

ANALISIS SUKSESI PADA PERUSAHAAN FAMILY BUSINESS ANGKATAN 2019 DAN 2020 DI UNIVERSITAS CIPUTRA SURABAYA

Mohammad Risky Zuliansyah

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya

E-mail: mzuliansyah@student.ciputra.ac.id

Abstract: Succession analysis at family companies is relevant research in understanding how the leadership handover transfer and sustainability of family companies is in the hand of successors' candidate. Successors' candidate have important role in maintaining the continuity for the family companies through well-formed succession. In this research, it has the intention and purpose to analyze the factors that influence successors' candidate in family companies, the factors which become determination are like education, culture, and relationship that become the subject for this research. This research is done to find out the influence of successor education, corporate culture, and relationship toward successors' candidate of family companies in 2019 and 2020 of family business interest Ciputra University. The researcher uses quantitative approach as reference with the total number of 142 respondents. The method that is used is purposive sampling. For the tool that is used is SPSS with multiple linear regression method. The specific criteria respondents of this research are the students who have joined into family companies, 2019 and 2020 batch of Ciputra University Surabaya students of family business interest have the companies that have been registered in Ciputra University Surabaya of family business interest. In this research, it has the result partially, that is, successor education and corporate culture influence significant on successors' candidate of family companies, but relationship does not influence on successors' candidate of family companies. For the correlation of these three variables, it shows quite strong and positive correlation on companies successors' candidate variable.

Keyword: successor education, corporate culture, relationship, successors' candidate for family companies, family business

Abstrak : Analisis suksesi pada perusahaan keluarga adalah penelitian yang relevan dalam memahami bagaimana sebuah pengalihan estafet kepemimpinan dan keberlanjutan perusahaan keluarga ditangan calon suksesor. Calon suksesor memiliki peran penting dalam menjaga kontinuitas bagi perusahaan keluarga melalui suksesi yang terbentuk dengan baik. Dalam penelitian ini memiliki maksud dan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi calon suksesor dalam perusahaan keluarga, faktor yang menjadi penentu tersebut yaitu seperti edukasi, budaya, dan hubungan yang menjadi subjek bagi penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari successor education, budaya perusahaan, dan relationship terhadap calon suksesor perusahaan keluarga pada peminatan family business Universitas Ciputra angkatan 2019 dan 2020. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai acuannya dengan total responden berjumlah 142 responden, metode yang dipakai yaitu purposive sampling. Untuk alat yang digunakan yaitu SPSS dengan metode regresi linear berganda. Kriteria khusus responden penelitian ini yaitu mahasiswa yang sudah terjun ke dalam perusahaan keluarga, mahasiswa peminatan family business Universitas Ciputra Surabaya angkatan 2019 dan 2020, memiliki perusahaan yang telah terdaftar pada peminatan family business Universitas Ciputra Surabaya. Dalam penelitian ini memiliki hasil secara parsial yaitu successor education, dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap calon suksesor perusahaan keluarga, tetapi relationship tidak berpengaruh terhadap calon suksesor perusahaan keluarga. Untuk korelasi ketiga variabel tersebut menunjukkan korelasi yang cukup kuat dan positif terhadap variabel calon suksesor perusahaan.

Kata kunci: successor education, budaya perusahaan, relationship, calon suksesor perusahaan keluarga, family business

PENDAHULUAN

Family business yaitu sebuah perusahaan bisnis yang mana komposisinya meliputi pengelolaan dari sebuah keluarga di dalamnya. Bisnis keluarga adalah sebuah istilah yang muncul pertama kali pada tahun 1964, dipahami istilah tersebut sebagai bisnis keluarga bilamana bisnis tersebut terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga dengan berbagai tugas contohnya seperti melakukan pengawasan bisnis, dan berkaitan dengan masalah keuangan (Donnelley, 2004).

Survey yang buat oleh *Price Waterhouse and Coopers & Lybrand* tahun 2018, dapat dilihat di Indonesia, perusahaan keluarga menduduki peringkat ke 3 dengan pertumbuhan yang cepat, dengan tingkat pertumbuhan diatas 16% secara global. Perusahaan keluarga di Indonesia mencakup dari 50% di sektor Manufaktur, sektor jasa Umum: 13%, sektor Konstruksi: 7%, sektor Transportasi 13% dan sektor lainnya 17% (Rahmanto & Lestari, 2020). Di Indonesia sendiri perusahaan keluarga memiliki pengaruh dengan kontribusi besarnya terhadap PDB atau Produk Domestik Bruto dengan angka mencapai 82,44% disebutkan oleh *International Finance Corporation* tahun 2018.

Perusahaan keluarga itu terbagi menjadi dua model yaitu *family business enterprise* (FBE) dan *family owned enterprise* (FOE), yang pertama pengertian dari *Family Business Enterprise* (FBE) yaitu sebuah perusahaan yang dimiliki dan juga sekaligus dikelola oleh anggota keluarga secara internal tanpa melibatkan orang luar. Model perusahaan keluarga yang kedua yaitu *family Owned Enterprise* (FOE) yang mana model perusahaan seperti ini adalah yang dimiliki oleh sebuah keluarga tetapi untuk bagian pengelolaan dilakukan oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkup keluarga (Rokhmawati & Yuliana, 2021).

