




PERBEDAAN MOTIVASI KERJA PADA *SELF-EMPLOYMENT* DAN APARATUR SIPIL NEGARA

Ersaliya Arezah¹, Rachmayati Eka Safitri²

^{1,2} Universitas Islam Riau, Pekanbaru
ersaliya.arezah@psy.uir.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 29/07/2024 Diperbaiki tgl. 05/08/2024 Disetujui tgl. 05/08/2024 Tersedia daring tgl. 05/08/2024	Pemenuhan kebutuhan harian menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja. Di samping pemenuhan tersebut, individu membutuhkan dorongan atau motivasi untuk terus bekerja, terlepas dari pekerjaan yang digeluti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pada individu dari dua latar belakang pekerjaan yang berbeda, yaitu pekerjaan yang lepasan (<i>self-employment</i>) dan pekerjaan terikat (ASN). Pendekatan kualitatif dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teori ERG sebagai acuan wawancara. Hasil penelitian ditemukan bahwa kedua jenis pekerjaan dapat membuat subjek memenuhi aspek <i>existence</i> dan <i>growth</i> , namun terdapat perbedaan dinamika motivasi pada aspek <i>relatedness</i> antara subjek <i>self-employment</i> dengan subjek ASN yang mana subjek ASN mengalami interaksi sosial yang positif dan negatif dengan rekan kerja dan atasan yang tidak tampak pada subjek <i>self-employment</i> .
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v3i1.280	
	Kata Kunci: <i>Self-Employment</i> , ASN, Teori Motivasi ERG
	©2024. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan tersebut memiliki berbagai macam bentuk seperti pangan, sandang, papan, asuransi kesehatan, jiwa, rumah, dan kendaraan, serta kebutuhan masa mendatang. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat manusia secara naluriah mencari cara agar dapat terpenuhi, salah satunya dengan bekerja. Bekerja menurut KBBI adalah melakukan

sesuatu pekerjaan. Bekerja merupakan bentuk melakukan usaha untuk mendapatkan nilai guna. Pekerjaan juga mempunyai banyak jenisnya. Secara garis besar, pekerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu lepasan dan terikat. Jenis pekerjaan lepasan meliputi buruh, supir, tukang kebun, dokter praktik, penulis. Pekerjaan yang berada di bawah ikatan instansi dapat berupa ASN, pegawai swasta, pegawai BUMN, karyawan di perusahaan, pengacara di *law-firm*.

Self-employment merupakan salah satu bentuk dari pekerjaan lepasan. *Self-employment* adalah orang yang bekerja dan sekaligus menjadi pimpinan terhadap pekerjaan itu sendiri. Berkarier sebagai seorang *self-employment* mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Fleksibilitas waktu menjadi poin utama dari kelebihan sebagai *self-employment*. Tidak perlu *commute*, tidak ada *office hours* membuat seorang *self-employment* dapat mengatur agendanya dengan bebas. Selain itu, bekerja dengan bebas, bereksplorasi juga menjadi hal yang menyenangkan sebagai seorang *self-employment* (Carleton, 2018). Kekurangan dari *self-employment* adalah ketidakpastian. Pemasukan yang fluktuatif sering kali membuat sebagian individu urung untuk berkarier sebagai *self-employment* (Rolfe, 2017). Pengambilan keputusan untuk menjadi seorang *self-employment* juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Keberanian menghadapi risiko dan kemampuan menghadapi ambiguitas, terbuka dengan kebaruan, keuletan, membangun hubungan sosial, serta memedulikan orang lain di sekitar menjadi faktor yang berperan penting dalam keberlangsungan karier seorang *self-employment* (Farradinna, Fadhliya, & Azmansyah, 2018; Sisilia, 2017). Berbeda dengan *self-employment*, pegawai dalam sebuah instansi merupakan pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang pasti. ASN misalnya, mereka terikat kepada pemerintah dengan kurun waktu yang

cukup lama yakni sampai usia 58 tahun. ASN memiliki gaji pokok sesuai dengan jabatannya, mendapatkan tunjangan sesuai jabatannya, mobil dinas, bahkan uang tunjangan ketika telah pensiun. ASN biasanya merupakan pekerjaan yang *settle*; tidak mudah naik dan tidak mudah turun sehingga ASN adalah pekerjaan jangka panjang. Selain keamanan tersebut, *work-life balance* juga menjadi daya tawar yang besar pada profesi ASN yang membuat keterikatan pada karyawan (Hamid & Ashoer, 2021). Hakekat manusia yang ingin keseimbangan dan cenderung akan berperilaku acak ketika berada pada ketidakseimbangan (Riyono, 2005) juga dicakup dalam profesi ASN. Pada umumnya, motif individu yang memutuskan untuk menjadi ASN adalah keamanan pekerjaan yang kemudian diikuti oleh gaji, gengsi, pengabdian, jaminan hidup, dan *passion* (Debora, 2017).

