

DR. IR. FAROMAN SYARIEF, SE., MM

**TEORI DAN IMPLEMENTASI
KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA**



PENERBIT YAYASAN BARCODE

2019

**TEORI DAN IMPLEMENTASI
KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA**

Penulis :

DR. IR. FAROMAN SYARIEF, SE., MM

ISBN : 978-623-285-143-6

Design Cover & Layout:

Sulaiman Sahabuddin

Cetakan pertama : 2019

15 X 23 cm

Diterbitkan pertama kali oleh:

YAYASAN BARCODE

Divisi Publikasi dan Penelitian

Jl. Kesatuan 3 No. 9 Kelurahan Maccini Parang

Kecamatan Makassar Kota Makassar

Email: penerbitbarcode@gmail.com

Website : www.yayasanbarcode.com

HP. 0853-4039-1342

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan cara apapun tanpa ijin
penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kami sehingga buku ini bisa diterbitkan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah untuk Rasul Muhammad SAW.

Tingginya tingkat pengangguran tidak hanya disebabkan oleh jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah lulusan tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia industri. Proporsi dari pengangguran terdidik yang masih tinggi tersebut harus diperhatikan pemerintah. Kurikulum pendidikan kita harus dibenahi secara serius. Apalagi pada akhir tahun 2015 kita memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (*AEC, Asean Economic Community*) dan pada tahun 2020 akan memasuki era kerjasama ekonomi Asia Pasifik (*APEC, Asia Pasific Economic Cooperation*). Tugas besar kita adalah menciptakan tenaga kerja yang profesional, berpendidikan cukup dan memiliki keahlian sehingga bisa berkarya dan berkompetisi pada berbagai sektor ekonomi. Namun kenyataan kita melihat

pengangguran dari kalangan terdidik masih tinggi. Hal ini harus dijadikan pertimbangan dalam evaluasi proses pendidikan kita.

Akhir kata penulis berbesar hati apabila para pembaca sudi memberikan kritik, saran dan masukan dalam rangka proses penulisan dan karya berikutnya. Kesempurnaan hanya milik Tuhan, sementara kita hanya dapat berupaya.

Juli 2019
PENULIS

DR. IR. FAROMAN SYARIEF, SE., MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR_iii

DAFTAR ISI_v

BAB I

PENDAHULUAN_1

BAB II

PERILAKU KEWIRAUSAHAAN_19

BAB III

MINAT MANDIRI_35

BAB IV

MOTIVASI BERPRESTASI_48

BAB V

**BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU
KEWIRAUSAHAAN_56**

BAB VI

**MINAT MANDIRI DAN PERILAKU
KEWIRAUSAHAAN_61**

BAB VII

**MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERILAKU
KEWIRAUSAHAAN_66**

BAB VIII

**BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI_72**

BAB IX

MINAT MANDIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI_75

BAB X

PENUTUP_82

DAFTAR PUSTAKA_96

BAB I

PENDAHULUAN

Menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dinamika pertumbuhan penduduk harus dapat dikontrol oleh pemerintah. Hal ini akan dapat memengaruhi semua sektor kehidupan suatu negara. Proyeksi penduduk Indonesia tahun 2035 akan mencapai 305,6 juta jiwa. Kondisi ini menunjukkan ada penambahan penduduk dari 237,6 juta jiwa pada tahun 2010 lalu. Hal ini menjadikan Indonesia berada pada posisi kelima terbesar Jumlah penduduknya di dunia¹.

Dengan perkiraan pertumbuhan penduduk 1,49 % per tahun, pada tahun 2014 diperkirakan jumlah penduduk Indonesia akan bertambah menjadi 250 juta jiwa. Berdasarkan sensus penduduk tahun 2010 jumlah anak usia dibawah lima

¹Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional.”*Proyeksi penduduk Indonesia 2010-2035*”
[,http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?SiaranPersID=66](http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?SiaranPersID=66),(diakses 11-2-2014)

tahun mencapai 22.678.702 jiwa. Angka tersebut merupakan angka yang cukup besar dalam struktur penduduk Indonesia usia dini. Generasi muda Indonesia saat ini berpotensi menjadi generasi emas. Lebih dari 60% penduduk Indonesia berusia dibawah 60 tahun. Generasi muda Indonesia saat ini memiliki tingkat pendidikan lebih baik, cakrawala lebih luas, lebih produktif dan lebih siap menanti tantangan masa depan. Ketika negara maju mengalami masalah penuaan penduduk, Indonesia justru akan menuai bonus demografi dengan meningkatnya jumlah penduduk usia muda.

Data Badan Pusat Statistik(BPS) menunjukkan, kelompok usia 15-65 tahun meningkat 17,1% dalam waktu 15 tahun ke depan. Menurut BPS penduduk Indonesia kelompok umur 0 sampai 14 tahun sebesar 28,8% dan yang berumur 15 sampai 39 tahun sebesar 32,3%. Jadi lebih dari 60% dari sekitar 250 juta penduduk Indonesia berusia dibawah 60 tahun.