Suksesi perusahaan keluarga adalah proses perubahan dari manajemen dan *ownership* generasi sebelum kepada calon suksesor dalam menjalankan perusahaan keluarga (Noviani *et al.*, 2018). Suksesi dalam perusahaan keluarga tidak akan berhasil jika tidak ada seorang suksesor di dalamnya, maka definisi suksesor yaitu seseorang yang nantinya akan mengambil alih posisi kepemimpinan dari perusahaan keluarga dan juga akan menjalankan suksesi didalamnya (Soeparto, 2019). Di Indonesia meskipun memiliki banyak perusahaan keluarga yang tersebar di berbagai wilayah, tetapi hanya sedikit perusahaan tersebut yang mampu untuk meneruskan tongkat estafet kepemimpinan dari generasi pertama ke generasi berikutnya, yang artinya perusahaan keluarga tersebut tidak mampu bertahan sampai dengan beberapa generasi kedepan.

Successor Education, Budaya Perusahaan, dan *Relationship* adalah faktor-faktor yang nantinya dapat mempengaruhi suksesor untuk menjadi seorang suksesi di dalam perusahaan keluarga dari peminatan *family business* Angkatan 2019 dan 2020 Universitas Ciputra Surabaya. *Successor Education* bagi perusahaan keluarga dalam analogi yang baik dapat terjadi karena tingkat pendidikan calon suksesor yang ditempuh sudah sesuai dengan konsep pemahaman untuk menanamkan nilai perusahaan keluarga. Penyatuan budaya perusahaan yang bersinergi dapat terjadi karena adanya ruang keterlibatan suksesor untuk berpartisipasi dalam perusahaan keluarga sehingga calon suksesor nantinya memiliki nilai-nilai dan budaya yang dianut oleh perusahaan keluarga itu sendiri, juga dapat terciptanya kekompakan elemen terkait. Tergapainya *Relationship* dari keharmonisan keluarga dapat terjadi karena kasih sayang, saling pengertian dan dialog atau komunikasi yang efektif yang terjadi didalam perusahaan keluarga antara generasi sebelum dan juga calon suksesor.

KAJIAN PUSTAKA Landasan Teori

Theory of Planned Behavior adalah sebuah teori yang menyatakan bahwa sebuah tindakan dari seseorang dapat dilandasi menurut intensinya jika memiliki kontrol perilakunya (Syamsuri, 2019). Terdapat tiga komponen yang dapat melandasi tindakan seseorang berdasarkan teori ini, antara lain Attitude toward behavior, Subjective Norm, dan Perceived Behavioral Control (Sussman & Gifford, 2018). Ketiga komponen tersebut akan membentuk intention atau keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu hingga pada akhirnya benar-benar melakukan perilaku tersebut (Dewi, 2018).

Calon suksesor adalah seseorang yang akan mendapatkan penyerahan tongkat estafet kepemimpinan dari pemilik atau pendiri perusahaan keluarga, dan calon suksesor dapat berasal dari anggota keluarganya sendiri atau pengelola profesional yang bukan berasal dari anggota keluarga (Rahmatika & Rahman, 2020). indikator dalam calon suksesor menurut Soeparto (2019) adalah : Tingkat pendidikan akhir suksesor, Pengalaman kerja di luar perusahaan keluarga, Motivasi bergabung dengan perusahaan keluarga, Persepsi individu suksesor tentang kesiapan diri.

Successor Education adalah sebuah ungkapan untuk tingkatan pendidikan yang pernah diikuti oleh seorang calon suksesor perusahaan keluarga (Shubchan & Rossa, 2021). Tingkat *Successor Education* dalam dunia bisnis sangat penting yang mana bertujuan untuk membekali calon penerus dengan memiliki ilmu pengetahuan yang diharapkan dapat dipraktekkan secara langsung dalam bisnis keluarga (Dou *et al.*, 2020). Adapun indikator dalam *Successor Education* menurut Fitria & Ariva (2018) adalah : Pengetahuan tentang mengelola usaha dari pendidikan formal, Pengetahuan tentang mengelola usaha dari pendidikan formal, Pengetahuan tentang mengelola usaha melalui pendidikan non formal, pengetahuan tentang mengelola usaha melalui keluarga, pengetahuan tentang mengelola usaha melalui lingkungan.

Budaya Perusahaan adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan efisiensi kerja didalam perusahaan keluarga maupun calon suksesornya, dan juga meningkatkan kerjasama team yang dimiliki oleh internal perusahaan keluarga (Zebua, 2020). Adapun indikator menurut Cahyadi (2019) dalam budaya perusahaan adalah : Calon suksesor Sudah diperkenalkan dengan budaya perusahaan, Calon Suksesor mengetahui visi misi perusahaan, Calon suksesor dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan, Calon suksesor memiliki nilai-nilai dan budaya yang dianut oleh keluarga.