Baik itu *self-employment* maupun ASN, kedua hal tersebut merupakan suatu pekerjaan demi memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup. Setiap orang memiliki alasan dan motivasi masing-masing terhadap pekerjaan yang sedang digeluti. Untuk itu, penulis tertarik untuk mengetahui motivasi seseorang pada bidang pekerjaannya, yaitu pekerja *self-employment* dan pekerja di bawah ikatan instansi. Selanjutnya, penulis ingin mengetahui perbedaan dari bentuk motivasi antara dua pekerjaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Teori motivasi yang paling dikenal adalah teori hierarki kebutuhan oleh Maslow yang terdiri dari 5 jenjang (Maslow, 1954). Jenjang pertama yang menjadi kebutuhan dasar adalah kebutuhan fisiologis seperti makan dan minum, sandang, papan. Jenjang kedua adalah rasa aman, keamanan perihal kesehatan, masa depan, dan lain-lain. Jenjang ketiga adalah kasih sayang yang berasal dari orang lain, kasih sayang dari keluarga, kerabat, rekan kerja, kelompok sosial, dan masyarakat sekitar. Jenjang keempat adalah harga diri dimana kebutuhan yang akan dipenuhi adalah kebutuhan akan suatu penghargaan karena manusia tersebut merasa berkompentensi. Kebutuhan yang terakhir adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling tinggi, dimana seseorang akan menjadi individu seutuhnya (Dinibutun, 2012; Prihartanta, 2015). Keseluruhan jenjang tersebut akan dapat terpenuhi apabila jenjang yang di bawahnya terpenuhi terlebih dahulu. Misalnya, apabila seseorang telah memenuhi kebutuhan fisiologisnya maka seseorang tersebut akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan rasa aman (Andjarwati, 2015).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer bertujuan untuk menyederhanakan teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori ini dikenal dengan singkatan ERG. ERG itu sendiri merupakan singkatan *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth* (Alderfer, 1969).

Masing-masing kebutuhan tersebut memiliki kesamaan dengan teori hierarki kebutuhan oleh Maslow tetapi juga memiliki beberapa perbedaan.

Teori ERG dengan teori hierarki kebutuhan terlihat mengalami tumpang tindih. Apabila disandingkan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG tergambar sebagai berikut:

- A. *Existence*: kebutuhan fisiologis dan rasa aman
- B. *Relatedness*: kebutuhan hubungan sosial dan penghargaan dari luar
- C. *Growth*: aktualisasi diri dan penghargaan internal

Perbedaan teori ERG dengan teori hierarki kebutuhan adalah teori ERG menjelaskan bahwa seseorang dapat memenuhi kebutuhan yang mana saja terlebih dahulu; tidak semata-mata jenjang yang terbawah didahulukan. Teori ERG juga menjelaskan bahwa kebutuhan setiap orang berbeda-beda sehingga tidak selalu terpaku pada hierarki kebutuhan yang ada (Caulton, 2012).

Pada seorang *self-employment*, motivasi kerja perlu didahului dengan minat yang tinggi untuk menjadi insiator suatu pekerjaan. Mampu mengidentifikasi peluang, mencari tantangan baru, dorongan untuk mencapai kebebasan finansial, keyakinan untuk menunjukkan kinerja yang baik, dan kebutuhan eksistensi sosial menjadi beberapa faktor identifikasi seseorang menjadi seorang *self-employment* (Saputro, Achmad, & Handayani, 2016).