Masalah pengangguran merupakan salah satu masalah yang dialami oleh setiap negara, termasuk di Indonesia. Berdasarkan data BPS, angka pengangguran terbuka menurut

pendidikan tertinggi yang ditamatkan dapat dilihat pada tabel berikut.²

Tabel 1
Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan

No	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2004	2012		2013		2014
			Februari	Agustus	Februari	Agustus	Agustus
1	Tdk/belum pernah sekolah	370.215	126.972	85.374	112.435	81.432	74.898
2	Belum/tidak tamat SD	700.886	601.753	512.041	523.400	489.152	389.550
3	SD	2.297.552	1.418.683	1.452.047	1.421.873	1.347.555	1.229.652
4	SLTP	2.629.548	1.736.670	1.714.776	1.821.429	1.689.643	1.566.838
5	SLTA Umum	2.362.943	2.043.697	1.867.755	1.874.799	1.925.660	1.962.786
6	SLTA Kejuruan	1.199.642	1.018.465	1.067.009	864.649	1.258.201	1.332.521
7	Diploma I,II,III/Akademi	232.550	258.385	200.028	197.270	185.103	193.517
8	Universitas	332.460	553.206	445.836	425.042	434.185	495.143
	Total	10.125.796	7.757.831	7.344.866	7.240.897	7.410.931	7.244.905

Sumber: BPS.Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2004, 2012, 2013, 2014

Terlihat adanya penurunan angka pengangguran terbuka secara total dari tahun 2004 (awal periode kabinet Indonesia Bersatu-1) yaitu diatas 10 juta orang menjadi

² Badan Pusat Statistik. “Survei Angkatan Kerja Nasional (tahun 2004, 2012-2014).” [http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php/link Tabel statis/972](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php/link Tabel%20statis/972),(diakses 4 Januari 2016)

sekitar 7,34 juta orang pada Agustus 2012(tiga tahun setelah dibentuknya kabinet Indonesia Bersatu-2) dan terus menunjukkan penurunan sampai pada bulan Agustus 2014 total angka pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan menjadi sekitar 7,24 juta orang.

Pada Pebruari 2013, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana masing-masing 2,72% dan 5,87%. TPT pendidikan menengah masih tetap menempati posisi tertinggi, yaitu TPT Sekolah Menengah Atas(Umum) sebesar 25,89% dan TPT Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 11,94%. Jumlah pengangguran secara nasional pada Pebruari 2013 mencapai 7.240.897 orang, mengalami penurunan yang signifikan dibanding periode Pebruari 2012 yaitu 7.757.831 orang (penurunan sebesar 6,66%). Pada Agustus 2014 TPT untuk tingkat Diploma mengalami penurunan dan tingkat Sarjana mengalami kenaikan dibandingkan TPT Pebruari 2013, yaitu penurunan sebesar 1,9% dan kenaikan sebesar 16,49%. Sedangkan TPT pada pendidikan menengah pada Agustus 2014 masih tetap menempati posisi tertinggi, yaitu TPT Sekolah Menengah Atas(Umum) sebesar 27,09% dan TPT Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 18,39%. Jumlah

pengangguran secara nasional pada Agustus 2014 mencapai 7.244.905 orang, yang berarti mengalami penurunan sebesar 2,24% dibandingkan pada Agustus 2013.

Tingginya tingkat pengangguran tidak hanya disebabkan oleh jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah lulusan tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia industri. Proporsi dari pengangguran terdidik yang masih tinggi tersebut harus diperhatikan pemerintah. Kurikulum pendidikan kita harus dibenahi secara serius. Apalagi pada akhir tahun 2015 kita memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (*AEC, Asean Economic Community*) dan pada tahun 2020 akan memasuki era kerjasama ekonomi Asia Pasifik (*APEC, Asia Pasific Economic Cooperation*). Tugas besar kita adalah menciptakan tenaga kerja yang profesional, berpendidikan cukup dan memiliki keahlian sehingga bisa berkarya dan berkompetisi pada berbagai sektor ekonomi. Namun kenyataan kita melihat pengangguran dari kalangan terdidik masih tinggi. Hal ini harus dijadikan pertimbangan dalam evaluasi proses pendidikan kita.

Proyeksi pertumbuhan penduduk Indonesia, pada tahun 2010 (237,60 juta); tahun 2020 (271,07 juta); tahun 2025 (284,83 juta); tahun 2030 (296,41 juta) dan pada tahun 2035 (305,65 juta). Indonesia diproyeksikan menikmati bonus demografi selama minimal 24 tahun, yaitu tahun 2012 – 2035 dengan rasio ketergantungan yang terus menurun dari 50,5 tahun 2010; 48,6 tahun 2015; 47,7 tahun 2020; 47,2 tahun 2025. Selanjutnya pada tahun 2030 diperkirakan Indonesia akan mencapai puncak jendela kesempatan (*window of opportunity*) yang ditandai dengan rasio ketergantungan (*dependency ratio*) mencapai titik terendah sepanjang sejarah Indonesia (sekitar 46,9 per 100), yaitu ketika setiap 100 orang penduduk usia produktif hanya menanggung 46,9 orang penduduk usia tidak produktif. Angka ketergantungan ini kemudian akan meningkat lagi seiring dengan makin membesarnya proporsi penduduk usia lanjut yang mengindikasikan struktur penduduk usia tua (*ageing population*) dan pada tahun 2035 rasio ketergantungan diproyeksikan akan naik menjadi 47,3.³ Kondisi *window of opportunity* dapat dimanfaatkan secara optimal demi kesejahteraan penduduk serta mendorong