Relationship adalah komunikasi, kepercayaan, komitmen, loyalitas, tradisi dan nilai-nilai keluarga dan bisnis yang disepakati. Cahyadi (2022) menyampaikan prospek bisnis jangka panjang yang baik dan *relationship* yang terjalin oleh orang tua dapat merangsang minat calon suksesor untuk mewarisi bisnis keluarga. Adapun indikator dalam *relationship* menurut Natalia (2019, dalam Kavikondala *et al.*, 2016) adalah : Komunikasi (penerus ke pemilik bisnis keluarga), Resolusi konflik, Quality time dengan keluarga.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Yin Guan, Hanhui Chen, dan Dong Yang pada tahun 2021 dengan judul *Research Context and Trend of Intergenerational Succession of Family Business: Analysis Based on CiteSpace*. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis konteks dan tren dalam suksesi lintas-generasi dari bisnis keluarga dengan menggunakan software analisis bibliometrik bernama CiteSpace. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis artikel dan dokumen terkait suksesi lintas-generasi dari bisnis keluarga yang dipublikasikan pada periode 2000-2020 di basis data Web of Science. Peneliti juga menggunakan CiteSpace untuk menganalisis visualisasi jaringan kutipan dan co-citation dari artikel-artikel yang dipilih. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian tentang suksesi lintas-generasi dari bisnis keluarga semakin populer dalam dekade terakhir, dan penelitian ini dilakukan di berbagai disiplin ilmu seperti manajemen, keuangan, dan sosiologi.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Celine Songjaya, Christian Marcell Purwanto, Gabriela Singye, Ian Reynaldi, Natasya Nabila, Raymond Edrick Mulya, Stevanus Glen Lie, Valencia Fransisca, dan Iwan H. Kahfitahun pada tahun 2021 dengan judul Analisis Suksesi Bisnis pada Usaha Mikro Kecil Menengah Madu Sukatani. Dalam penelitian ini, para peneliti melakukan analisis suksesi bisnis pada usaha mikro kecil menengah (UMKM) Madu Sukatani, yang bergerak di bidang produksi dan penjualan produk madu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana proses suksesi bisnis dilakukan di UMKM tersebut dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan suksesi. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan pemilik usaha, pengamat bisnis, dan anggota keluarga yang terlibat dalam proses suksesi. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis dokumen terkait proses suksesi yang telah dilakukan di UMKM Madu Sukatani. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses suksesi bisnis di UMKM Madu Sukatani dilakukan secara bertahap dan melibatkan anggota keluarga yang terlibat dalam bisnis tersebut.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Kenniya Desita Tjetradji pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Persiapan Successor terhadap Keberhasilan Sukses di Komunitas Family Business Universitas Ciputra. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian untuk memahami pengaruh komunikasi dan persiapan successor terhadap keberhasilan sukses di komunitas Family Business Universitas Ciputra. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui pengisian kuesioner oleh anggota keluarga yang terlibat dalam bisnis keluarga di Universitas Ciputra. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan tentang komunikasi dan persiapan successor yang dilakukan dalam proses sukses bisnis, serta tentang keberhasilan sukses bisnis yang telah dilakukan di masa lalu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara pemilik bisnis dan calon pengganti, serta persiapan yang matang untuk sukses bisnis, memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan sukses bisnis di komunitas Family Business Universitas Ciputra.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Carolina Lescura de C. Castro Volta, Alex Fernando Borges, dan Mônica Carvalho Alves Cappelle pada tahun 2021 dengan judul *Succession in Family Business: An Analysis through the Concept of Conatus*. Dalam penelitian ini, para peneliti melakukan penelitian untuk memahami proses sukses bisnis dalam konteks bisnis keluarga dengan menggunakan konsep conatus. Konsep conatus dalam penelitian ini merujuk pada dorongan internal yang ada pada suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan 20 anggota keluarga dari 10 bisnis keluarga di Brasil. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konsep conatus dapat membantu dalam memahami bagaimana anggota keluarga yang terlibat dalam bisnis keluarga mengalami perubahan dan adaptasi selama proses sukses. Konsep ini juga dapat membantu dalam memahami bagaimana bisnis keluarga mengatasi konflik internal dan eksternal yang terkait dengan proses sukses.

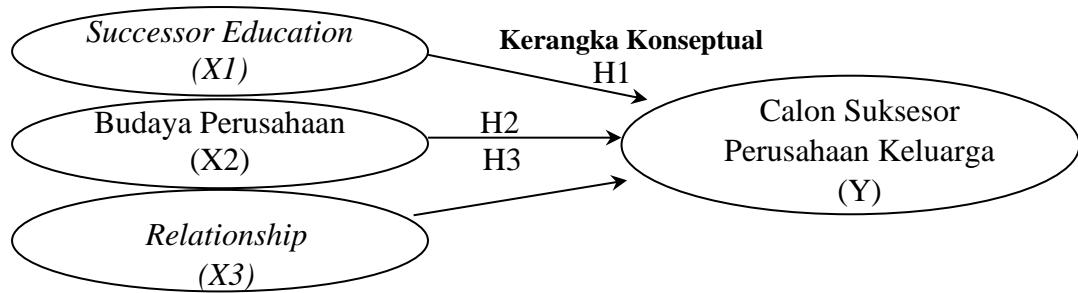
Penelitian kelima yang dilakukan oleh José António Porfírio, José Augusto Felício, dan Tiago Carrilhoa pada tahun 2020 dengan judul *Family business succession: Analysis of the drivers of success based on entrepreneurship theory*. Dalam penelitian ini, para peneliti melakukan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang mendorong keberhasilan sukses bisnis keluarga berdasarkan teori kewirausahaan. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan 20 responden yang terdiri dari pemilik bisnis, calon pengganti, dan konsultan sukses bisnis di Portugal. Responden dipilih dari berbagai sektor bisnis dan ukuran bisnis yang berbeda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan yang kuat, inovasi, kreativitas, dan orientasi pada pelanggan memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan sukses bisnis keluarga.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Menurut Cahyadi (2019), Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya jika faktor *education* memberikan pengaruh kepada calon suksesor perusahaan keluarga, utamanya tingkat pendidikan bagi calon suksesor itu bersifat penting karena generasi sebelum tidak ingin memiliki calon suksesor perusahaan keluarganya yang bodoh, mudah ditipu dan tidak bisa membaca pasar

Menurut Cahyadi (2019), hasil penelitian terdahulu jika budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon suksesor perusahaan keluarga utamanya memperkenalkan budaya keluarga, budaya perusahaan, dan menjaga hubungan baik antara keluarga itu penting, karena menurut penelitian terdahulu tersebut tanpa para pekerja, tanpa para suplier dan tanpa para saudara sangat sulit mencapai posisi seperti sekarang ini

Menurut Cahyadi (2019), hasil penelitian terdahulu jika *relationship* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon suksesor perusahaan keluarga utamanya hubungan dengan saudara yang ada di dalam perusahaan, hubungan dengan karyawan dan hubungan dengan supplier pun harus dijaga, karena 3 hal tersebut yang akan membantu calon suksesor untuk mempertahankan perusahaan keluarganya.