Motivasi ini tentunya dapat berbeda

dengan seorang ASN yang bekerja dalam tatanan sistem yang telah berjalan. Faktor eksternal pekerjaan mempunyai peran yang lebih dominan dalam menunjukkan performa karyawan, seperti kepemimpinan pimpinan (Irawan, Maarif, & Affandi, 2015; Sutoro, Mawardi, & Sugiarti, 2020), budaya dan lingkungan kerja (Frinaldi, 2014; Sutoro, Mawardi, & Sugiarti, 2020), desain kerja (Irawan, Maarif, & Affandi, 2015), pelatihan dan pengembangan (Dарtha, 2010), serta sistem perputaran dan penempatan karyawan (Ansori & Ali, 2015; Manullang, Puspa, & Wardini, 2020). Meskipun faktor individu mempunyai peran dalam memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor eksternal seorang pekerja terikat, terutama ASN mempunyai peran yang lebih dominan. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan untuk menjadikan teori ERG berikut untuk acuan wawancara kepada subjek penelitian. Teori hierarki kebutuhan Maslow peneliti jadikan sebagai komplementer, yakni sebagai indikator dari tiga aspek teori ERG.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif, yaitu studi fenomenologi. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengetahui landasan ataupun motif seseorang sesuai dengan pengalaman hidupnya (Cresswell & Poth, 2017), yang dalam hal ini adalah bekerja dan bertahan dalam pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Dua subjek dari dua pekerjaan yang kontras

dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bentuk motivasi yang dapat berbeda antara keduanya.

Wawancara dilakukan dengan semi terstruktur, yaitu hal-hal yang akan ditanyakan belum ditetapkan secara rinci. Pemilihan metode ini adalah untuk mengungkapkan segala hal yang dirasakan oleh subjek tanpa adanya pertanyaan-pertanyaan yang membatasi respons subjek yang sifatnya kualitatif (Semiawan, 2010). Hasil dari wawancara ini direkam dengan menggunakan *voice recorder* dari telepon genggam. Wawancara yang akan dilakukan mengacu pada teori motivasi Alderfer (1969) yang menjabarkan motivasi dalam tiga aspek, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*.

Pencacatan hasil wawancara dilakukan dengan menggunakan metode naratif. Metode ini digunakan untuk menyebutkan secara rinci hasil dari wawancara, yakni verbatim, distraksi sekecil dan sebesar apapun sehingga kesalahan dari pewawancara menjadi minim dengan adanya data yang sesuai dan akurat (Yusuf, 2017; Abdussamad, 2022). Hasil wawancara akan dikelompokkan sesuai dengan teori ERG yang dijadikan acuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek pertama merupakan seorang *pâtissier* yang merupakan sarjana S1 Ekonomi dan melanjutkan program diploma jurusan *pastry* di Australia selama setahun. Begitu lulus, ia menjadi pengajar kursus *pastry* untuk anak-anak

di sebuah instansi. Setahun kemudian membuka toko *cupcake* sendiri dan sekarang masih melakoni usaha ini. Target tahun ini adalah membuka kursus *pastry* miliknya sendiri karena passion sebagai pengajar. Wawancara dilakukan di toko kue miliki subjek yang saat itu suasana toko cukup tenang dan kondusif dengan alunan musik yang sayup-sayup. Subjek kedua merupakan seorang ASN sejak tahun 1986 sampai sekarang. Telah berganti tempat dinas, posisi, dan jabatan beberapa kali. Karir menjadi ASN bermula di Kantor Bupati di Rengat sebagai bendahara gaji, pindah ke Kantor Kecamatan di Taluk Kuantan sebagai Bagian Pelaporan, pindah ke Dinas Pertanian Kota Pekanbaru sebagai Kasubsi Penyusunan Program, pindah ke Kantor Kecamatan sebagai Kasi Pelayanan Umum, sekarang di BPMKB sebagai Kabid Pemberdayaan Perempuan dan Anak. Wawancara dilakukan di kediaman subjek.

Aspek existence

Dari data yang diperoleh, kedua subjek telah memenuhi indikator fisiologis mereka, seperti makan, minum, harta, kekayaan, dan rasa aman. Hal ini mengindikasikan bahwa dua jenis pekerjaan yang berbeda tersebut dapat memenuhi teori *existence* dari teori motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara sebagai berikut.

"Aku juga gak mikirin saingan-saingan gitu, rezeki udah ditentukan kok." (S1, A1, I1).

"Masalah pemasukan ya namanya ASN ya begitu. Memang pasti, tapi kita tahulah kalau ASN dapat gaji sebanyak apa. Tapi

alhamdulillah kebutuhan Ibu dan keluarga bisa terpenuhi, yang penting halal" (S2, A1, I1).

Aspek relatedness

Dari data yang diperoleh, kedua subjek menggambarkan kondisi yang bersesuaian dengan indikator hubungan sosial. Begitu pula halnya dengan pemenuhan indikator *self-esteem* pada kedua subjek. Meskipun demikian, terdapat hubungan sosial yang sedikit berbeda antara subjek *self-employment* dengan subjek ASN. Pada subjek *self-employment*, hubungan sosial yang muncul berasal dari mikrosistemnya, yaitu keluarga dan kerabat di sekitarnya. Bentuk hubungan sosial ini juga muncul pada subjek ASN, namun hubungan sosial eksternal, yaitu yang terjalin dengan rekan kerja tertuang dalam hasil wawancara. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara sebagai berikut.