³ Anonymous. “Bonus Demografi Tidak Optimal.” *Kompas*, 3 Maret 2014. h.1

pembangunan di Indonesia apabila empat prasyarat terpenuhi. Keempat prasyarat tersebut yaitu penduduk berkualitas, penduduk usia produktif terserap dalam pasar kerja, meningkatnya tabungan di tingkat rumah tangga, serta meningkatnya perempuan yang masuk dalam pasar kerja. Untuk mewujudkan pemanfaatan optimal dari jendela peluang ini perlu persiapan dari berbagai sektor terkait, terutama penyediaan lapangan kerja, karena banyaknya penduduk usia muda yang produktif menjadi faktor fundamental dalam meningkatkan pembangunan ekonomi negara. Bagaimana menyikapi dan memanfaatkan bonus demografi menjadi suatu hal yang wajib menjadi perhatian kita bersama. Jika pemerintah dan bangsa Indonesia gagal memanfaatkan bonus demografi dengan baik maka yang terjadi adalah kehancuran (*demographic-disaster*).

Isu-isu kependudukan dan KB nampak memang bukan isu yang menarik bagi elit politik bangsa ini. Padahal, hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) 2012 menunjukkan angka kelahiran total (*total fertility rate/TFR*) Indonesia tidak beranjak dari 2,6 anak per wanita selama 10 tahun terakhir. Akibatnya, sasaran TFR 2,1 yang seharusnya dicapai tahun 2014 diundur hingga tahun 2025. Selain

itu, angka kematian ibu (AKI) selama lima tahun terakhir justru meningkat dari 228 menjadi 359 kematian per 100.000 kelahiran hidup. Tingginya AKI membuat kita semua semakin prihatin.

Perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga di Indonesia merupakan upaya untuk mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan cara menempatkan penduduk sebagai titik sentral kegiatan pembangunan (*people-centered development*). Dengan demikian, pembangunan di berbagai sektor sejatinya merupakan pembangunan yang berwawasan-kependudukan.

Dari aspek perencanaan, banyak indikator program kependudukan dan KB belum seluruhnya masuk dalam Renstrada sehingga terjadi kesulitan dalam mengganggu dukungan dana APBD I dan APBD II. Dari aspek kelembagaan, kelembagaan KB di daerah sangat bervariasi, ada yang utuh menangani urusan KB, ada yang harus menangani urusan KB dan berbagai urusan lainnya. Selain itu, sampai saat ini hanya 12 kabupaten dan kota yang sudah membentuk lembaga pengelola KB yang sesuai dengan

amanat Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Terbaikannya isu bidang kependudukan selama ini ditengarai berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Laporan Pembangunan Manusia UNDP Tahun 2013 memperlihatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada di urutan ke-121 dari 187 negara⁴. Pembangunan manusia Indonesia masuk ke dalam kelompok pembangunan manusia menengah, tertinggal jauh dari negara tetangga Malaysia, yang menempati urutan ke-64 (pembangunan manusia tinggi/*high human development*), dan Singapura ranking ke-18 (kelompok pembangunan manusia sangat tinggi /*very high human development*).

Mahasiswa diarahkan dan dibimbing agar lebih mandiri dengan menjadi *entrepreneur* dan mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat di sekitar lingkungan mahasiswa berada.

Peran *entrepreneurship* dalam menentukan kemajuan suatu negara telah dibuktikan oleh beberapa negara

⁴ Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. “Pembangunan Berwawasan Kependudukan Jadi Kunci Penyiapan SDM Indonesia yang Berdaya Saing.” <http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?SiaranPersID=62>. (diakses 6 Maret 2014).

maju seperti Amerika Serikat, Jepang dan negara jiran Singapura serta Malaysia. Di Amerika Serikat sampai saat ini sudah lebih dari 12 persen penduduknya menjadi *entrepreneur*. Data menunjukkan satu dari dua belas orang Amerika terlibat langsung dalam kegiatan *entrepreneur*. Selanjutnya Jepang lebih dari 10 persen penduduknya sebagai wirausahawan dan lebih dari 240 perusahaan Jepang skala kecil, menengah dan besar bercokol di bumi kita ini. Padahal Jepang mempunyai luas wilayah yang sangat kecil dan sumber daya alam yang kurang mendukung (kurang subur) namun dengan semangat dan jiwa *entrepreneurship*-nya menjadikan Jepang sebagai negara terkaya di Asia.