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam menulis penelitian skripsi yang berjudul "ANALISIS ANALISIS SUKSESI PADA PERUSAHAAN FAMILY BUSINESS ANGKATAN 2019 DAN 2020 DI UNIVERSITAS CIPUTRA SURABAYA" dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data numerik dan menerapkannya pada analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan, penelitian kuantitatif digunakan untuk menemukan pola atau keteraturan dalam data numerik, dan dapat membantu untuk menggeneralisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih besar Creswell (2021).

Populasi adalah penting dalam penelitian karena hasil penelitian yang diperoleh dapat digeneralisasikan pada populasi yang diinginkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah mahasiswa peminatan Family Business angkatan 2019 dan 2020 Universitas Ciputra Surabaya dengan jumlah sampel dari populasi yaitu 142 mahasiswa.

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan purposive sampling. Menurut Bogdan & Biklen (2020) purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan tujuan tertentu, seperti memilih sampel yang mewakili populasi yang relevan atau memiliki sifat yang penting untuk penelitian. Purposive sampling dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memilih sampel berdasarkan usia, jenis kelamin, profesi, atau karakteristik lainnya yang penting untuk penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh responden, yaitu : Mahasiswa yang sudah terjun ke dalam perusahaan keluarga, Mahasiswa peminatan family business universitas ciputra Surabaya angkatan 2019 atau 2020, Memiliki perusahaan yang telah terdaftar pada peminatan family business Universitas Ciputra Surabaya.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden atau partisipan penelitian melalui teknik-teknik pengumpulan data seperti wawancara, survei, atau observasi. Data primer dikumpulkan oleh peneliti dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis Creswell (2021). Dan data primer yang peneliti pilih yaitu kuesioner dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan tertentu dengan menggunakan skala dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju".

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Sumber
Calon Suksesor Perusahaan	Suksesor adalah anggota keluarga yang akan mengambil alih posisi kepemimpinan dari perusahaan keluarga (Soeparto, 2019)	1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja di luar perusahaan keluarga 3. Motivasi bergabung dengan perusahaan keluarga 4. Persepsi diri tentang kesiapan diri.	1. Saya merasa bahwa tingkat pendidikan penting bagi calon suksesor 2. Saya merasa bahwa pengalaman bekerja	(Soeparto, 2019)

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Sumber
			<p>diluar perusahaan keluarga sangat penting</p> <p>3. Saya merasa memiliki motivasi untuk melanjutkan perusahaan keluarga</p> <p>4. Saya merasa siap untuk melanjutkan perusahaan keluarga</p>	

<i>Successor Education</i>	<i>Successor Education</i> adalah tingkatan pendidikan yang pernah diikuti oleh seseorang calon suksesor perusahaan keluarga (Shubchan & Rossa, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat pendidikan formal 2. Pendidikan formal mengajarkan mengelola usaha 3. Pendidikan non formal 4. Pembelajaran Melalui keluarga 5. Pembelajaran melalui lingkungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bahwa pendidikan formal memberikan manfaat untuk mengelola perusahaan keluarga 2. Saya merasa bahwa pendidikan formal mengajarkan untuk dapat mengelola perusahaan keluarga 3. Saya merasa bahwa Pendidikan non formal sangat penting bagi calon suksesor 4. Saya merasa bahwa pembelajaran yang diberikan keluarga penting bagi calon suksesor 5. Saya merasa bahwa pembelajaran dari lingkungan sekitar penting bagi calon suksesor 	Fitria & Ariva (2018)
----------------------------	--	--	--	-----------------------

Budaya Perusahaan	Budaya Perusahaan adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan efisiensi kerja didalam perusahaan keluarga maupun calon suksesornya, dan juga meningkatkan kerjasama team yang dimiliki oleh internal perusahaan keluarga (Zebua, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperkenalkan budaya perusahaan 2. Visi misi perusahaan 3. Adaptasi budaya perusahaan 4. Nilai nilai dan budaya perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bahwa sudah diperkenalkan dengan budaya perusahaan 2. Saya merasa bahwa mengetahui visi misi perusahaan 3. Saya merasa bahwa dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan 4. Saya merasa bahwa memiliki nilai nilai dan budaya yang dianut oleh keluarga 	(Cahyadi, 2019)
<i>Relationship</i>	<i>relationship</i> adalah kondisi tercapainya kebahagiaan dan kebersamaan dari setiap anggota dalam suatu keluarga pemilik perusahaan dan sedikit sekali terjadi konflik di dalamnya, sehingga dapat terciptalah keluarga yang tenram dan memiliki sebuah perasaan yang bahagia (Arifin et al., 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Resolusi konflik 3. <i>Quality time</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan generasi sebelum pemilik perusahaan keluarga 2. Saya merasa penyelesaian konflik keluarga dengan mempertimbangkan kebutuhan 	Natalia (2019, dalam Kavikonda la et al, 2016)

			pada individu adalah jalan penyelesaian terbaik	
			3. Saya merasa <i>quality time</i> dapat meningkatkan kualitas hubungan antar keluarga	

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini akan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarluaskan kuesioner secara online dengan menggunakan media Google Form. Pada kuesioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan langsung ditujukan kepada para mahasiswa peminatan family business Universitas Surabaya Angkatan 2019 dan 2020 dengan total 142 responden. data yang sudah terkumpul tersebut akan dikelola dan diolah dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Metode Statistik dalam metode statistik atau lebih dikenal dengan statistik deskriptif, lalu Teknik analisis data pada penelitian ini yang akan digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS.