"Dukungannya sangat besar sih, mungkin kalo sekarang udah ga terlalu berasa, tapi waktu saya baru lulus dan ngelenceng dari apa yang saya ambil pertama, kalau gak ada dukungan dari orang tua dan teman-teman ya pasti saya gak pede. Kuliahnya jauh, mahal, sebenarnya bisa ga sih bikin usaha kaya gini? Terus mereka bilangnya bisa kok, eh ternyata beneran bisa" (S1, A2, I1).

"Pencapaian ini karena keluarga fully support. Misal ibu pulang lebih lambat dari papa karena kerjaan di kantor masih banyak dan gak bisa ditinggal, tapi papa nggak pernah marah. Tapi ibu sadar diri, kewajiban dan fungsi sebagai perempuan. Pertama posisi istri, trus ibu terhadap anak-anak, baru wanita karier. Managing waktu itu perlu sebenarnya dan pemosisian diri." (S2, A2, I1).

"Teman-teman mendukung dengan pujian. Saling sinergis menyelesaikan tugas, ibu juga melakukan tugas dengan menjalin hubungan personal, jadi kerjaan jalan juga, silaturahmi jalan juga" (S2, A2, I1).

Meskipun hubungan sosial dari kedua subjek telah tergambarkan, hambatan pekerjaan tetap dialami oleh subjek ASN terkait pada indikator yang sama, yakni hubungan sosial, terutama pada atasan. Meskipun demikian, subjek ASN tersebut memiliki cara yang jitu untuk mengatasinya dan secara tidak langsung memenuhi indikator hubungan sosialnya dengan sangat baik. Hal ini berbeda dengan subjek *self-employment* yang tidak menjelaskan adanya konflik kerja dengan orang lain. Hal ini tergambarkan dari pernyataan sebagai berikut.

"Atasan ya kadang dia gak memahami program. Pada saat menyampaikan program ke dia, dia malah nggak dukung programnya. Ibu dengan jabatan aselon III, ya kegiatan atau programnya itu sifatnya koordinatif ke kantor-kantor lain, bukan eksekusif. Ibu sampaikan ke atasan kalau ini sifatnya koordinatif, kapasitas kepala kantor yang harus sampaikan antar kepala ke kantor lain. Tapi atasan ini tetap gak mau pelajarin programnya, jadi ya gak tersampaikan ke kepala kantor lain, program jadinya gak jalan. Biar program bisa jalan ya ibu bangun hubungan persahabatan dengan orang yang sejabatan dengan ibu, atau birokrasi dengan cara kekeluargaan kadang ke kepalanya juga, alhasil program jalan dong." (S2, A2, I1).

"Buktinya ini hari minggu, tapi ibu tetap bekerja. Ada acara untuk Senin ya ibu kesana tadi liat tenda dipasang. Sebenarnya bisa aja duduk-duduk santai di rumah, suruh aja

orang itu diriin tenda udah beres kan? Tapi ibu nggak mau gitu. Ini bikin bakwan, minum sirup dibawa kesana. Biar orang-orang kerjanya senang, ndak ada paksaan. Istilahnya kalau dia merasa dianggap, ya kerjaan beres dan hubungan semakin baik kan" (S2, A2, I1).

Aspek growth

Dari data yang diperoleh, kedua subjek menggambarkan kondisi yang bersesuaian dengan indikator aktualisasi diri. Kedua subjek sedang mengalami baik itu masih menjalani proses, maupun telah mencapai aktualisasi diri. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara sebagai berikut.

"Rencana bulan depan kayanya aku mau buka kursus, pastry course gitu. Karena menurutku aku start ini karena passion bukan uang, makanya aku mau bikin orang passion dengan ini. Sebenarnya aku seneng ngajar, jadi lulus dari diploma aku ngajar anak-anak pastry gitu." (S1, A3, I1).

"Aku juga bagi-bagi ilmu ya gak mikir apa-apa, yang gimana-gimana." (S1, A3, I1).

"Aku sendiri juga seneng liat pelanggan yang beli kontinyu, berarti ya emang cupcake ku enak, atau gimana." (S1, A3, I1).

"Panggilan jiwa. Kalau pekerjaan tidak dijiwai, ya menjalaninya susah, atau malahan ya gak bisa dijalanin. Ibu bantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan orang, ya bagi ibu itu adalah panggilan jiwa." (S2, A3, I1).