Jumlah angkatan kerja di DKI Jakarta pada Pebruari 2015 tercatat 5,55 juta orang, bertambah sebesar 359,15 ribu orang dibandingkan jumlah angkatan kerja pada Pebruari 2014 sebesar 5,19 juta orang. Secara absolut jumlah pengangguran di DKI Jakarta mengalami penurunan sebesar 46,54 ribu orang, dari 510,44 ribu orang pada Pebruari 2014 menjadi 463,90 ribu orang pada Pebruari 2015. Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) di DKI Jakarta menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di DKI Jakarta
Menurut pendidikan Tertinggi yang ditamatkan, periode
Pebruari 2014 – Pebruari 2015 (dalam %)

No	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	Pebruari 2014			Pebruari 2015		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD ke bawah	9,29	10,10	9,69	13,16	8,89	11,15
2	SLTP	12,53	13,32	12,85	7,62	11,95	9,64
3	SLTA Umum	13,47	15,82	14,14	9,60	10,22	9,78
4	SLTA Kejuruan	7,06	9,51	7,80	7,70	7,25	7,54
5	Diploma dan Universitas	4,91	4,55	4,75	1,51	8,31	4,51
	Total	9,63	10,17	9,84	7,77	9,25	8,36

Sumber : BPS Propinsi DKI Jakarta, 2015

TPT yang mengalami peningkatan hanya pada lulusan SD ke bawah. Pada Pebruari 2014, yaitu sebesar 9,69 persen meningkat 1,46 poin menjadi 11,15 persen pada Pebruari 2015. Penurunan TPT tertinggi terjadi pada TPT lulusan SMA Umum dan SLTP, yaitu sebesar 4,36 poin dari 14,14 persen pada Pebruari 2014 menjadi 9,78 persen pada Pebruari 2015 dan sebesar 3,21 poin dari 12,85 persen pada Pebruari 2014 menjadi 9,64 persen pada Pebruari 2015. TPT

untuk lulusan Diploma dan Universitas) pada Pebruari 2015 mengalami sedikit penurunan sebesar 0,24 poin dari 4,75 persen pada Pebruari 2014 menjadi 4,51 persen pada Pebruari 2015.

Banyaknya angka pengangguran salah satunya juga disebabkan minimnya jiwa kewirausahaan masyarakat. Pendidikan di perguruan tinggi lebih banyak menghasilkan lulusan pekerja berkualifikasi akademis tinggi, padahal yang dibutuhkan adalah lulusan yang berjiwa kewirausahaan.

Melalui pendidikan kewirausahaan, diharapkan mampu menghasilkan wirausahawan-wirausahawan baru dan mengangkat bangsa Indonesia menjadi bangsa yang maju. Menurut Sosiolog David McClelland, mengatakan bahwa sebuah negara dikatakan sebagai negara maju apabila minimal 2 persen dari jumlah penduduk di suatu negara tersebut berprofesi menjadi pengusaha(berwirausaha). Dengan estimasi penduduk Indonesia sekarang berjumlah sekitar 250 juta jiwa, berarti minimal 5 juta penduduk Indonesia berprofesi menjadi wirausaha. Di Asia negara seperti Tiongkok dan Jepang dengan jumlah wirausahawan 10 persen dari total populasi, Malaysia 5 persen dan Singapura 7 persen. Terlebih lagi di Amerika, lebih dari 12 persen penduduknya

menjadi *entrepreneur*. Sementara itu di Indonesia jumlah wirausahawannya masih dibawah 2 persen dari total populasi.

Berdasarkan informasi dari Kemenkop dan UKM, awalnya data yang dimiliki hanya ada 0,18 persen pengusaha kemudian sekitar tahun 2010 terdapat sekitar 0,24 persen pengusaha dan terakhir pada Januari 2012 jumlah wirausaha di Indonesia sudah mencapai sekitar 1,56 persen dari total penduduk. Kemenkop optimistis pada tahun 2014 pertumbuhan wirausaha di Indonesia akan mencapai titik ideal yaitu 2 persen dari total penduduk.

Untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan mengejar ketertinggalan dari negara lain, diperlukan SDM yang berkualitas. Guna menyiapkan SDM yang berkualitas dan handal bisa dilakukan dengan pelatihan keterampilan dan wirausaha. Dengan kata lain salah satu kunci untuk memajukan perekonomian Indonesia adalah dengan membudayakan dan menumbuh kembangkan wirausaha di masyarakat.

Di era otonomi daerah seperti saat ini, pendidikan kewirausahaan sangat dibutuhkan. Karena, dengan pendidikan tersebut sebenarnya akan banyak menciptakan pengusaha-pengusaha baru. Tak hanya penting, tetapi sangat mendesak.

Maka sebaiknya, budaya untuk menekuni dunia usaha harus diciptakan.

Oleh karena itu, keberadaan para wirausahawan baru sangat mendesak untuk segera ditingkatkan. Karena para wirausahaan dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan dapat membantu pemerintah dalam pembangunan bangsa.