Uji Validitas

Successor Education

Variabel	Item	Nilai Koefisien Pearson	Keterangan
<i>Successor Education</i>	X _{1.1}	0.801	Valid
	X _{1.2}	0.609	Valid
	X _{1.3}	0.537	Valid
	X _{1.4}	0.818	Valid
	X _{1.5}	0.568	Valid

Variabel *Successor Education* (X1) terdiri dari 5 indikator, dan hasilnya menunjukkan masing-masing indikator valid karena memiliki nilai koefisien pearson (r) $>$ r tabel (0.3061). Setelah seluruh item dikatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam kuesioner penelitian ini valid digunakan untuk mengukur variabel *Successor Education* (X1).

Budaya Perusahaan

Variabel	Item	Nilai Koefisien Pearson	Keterangan
Budaya Perusahaan	X _{2.1}	0.640	Valid
	X _{2.2}	0.805	Valid
	X _{2.3}	0.843	Valid
	X _{2.4}	0.596	Valid

Variabel Budaya Perusahaan (X2) terdiri dari 4 indikator, dan hasilnya menunjukkan masing-masing indikator valid karena memiliki nilai koefisien pearson (r) $>$ r tabel (0.3061). Setelah seluruh item dikatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam kuesioner penelitian ini valid digunakan untuk mengukur variabel Budaya Perusahaan (X2).

Relationship

Variabel	Item	Nilai Koefisien Pearson	Keterangan
<i>Relationship</i>	X _{3.1}	0.712	Valid
	X _{3.2}	0.755	Valid
	X _{3.3}	0.794	Valid

Variabel *Relationship* (X3) terdiri dari 3 indikator, dan hasilnya menunjukkan masing-masing indikator valid karena memiliki nilai koefisien pearson (r) $>$ rtabel (0.3061). Setelah seluruh item dikatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam kuesioner penelitian ini valid digunakan untuk mengukur variabel *Relationship* (X3).

Calon Suksesor Perusahaan

Variabel	Item	Nilai Koefisien Pearson	Keterangan
Calon Suksesor Perusahaan	Y. ₁	0.622	Valid
	Y. ₂	0.722	Valid
	Y. ₃	0.805	Valid
	Y. ₄	0.741	Valid

Variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y) terdiri dari 3 indikator, dan hasilnya menunjukkan masing-masing indikator valid karena memiliki nilai koefisien pearson (r) > r tabel (0.3061). Setelah seluruh item dikatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam kuesioner penelitian ini valid digunakan untuk mengukur variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y).

Uji Reliabilitas

<i>Successor Education</i>					
Variabe l	α	Koefisien Cronbach's Alpha	0.60	Keterangan	
X1.1	0.562	0.696	0.60	Reliabel	
X1.2	0.663			Reliabel	
X1.3	0.691			Reliabel	
X1.4	0.561			Reliabel	
X1.5	0.716			Reliabel	

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa keseluruhan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variable *Successor Education* ($X1$) lebih besar ($>$) dari 0.60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel.

Budaya Perusahaan

Variabe l	α	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	0.60	Keterangan
X2.1	0.657	0.695	0.60	Reliabel
X2.2	0.596			Reliabel
X2.3	0.521			Reliabel
X2.4	0.696			Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Budaya Perusahaan (X2) lebih besar (>) dari 0.60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel.

<i>Relationship</i>					
Variabe l	α	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	0.60	Keterangan	
X3.1	0.508	0.615	0.60	Reliabel	
X3.2	0.566			Reliabel	
X3.3	0.472			Reliabel	

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* pada variable *Relationship* (X3) lebih besar (>) dari 0.60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel.

Calon Suksesor Perusahaan				
Variabel	α	Koefisien Cronbach's Alpha	0.60	Keterangan
Y1	0.678	0.697	0.60	Reliabel
Y2	0.661			Reliabel
Y3	0.551			Reliabel
Y4	0.623			Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* pada variable Calon Suksesor Perusahaan (Y) lebih besar (>) dari 0.60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91093262
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.046
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.267 ^d
	95% Confidence Interval	
	Lower Bound	.259
	Upper Bound	.276

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Pada tabel diatas menggunakan pendekatan pertama pada uji normalitas dari hasil kuesioner penelitian ini, menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo 95% (0.267) > 0.05. Dapat disimpulkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas. Dengan terpenuhi asumsi normalitas, artinya data yang digunakan telah mengikuti distribusi normal dan tidak ada data outlier yang mengganggu. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan telah mewakili keadaan populasi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.762	1.544		3.733	.000	
	X1	.221	.060	.266	3.655	.000	.888 1.126
	X2	.336	.055	.435	6.065	.000	.916 1.092
	X3	.090	.078	.081	1.144	.255	.940 1.064