"Membuat orang bahagia adalah kepuasan bathin bagi ibu. Pekerjaan ibu ini ya emang sebenarnya banyak resiko, tapi gimanalah panggilan jiwa ibu ada disini." (S2, A3, I1).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, kedua subjek dari dua jenis pekerjaan yang berbeda memiliki dinamika teori motivasi kerja yang sama, namun dengan sedikit perbedaan. Pemenuhan aspek *existence* yang meliputi kebutuhan fisiologis dan rasa aman tampak terpenuhi pada kedua subjek. Pada aspek ini, subjek ASN menyatakan bahwa kepastian pendapatan ASN meskipun sekadarnya tetap mampu memenuhi kebutuhan harian, sedangkan subjek *self-employment* mengisyaratkan ketidakkhawatiran meskipun tidak tetap karena rezeki sudah diatur oleh yang maha kuasa.

Perbedaan yang jelas tampak pada aspek *relatedness*, yaitu aspek yang berbicara mengenai hubungan sosial dan penghargaan dari luar. Dinamika aspek ini tampak lebih kompleks pada subjek ASN yang mendapatkan dukungan pada mikrosistem (keluarga dan kerabat) serta dari rekan kerja.

Pemenuhan aspek *growth* yang berbicara mengenai aktualisasi diri tergambar dengan baik pada kedua subjek. Dengan jenis pekerjaan yang berbeda, kedua subjek tetap dapat menemukan panggilan jiwa sehingga dapat bekerja dengan tulus. Motivasi *growth* atau aktualisasi diri ini dari dua profesi yang berbeda ini juga dapat ditelaah dengan salah satu faktor motivasi kerja individu, yaitu pemaknaan yang menjadi nilai atau prinsip intrinsik individu yang ingin dicapai melalui pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Aldefefer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance* 4 (2), 142-175.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* Vol. 2 No. 1, 45-54.
- Carleton, C. (diakses 29 Maret 2018). *Why are more people doing gig work? They like it.* diakses pada The Conversation: <https://theconversation.com/why-are-more-people-doing-gig-work-they-like-it-93037>
- Caulton, J. (2012). The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review. *Emerging Leadership Journeys* Vol. 5 Iss. 1, 2-8.
- Cresswell, J., & Poth, C. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Michigan: Sage Publication.
- Dartha, I. (2010). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MALANG. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6 (2), 140-160.
- Debora, Y. (diakses pada 13 Juli 2017). *PNS, Profesi yang Banyak Dicari Orang* Baca selengkapnya di artikel "PNS, Profesi yang Banyak Dicari Orang", <https://tirto.id/csAB>. diakses pada Tirto.id: <https://tirto.id/pns-profesi-yang-banyak-dicari-orang-csAB>
- Hamid, H., & Ashoer, M. (2021). Determinant and Consequence of

- Civil Servant Engagement: A Mediated-Moderated Study. *Jurnal Manajemen/Volume XXV, No. 01, , 20-38.*
- Hidayat, B. (2006). Pluralisme dan Aktualisasi Diri. *Jurnal Psikologi Sosial (JPS) 12 (02), 141-152.*
- Irawan, A., Maarif, M., & Affandi, J. (2015). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *urnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1, 55-65.*
- Laing, D. (April 2011). *Self-employment.* diakses pada AGCAS: <https://www.ed.ac.uk/files/imports/fileManager/AGCAS%20Self-employment.pdf>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The Search for and Presence of Calling: Latent Profiles and Relationships With Work Meaning and Job Satisfaction. *Front. Psychology Sec. Organizational Psychology Vol. 12.*
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality.* New York: Harper & Row.
- Nurmalis, Armayati, L., & Ruzain, R. (2022). Hubungan Religiositas dengan Kebahagiaan Masyarakat Sabak Auh Kabupaten Siak. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP) , 26-32.*
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat 11 (2), 160-169.*
- Riyono, B., Himam, F., & Subandi. (2012). In Search for Anchors The Fundamental Motivational Force in Compensating for Human Vulnerability. *Gadjah Mada International Journal of Business Vol. 14, No. 3, 229-252.*
- Rolfe, A. (2017). *Is Self-Employment Right for Me?* diakses pada Reed: <https://www.reed.co.uk/career-advice/is-self-employment-right-for-me/>
- Saputro, E., Achmad, N., & Handayani, S. (2016). Identifikasi Faktor yang Memengaruhi Sukses Wirausaha. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 1, 10-20.*
- Semiawan, C. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya.* Jakarta: Grasindo.