Menurut Alma, ada dua darmabakti wirausaha terhadap pembangunan bangsa, yaitu⁵:

1. Sebagai pengusaha, memberikan darma baktinya melancarkan proses produksi, distribusi, dan konsumsi. Wirausaha mengatasi kesulitan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat.
2. Sebagai pejuang bangsa dalam bidang ekonomi, meningkatkan ketahanan nasional, mengurangi ketergantungan pada bangsa asing.

Begitu besar darma bakti yang bisa diberikan seorang wirausaha, tetapi masih sedikit masyarakat yang berminat menjadi seorang wirausaha. Karena itu, diperlukan kerjasama yang saling mendukung antara pemerintah dan institusi pendidikan untuk memberikan program pendidikan

⁵ Buchari Alma. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h.2.

kewirausahaan kepada para mahasiswa, untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan berwirausaha, sehingga setelah lulus dari perguruan tinggi, para mahasiswa tidak bergantung untuk mencari pekerjaan, tetapi bisa menciptakan lapangan pekerjaan.

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar untuk mengubah tingkah laku seseorang. Kegiatan pendidikan dirancang, diatur, dimonitor agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan melalui pendidikan. Dengan pendidikan, kekuatan intelektual, daya moral maupun daya sosial dapat dikembangkan. Dengan pendidikan, pengetahuan, sikap dan keterampilan dapat ditingkatkan. Apapun rumusannya, pada dasarnya pendidikan mempunyai tujuan untuk perbaikan manusia, untuk mengetahui apa yang baik bagi manusia sebagai makhluk yang berbudaya.

Selain diberikan pendidikan kewirausahaan, para mahasiswa juga perlu diberikan keterampilan melalui pelatihan kewirausahaan. Ini berarti bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang

kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 1999 pasal 3 ayat 1, yang menyatakan bahwa Perguruan Tinggi (PT) menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Jadi keterlibatan PT dalam program pemberdayaan wirausaha merupakan wujud tugas pengabdian masyarakat khususnya kepada mahasiswanya. PT merupakan organisasi non finansial, selain berfungsi sebagai tempat untuk menimba ilmu pengetahuan dan menghasilkan para ilmuwan juga merupakan organisasi yang dapat memberikan manfaat untuk kepentingan masyarakat luas termasuk di dalamnya juga para mahasiswanya untuk berperan sebagai penggiat ekonomi kerakyatan seperti pemberdayaan wirausaha dengan memberikan pelatihan Kewirausahaan kepada mahasiswa. Pelaksanaan pelatihan serta pemberdayaan wirausaha yang dilaksanakan secara berkesinambungan diharapkan akan dapat menjadi bagian dari budaya organisasi Perguruan Tinggi dengan harapan mahasiswa dapat lebih termotivasi untuk menekuni dunia

wirusaha serta dapat berperilaku positif terhadap kewirausahaan.

Minat mandiri merupakan suatu perpaduan antara keinginan dan kemauan secara mandiri yang berfungsi sebagai daya penggerak yang mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan spesifik yang dipilih dan menyenangkan. Minat mandiri memberikan semangat untuk menciptakan inovasi usaha sebagai penyegaran dari kemacetan usaha yang sering mengiringi pada langkah awal dalam berwirausaha. Untuk itu mahasiswa perlu dibekali dengan pandangan agar menjadi lebih proaktif terhadap peluang-peluang baru yang dapat mendukung minat untuk mandiri guna menciptakan produk-produk, bukan hanya selangkah di depan pesaing tapi juga selangkah memahami keinginan konsumen.

Para mahasiswa juga perlu diberi motivasi berprestasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.⁶ Motivasi yang diberikan kepada para mahasiswa tersebut diharapkan mereka semakin terdorong untuk berwirausaha.

⁶ T. Hani Handoko. *Manajemen*. Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2003), h.252.

Langkah Perguruan Tinggi (PT) Untuk mencetak lulusan berjiwa kewirausahaan sudah dilaksanakan terutama oleh Perguruan Tinggi Negeri (PTN). PTN dan pemerintah secara mandiri membuka program-program kewirausahaan untuk mahasiswa. Sebagai contoh, Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dengan melaksanakan Program Pengembangan Manajemen Bisnis (PPMB) dan Universitas Indonesia (UI) dengan Program UI *Incubate* dan CEDS (*Center for Entrepreneurship and Development Studies*). Tujuan dari wadah tersebut untuk memfasilitasi para wirausahawan muda dari kalangan PTN dengan memberikan pendampingan dan pengetahuan di bidang bisnis hingga mengembangkan bisnis mahasiswa. Setelah mereka dapat memproduksi secara baik dan mulai berkembang, produk mereka dapat didaftarkan hak patennya oleh PTN. Dengan demikian hasil karya tersebut akan terlindungi.

BAB II

PERILAKU KEWIRAUSAHAAN

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda sehingga setiap manusia memiliki keunikan tersendiri yang menimbulkan berbagai perbedaan pada diri manusia itu sendiri seperti sifat dan perilakunya. Perilaku individu dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan seperti berbicara, berjalan, bertukar pendapat dan sebagainya.