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *Successor Education* (X1) bernilai 1.126, Budaya Perusahaan (X2) bernilai 1.092, dan *Relationship* (X3) bernilai 1.064. Asumsi multikolinieritas terlanggar atau tidak memenuhi jika nilai VIF > 10. Berdasarkan Tabel 4.5 nilai VIF masing-masing variabel kurang dari (<) 10 dan nilai *tolerance* lebih dari (>) 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak ada multikolinieritas pada model regresi di penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.051	3.519		2.857	.005	
	X1	-.260	.138	-.163	-1.888	.061	.888 1.126
	X2	-.248	.126	-.168	-1.967	.051	.916 1.092
	X3	-.123	.179	-.058	-.685	.495	.940 1.064

a. Dependent Variable: ABS_Residual

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel *Successor Education* (X1) bernilai 0.061, Budaya Perusahaan (X2) bernilai 0.051, dan *Relationship* (X3) bernilai 0.495, dimana nilai signifikansi (0.061, 0.051, dan 0.495) \geq alpha (0.05), maka H_0 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi terdapat kehomogenan ragam galat pada masing-masing variabel atau asumsi Non-Heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.762	1.544		3.733	.000	
	X1	.221	.060	.266	3.655	.000	.888 1.126
	X2	.336	.055	.435	6.065	.000	.916 1.092
	X3	.090	.078	.081	1.144	.255	.940 1.064

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 5.762 + 0.221 X1 + 0.336 X2 + 0.090 X3$$

- A. Konstanta Calon Suksesor Perusahaan (Y) sebesar 5.762 yang berarti calon suksesor perusahaan dipengaruhi dari Successor Education (X1), Budaya Perusahaan (X2), dan Relationship (X3)
- B. Koefisien regresi variabel Successor Education (X1) sebesar 0.221 meningkat 1 satuan, maka akan menaikkan nilai pendugaan variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y) sebesar 0.221.

- C. Koefisien regresi variabel Budaya Perusahaan (X2) sebesar 0.336 meningkat 1 satuan, maka akan menaikkan nilai pendugaan variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y) sebesar 0.336.
- D. Koefisien regresi variabel Relationship (X3) sebesar 0.090 meningkat 1 satuan, maka akan menaikkan nilai pendugaan variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y) sebesar 0.090.

Maka hasil dari penjelasan tersebut menyatakan bahwa Successor Education (X1), Budaya Perusahaan (X2), dan Relationship (X3) berpengaruh terhadap Calon Suksesor Perusahaan (Y).

Uji Kesesuaian Model (Goodnes Fit of Model)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.118	3	21.039	24.815	.000 ^b
	Residual	117.002	138	.848		
	Total	180.120	141			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari tabel yang sudah dibuat diperoleh nilai signifikansi dari uji kesesuaian model (0.000) dapat dikatakan hasilnya kurang dari (<) 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel Successor Education (X1), Budaya Perusahaan (X2), dan Relationship (X3) terhadap variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y).

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.762	1.544	3.733	.000		
	X1	.221	.060	.266	3.655	.000	.888 1.126
	X2	.336	.055	.435	6.065	.000	.916 1.092
	X3	.090	.078	.081	1.144	.255	.940 1.064

a. Dependent Variable: Y

T tabel dengan jumlah data responden 142 dengan 3 variabel independen adalah $(142-3 = 139) = 1.655889$. Dari tabel yang sudah dibuat maka T hitung dari X1 adalah $3.655 > 1.655889$ artinya pengaruh signifikan, dari tabel yang sudah dibuat maka T hitung dari X2 adalah $6.065 > 1.655889$ artinya pengaruh signifikan, dari tabel yang sudah dibuat maka T hitung dari X3 adalah $1.144 < 1.655889$ artinya pengaruh tidak signifikan.

Dari tabel yang sudah dibuat, terlihat memiliki nilai signifikan dari 3 variabel independen terhadap dependen. Successor Education (X1) terhadap Calon Suksesor Perusahaan (Y), yaitu dengan nilai signifikansi 0.000 (<) dari 0.05, yang mana artinya adalah Successor Education memiliki pengaruh secara parsial terhadap Suksesor Perusahaan, untuk nilai signifikansi dari Budaya Perusahaan (X2) terhadap Calon Suksesor Perusahaan (Y), yaitu dengan nilai signifikansi 0.000 (<) dari 0.05, yang mana artinya adalah Budaya Perusahaan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Suksesor Perusahaan, dan yang terakhir nilai signifikansi dari Relationship (X3) terhadap Calon Suksesor Perusahaan (Y), yaitu dengan nilai signifikansi 0.255 (>) dari 0.05, yang mana artinya adalah Relationship tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Suksesor Perusahaan.

