WIB