Sangat menarik sekiranya perilaku dikaji secara spesifik karena menjadi lebih terperinci dan pengkajian secara terperinci memiliki nilai pertanggungjawaban lebih akurat. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda dalam menilai dan memahami setiap keadaan apalagi bila dituangkan dengan latar belakang yang pernah dijalaninya.⁷ Aplikasinya dapat

⁷ Irham Fahmi. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus.*(Bandung: Alfabeta, 2013), h.34

terlihat pada setiap keputusan yang dibuat termasuk keputusan tersebut bisa memberi pengaruh pada organisasi tempat bernaung.

Perilaku individual merupakan sesuatu reaksi yang dimiliki oleh seorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap⁸. Perilaku individu pada dasarnya merupakan fungsi dari interaksi antara individu yang bersangkutan dengan lingkungan.

Menurut Sukardi dalam Suryana dan Kartib Bayu (2013), ada 9 perilaku wirausaha yaitu : (1) sifat instrumental, (2) sifat prestatif, (3) sifat keluwesan bergaul, (4) sifat kerja keras, (5) sifat keyakinan diri, (6) sifat pengambilan resiko, (7) sifat swa kendali, (8) sifat inovatif dan (9) sifat kemandirian⁹.

Istilah kewirausahaan berasal dari kata wirausaha. Wira berarti pejuang/ksatria, usaha berarti bekerja, berbuat sesuatu, dalam hal ini dapat diartikan bekerja pada bidang usaha tertentu. Kata “wirausaha” muncul secara meluas setelah menjadi istilah pada waktu keluarnya Instruksi Presiden RI No.4 tahun 1995 tentang Gerakan Nasional

⁸ *Ibid.*

⁹ Yuyus Suryana dan Kartib Bayu. *Kewirausahaan. Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h.57.

Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan.

Dalam bahasa Inggris istilah wirausaha dikenal dengan istilah *entrepreneur*. Pada mulanya *enterpreneur* atau wirausaha diartikan sebagai orang yang membeli barang dengan harga pasti, meskipun orang itu belum mengetahui berapa harga barang (atau guna ekonomi) itu akan dijual.

Disamping itu, ada pula yang mengartikan wirausaha sebagai (1) orang yang berani menanggung risiko, (2) orang yang memobilisasi dan mengalokasikan modal, (3) orang yang menciptakan barang baru dan (4) orang yang mengurus perusahaan.

Dalam perkembangannya istilah *entrepreneur* atau wirausaha didefinisikan-sebagai orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan dan tindakan yang tepat guna memastikan sukses.

Menurut Jones, *Entrepreneurship is the process by which people recognize opportunities to satisfy needs and then*

*gather and use resources to meet those needs*¹⁰. Kewirausahaan adalah proses dimana orang mengenali peluang untuk memenuhi kebutuhan kemudian mengumpulkan dan menggunakan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Ada dua macam pendekatan mengenai definisi kewirausahaan. Pendekatan pertama adalah studi-studi yang fokus pada kepribadian dan pengalaman awal atau biasa disebut dengan *personalities and early*

experience.¹¹ Pendekatan yang kedua adalah yang berfokus pada aspek perilaku dari wirausahawan.¹²

Menurut Stevenson dan Jarillo¹³, yang menganut paham perilaku ini memberikan definisi kewirausahaan sebagai proses dimana seseorang baik di dalam maupun di luar organisasi berusaha mengejar peluang tanpa memperhatikan sumber daya yang sedang dikuasai. Sejarah panjang

¹⁰ Gareth R.Jones. *Organizational Theory, Design and Change*. 6th Ed.(Boston:Pearson, 2010), h.24

¹¹ J.W. Carland et. al. *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization*, Academy of Management Review, Vol.9, No.2:354-359

¹² G.T. Lumpkin and G.G. Dess. *Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to performance*. Academic of Management Review, 1996. Vol.21 No1:136

¹³ H.H. Stevenson and J.C. Jarillo. *A Paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. Strategi. Management - Journal*, Vol.11 No.2: 17-27

pemaknaan entrepreneurship, dimulai sejak abad sebelas dimana pemaknaan entrepreneurship baru sebatas “*to do something*”. Selanjutnya pada abad ke tigabelas entrepreneurship dimaknai sebagai *adventurer* atau *undertaker* yang berarti petualang atau pemberani. Kemudian pemaknaan ini berkembang terus sampai pada abad ke tujuh belas entrepreneurship dimaknai sebagai *improving economics*.¹⁴

Menurut *Encyclopedia of America*, dalam Astamoen (2005) *entrepreneur* adalah “pengusaha yang memiliki keberanian untuk mengambil risiko dengan menciptakan produksi, termasuk modal, tenaga kerja dan bahan dan dari usaha bisnis mendapat laba”¹⁵.