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.592 ^a	.350	.336	.921	.350	24.815	3	138	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji yang sudah dibuat ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.592 lebih besar dari ($>$) 0,05, yang berarti bahwa variabel Successor Education (X1), Budaya Perusahaan (X2), dan Relationship (X3) memiliki korelasi yang cukup kuat dan positif terhadap variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.592 ^a	.350	.336	.921	.350	24.815	3	138	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji yang sudah dibuat menunjukkan bahwa besar koefisien determinasi sebesar 0.350 atau 35%. Artinya, variabel Successor Education (X1), Budaya Perusahaan (X2), dan Relationship (X3) dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel Calon Suksesor Perusahaan (Y) sebesar 35%, sedangkan 65% lainnya dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan ini dapat dilihat mendukung hipotesis pertama (H1) bahwa successor education (X1) memiliki pengaruh secara positif terhadap calon suksesor perusahaan keluarga pada mahasiswa peminatan Family Business Universitas Ciputra angkatan 2019 dan 2020. Dilihat melalui t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu $3.655 > 1.655889$, juga memiliki nilai signifikansi 0.000 kurang dari ($<$) 0.05. Artinya successor education memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon suksesor perusahaan. Untuk hasil koefisiensi korelasi (R) dari penelitian diatas diperoleh nilai sebesar 0.592 yang artinya bahwa pengaruh successor education kepada calon suksesor perusahaan menunjukkan sebuah korelasi yang cukup kuat dan positif. Successor education dapat pula dipahami sebagai pengalaman seseorang suksesor yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa (a) pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, (b) sikap, maupun (c) perilaku tertentu (Shubchan & Rossa, 2021). Dampaknya bagi seorang calon suksesor perusahaan keluarga sangat besar jika 3 poin pengalaman tersebut mampu diserap secara baik selama pendidikan oleh calon suksesor.

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan ini dapat dilihat mendukung hipotesis pertama (H1) bahwa budaya perusahaan (X2) memiliki pengaruh secara positif terhadap calon suksesor perusahaan keluarga pada mahasiswa peminatan Family Business Universitas Ciputra angkatan 2019 dan 2020. Dilihat melalui t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu $6.065 > 1.655889$, juga memiliki nilai signifikansi 0.000 kurang dari ($<$) 0.05. Artinya budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon suksesor perusahaan. Untuk hasil koefisiensi korelasi (R) dari penelitian diatas diperoleh nilai sebesar 0.592 yang artinya bahwa pengaruh budaya perusahaan kepada calon suksesor perusahaan menunjukkan sebuah korelasi yang cukup kuat dan positif. Dari hasil penelitian yang terdahulu bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon suksesor perusahaan keluarga utamanya memperkenalkan budaya keluarga, budaya perusahaan, dan menjaga hubungan baik antara keluarga itu penting, karena menurut penelitian terdahulu tersebut mereka tanpa para pekerja, tanpa para suplier dan tanpa para saudara sangat sulit mencapai posisi seperti sekarang ini (Cahyadi, 2019). Indikator pengelompokan budaya perusahaan dapat dilihat dari memperkenalkan budaya perusahaan, visi misi perusahaan, adaptasi budaya perusahaan, nilai nilai dan budaya perusahaan.

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan ini dapat dilihat mendukung hipotesis pertama (H1) bahwa relationship (X3) memiliki pengaruh secara positif terhadap calon suksesor perusahaan keluarga pada mahasiswa peminatan Family Business Universitas Ciputra angkatan 2019 dan 2020. Dilihat melalui t hitung

yang tidak lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1.144 > 1.655889$, juga memiliki nilai signifikansi 0.255 lebih dari ($>$) 0.05. Artinya relationship tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon suksesor perusahaan. Untuk hasil koefisiensi korelasi (R) dari penelitian diatas diperoleh nilai sebesar 0.592 yang artinya bahwa pengaruh relationship kepada calon suksesor perusahaan menunjukkan sebuah korelasi yang cukup kuat dan positif. Menurut hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menyebutkan bahwa hubungan yang terjalin oleh generasi pertama dengan calon suksesor dapat mendorong perasaan minat calon suksesor untuk mewarisi perusahaan keluarga (Cahyadi, 2022). Indikator pengelompokan yang didapatkan dari penelitian terdahulu tentang relationship dapat dilihat dari komunikasi, resolusi konflik, dan quality time.

Implikasi Penelitian

Berikut beberapa bentuk implikasi yang sepatutnya diperhatikan :

A. Memperhatikan tingkat pendidikan : Successor education merupakan hal penting karena merupakan sebuah pembekalan ilmu ilmu selama menempuh pendidikannya, utamanya disaat mereka menempuh pendidikan tingkat strata 1. Dari pendidikan tersebut para calon suksesor mampu untuk memiliki beberapa pemahaman yang jauh lebih baik tentang banyak aspek bisnis utamanya manajemen perusahaan keluarga, mengatur keuangan perusahaan keluarga, operasional, dan lain sebagainya. Pendidikan bagi calon suksesor yang baik juga mampu memberikan kemampuan analitis dalam menganalisis data maupun non data, memecahkan masalah, dan mampu membuat keputusan yang cukup akurat nantinya.

B. Mengenali budaya perusahaan : Calon suksesor perusahaan keluarga sangat penting untuk mempertahankan budaya perusahaan yang sudah berlaku hingga kedepannya. Cara yang efektifnya yaitu harus mengenali terlebih dahulu budaya perusahaan yang ada dengan cara terlibat secara aktif dalam proses mengamati, menginternalisasi budaya, dan juga memahami secara mendalam budaya perusahaan yang ada. Dari hal tersebut calon suksesor dapat terintegrasi dengan baik untuk mempertahankan budaya perusahaan.

C. Membangun dan menjaga hubungan : Membangun relationship yang saling menguntungkan antara calon suksesor dengan anggota keluarga lainnya yaitu dengan membangun visi bersama sama, komunikasi yang sehat antara anggota keluarga lainnya, quality time bersama sama dengan keluarga. Dengan demikian mampunya tercipta sebuah relationship sehat dan bermanfaat bagi kesuksesan perusahaan keluarga kedepannya..