Menurut hasil Lokakarya Sistem Pendidikan dan Pengembangan Kewirausahaan di Indonesia tahun 1978, entrepreneur/wirausaha adalah¹⁶ :

“Pejuang kemajuan yang mengabdikan diri kepada masyarakat dengan wujud pendidikan (edukasi) dan bertekad dengan kemampuan sendiri sebagai rangkaian kiat (*art*)

¹⁴ Sony Heru Priyanto. “*Mengembangkan Pendidikan Kewirausahaan di Masyarakat*”. Andra gogia-Jurnal PNFI. Vol.1, No.1, Nopember 2009, h. 60

¹⁵ Moko P. Astamoen. *Entrepreneurship dalam perspektif kondisi bangsa Indonesia* (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 51.

¹⁶ *Ibid*, h.52

kewirausahaan untuk membantu memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat, memperluas lapangan kerja, turut berdaya upaya mengakhiri ketergantungan pada luar negeri dan di dalam fungsi-fungsi tersebut selalu tunduk terhadap hukum lingkungannya.”

Sedangkan perkembangan definisi kewirausahaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Perkembangan definisi Kewirausahaan

Sumber	Tahun	Makna
Richard Cantilon	1730	<i>Entrepreneurship is define as self-employment of any sort. Entrepreneurs buy at certain prices in the present and sell at uncertain prices in the future. The entrepreneur is a bearer of uncertainty.</i>
Jean Baptiste Say	1803	<i>The bringing together of factors of production.</i>
	1816	<i>The entrepreneur is the agent “who unities all means of production and who finds in the</i>

		<i>value of the products.. the reestablishment of the entire capital he employs and the value of the wages, interest and rent which he pays as well as profits belonging to himself”.</i>
Knight	1921	<i>The bearing of uncertainty.</i>
Schumpeter	1934	<i>The entrepreneur is the innovator who implements change within markets through the carrying out of new combinations. The carrying out of new combinations can take several forms; 1.the introduction of a new good or quality thereof, 2.the introduction of a new method of production, 3.the opening of a new market, 4. The conquest of a new source of supply of new materials or parts, 5.the carrying out of the new organization of any industry.</i>

		<p><i>Schumpeter equated entrepreneurship with the concept of innovation applied to a business context. As such the entrepreneur moves the market away from equilibrium.</i></p> <p><i>Schumpeter's definition also emphasized the combination of resources. Yet, the managers of already established business are not entrepreneurs to Schumpeter.</i></p>
Penrose	1963	<p><i>Entrepreneurial activity involves identifying opportunities within the economic system. Managerial capacities are different from entrepreneurial capacities.</i></p>
Kirzner	1973	<p><i>The exploration of opportunities.</i></p>
	1979	<p><i>The entrepreneur recognizes and acts upon market opportunities.</i></p> <p><i>The entrepreneur is essentially an arbitrageur. In contrast to</i></p>

		<i>Schumpeter's viewpoint, the entrepreneur moves the market toward equilibrium.</i>
Gartner	1988	<i>The creation of organizations.</i>
Harvey Leibenstein	1968, 1979	<i>The entrepreneur fills market deficiencies through input-completing activities. Entrepreneurship involves "activities necessary to create or carry on an enterprise where not all markets are well established or clearly defined and/or in which relevant parts of the production function are not completely known.</i>
The Entrepreneurship Center at Miami University of Ohio		<i>Entrepreneurship is the process of identifying, developing and bringing a vision to life. The vision may be an innovative idea, an opportunity or simply a better way to do something. The end</i>

	<p><i>result of this process is the creation of a new venture, formed under conditions of risk and considerable uncertainty.</i></p>
--	--

Sumber : Sony Heru Priyanto. “Mengembangkan Pendidikan Kewirausahaan di Masyarakat”.

Andragogia-Jurnal PNFI. Vol.1, No.1, Nopember 2009, hh.60-61

Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 /2003, pasal 1 ayat 5a dan 5b, disebutkan bahwa “pengusaha” adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya¹⁷

Wirausaha yang dimaksud dalam konteks penelitian ini mempunyai karakteristik yang berhubungan dengan ciri-khas, watak, perilaku, sikap seseorang terhadap perjuangan hidup untuk mencapai kebahagiaan.

Menurut Meredith seorang wirausaha harus mampu melihat ke depan, berpikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternative

¹⁷ Lembaran Negara RI tahun 2003 N0.39. UU RI No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

masalah dan pemecahannya. Untuk menjadi seorang wirausaha harus memiliki karakter seperti pada tabel berikut¹⁸

Tabel 4 Ciri-ciri dan karakter Wirausaha

Ciri-ciri	Karakter
Berorientasi tugas dan hasil	Kebutuhan akan prestasi; berorientasi laba; tekun dan tabah; tekad, kerja keras, motivasi; enerjik; penuh inisiatif
Pengambil risiko	Mampu mengambil risiko; suka pada tantangan
Kepemimpinan	Mampu memimpin; dapat bergaul dengan orang lain; menanggapi saran dan kritik
Keorisinalan	Inovatif dan kreatif; fleksibel; banyak sumber; serba bias
Berorientasi ke masa depan	Pandangan ke depan; perseptif