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dalam penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor dari successor education, budaya perusahaan, dan relationship terhadap calon suksesor perusahaan Keluarga pada peminatan Family Business Universitas Ciputra angkatan 2019 dan 2020. Dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel successor education memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan suksesi perusahaan keluarga pada peminatan Family Business Universitas Ciputra angkatan 2019 dan 2020. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan penerus berperan penting dalam mempersiapkan mereka untuk melanjutkan kepemimpinan perusahaan keluarga.

Dengan pendidikan yang memadai, penerus dapat memahami aspek-aspek manajerial, keuangan, dan operasional perusahaan, yang menjadi faktor krusial dalam menjaga kesinambungan bisnis keluarga. Selain itu, budaya perusahaan juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap proses suksesi perusahaan keluarga. Budaya perusahaan yang kuat dapat membangun nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mempermudah penerus dalam menjalankan peran mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan sejalan dengan visi keluarga akan menciptakan sinergi yang positif, sehingga memperlancar transisi kepemimpinan.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel relationship tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan suksesi perusahaan keluarga pada kelompok ini. Meskipun hubungan yang baik antara anggota keluarga penting untuk menjaga harmoni, dalam konteks ini, faktor tersebut mungkin tidak secara langsung memengaruhi proses transisi kepemimpinan. Faktor-faktor lain, seperti kompetensi dan profesionalisme, kemungkinan lebih dominan dalam menentukan keberhasilan suksesi.

Saran dan Keterbatasan

Hasil penelitian ini tentunya memiliki manfaat yang dirasakan bagi peneliti, seperti penggunaan dikemudian hari dapat menggunakan penelitian ini untuk dijadikan sebagai indikator bagi calon suksesor

perusahaan keluarga. Dalam penelitian Ini memiliki saran yang pertama kepada calon suksesor yaitu : (a) Mengupayakan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan value diri dalam bidang perusahaan keluarga. Mulai dari perbanyak sharing dengan para expert, memanfaatkan waktu dan peluang yang ada di kelas peminatan family business sebaik baiknya, (b) Membangun komunikasi yang baik dengan anggota keluarga, menyempatkan waktu sharing dan quality time bersama keluarga agar mempererat hubungan yang positif. dan juga kesediaanya untuk belajar secara langsung dengan generasi sebelum dan ikut aktif membantu didalam perusahaan keluarga sehingga budaya dalam perusahaan akan semakin melekat pada diri kita.

Yang selanjutnya yaitu kepada Peneliti Selanjutnya : (a) Memperluas cakupan penelitian agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi calon suksesor perusahaan keluarga

REFERENSI

- Cahyadi, J. (2022). Minat Mahasiswa Universitas Kristen Petra Angkatan 2017 Terhadap Minat Meneruskan Bisnis Keluarga. *Century: Journal of Chinese Language, Literature and Culture*, 10(1), 1–10.
- Cahyadi, R. (2019). Analisis Suksesi Perusahaan Keluarga Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 141–155.
- Creswell, J. W. (2021). Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Pustaka Pelajar.
- Donnelley, R. G. (2004). The Family Business. *Family Business Review*, 1(4), 427–445.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 18(No. 3), 197–208.
- Guan, Y., Chen, H., & Yang, D. (2021). Research Context and Trend of Intergenerational Succession of Family Business: Analysis Based on CiteSpace. *Academic Journal of Business & Management*, 3(5), 9–17. <https://doi.org/10.25236/ajbm.2021.030502>
- Natalia, H. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Keharmonisan Keluarga Terhadap Minat Penerus Melanjutkan Bisnis Keluarga. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, Volume 4(Nomor 2), 315–323.
- Rahmatika, A., & Rahman, H. (2020). Studi Eksplorasi Bias Orientation dan Cognitive Knowledge Dalam Suksesi Usaha RM. Simpang Raya Padang. *Journal of Management and Business Review*, 17(2), 196–214.
- Rahmanto, B. T., & Lestari, D. (2020). Diversitas dan Kinerja Keuangan Perusahaan Bisnis Keluarga. *INOVASI*, 16(2), 192–205.
- Rokhmawati, D., & Yuliana, R. (2021). Budaya Organisasi Sebagai Strategi Pengelolaan Konflik dalam Perusahaan Keluarga di PT. Book Mart Indonesia. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 49–56.
- Shubchan, M. A., & Rossa, M. A. (2021). Memahami Latar Belakang Pendidikan Peserta Didik: Telaah Tentang Transfer Dan Transformasi Belajar. *Perspektif*, 1(2), 167–171.
- Soeparto, W. H. (2019). Pencapaian Kinerja Perusahaan Keluarga Melalui Tingkat Kesiapan Suksesor Dan Hubungan Antar Anggota Keluarga Dan Bisnis. *Accounting and Management Journal*, 3(2), 95–104.
- Sussman, R., & Gifford, R. (2018). Causality in the Theory of Planned Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1–14.
- Syamsuri. (2019). Analisis Konsep Theory Of Planned Behavior Terhadap Pembelajaran Wirausaha Dan Pendidikan Ekonomi Keluarga Pelaku UMKM. *Jurnal PROFIT : Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, Vol. 6(No. 2), 101–113.

- Tjietradi, K. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Persiapan Successor Terhadap Keberhasilan Suksesi Di Komunitas Family Business Universitas Ciputra. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 4(4), 645–654. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i4.1678>
- Volta, C. L. de C. C., Borges, A. F., & Cappelle, M. C. A. (2021). Sucessão em Empresas Familiares: Um Olhar a partir do Conceito de Conatus. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(4), 1–14. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200021.por>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.