Sumber: Meredith, 2005

¹⁸ Geoffrey G. Meredith. *The Practice of Entrepreneurship* (Geneve: International Labor Organization, 2005)

Bygrave merumuskan 10 D sifat dari wirusaha yang terkenal, yaitu:¹⁹

(a) *Dream* (mimpi), mempunyai visi keinginan terhadap masa depan; (b) *Decisiveness* (cepat mengambil keputusan), tidak bekerja lambat; (c) *Doers* (pelaku), dalam membuat keputusan akan langsung menindaklanjuti; (d) *Determination* (ketetapan hati), melaksanakan kegiatan dengan penuh perhatian, tanggung jawab tinggi dan tidak mudah menyerah; (e) *Dedication* (dedikasi), memiliki dedikasi yang tinggi terhadap bisnisnya; (f) *Devotion* (kesetiaan), mencintai pekerjaan bisnisnya dan produk yang dihasilkannya; (g) *Detail* (rincian), memperhatikan faktor-faktor kritis secara rinci; (h) *Destiny* (nasib), bertanggung jawab terhadap nasib dan tujuan yang hendak dicapainya; (i) *Dollars* (uang), uang dianggap sebagai ukuran kesuksesan-bisnisnya. Jika berhasil dalam bisnis maka pantas mendapat laba, bonus, atau hadiah; (j) *Distribute* (distribusi), bersedia mendistribusikan kepemilikan bisnisnya kepada orang-orang kepercayaan.

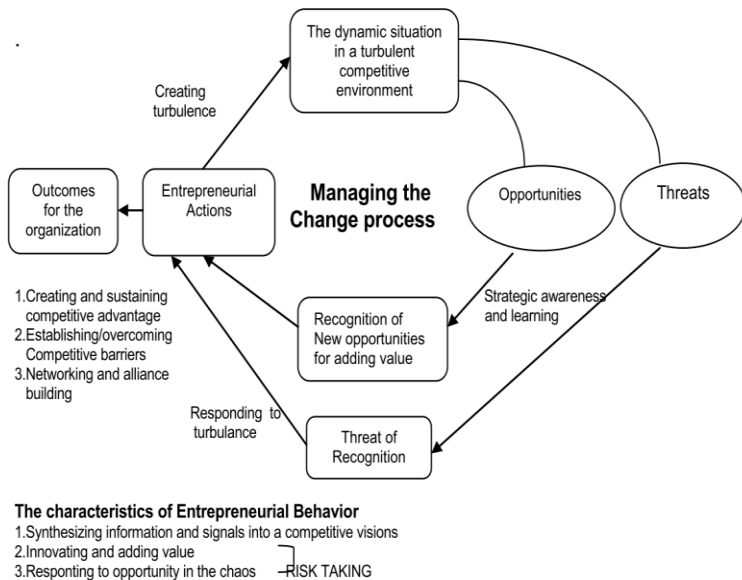
Guna mewujudkan karakteristik (ciri, watak dan sifat)

¹⁹ William D. Bygrave. *The Portable MBA Entrepreneurship* (NY: Willey & Sons Inc., 1994), h.5

diasas dibutuhkan :

- a. Kerja Keras, artinya kegiatan dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan/memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
- b. Disiplin, artinya sikap yang selalu tepat waktu dan tepat janji. Sehingga orang lain mempercayainya, modal utama dalam berwirausaha adalah “perolehan kepercayaan dari orang lain”.

Menurut Thompson, perlu melakukan suatu sintesa untuk dapat menghasilkan keluaran yang bermanfaat bagi organisasi yaitu dengan perilaku atau tindakan wirausaha dengan tetap waspada dan memperhatikan turbulensi dari peluang dan tantangan yang ada, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1

Entrepreneurial behavior

Sumber: John L. Thompson, “*A Strategic perspective of entrepreneurship*”, International

Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research,
Vol.5, No.6, 1999, h. 288

Pada gambar 2.1. menunjukkan adanya upaya untuk mensintesis pos-pos penting seperti *opportunities*, *threats* dan *entrepreneurial actions* sehingga pemimpin organisasi

dapat mengelola dan menanggapi turbulensi lingkungan dan ketidakpastian, juga berusaha untuk membangun posisi strategis yang kuat. Meskipun bersifat sementara, mereka juga menciptakan ketidakpastian bagi orang lain dengan inisiatif proaktif. Pemimpin organisasi menciptakan peluang dengan mengganggu status quo yang ada, mereka melihat dan menangkap peluang baru menghadapi para pesaing dan tetap waspada terhadap ancaman potensial dengan melakukan tindakan-tindakan:²⁰ (1) membuat dan mempertahankan keunggulan kompetitif, (2) bersiaga mengatasi hambatan kompetitif dan (3) membangun Jaringan dan aliansi/persekutuan.

Berdasarkan uraian definisi tersebut diatas dapat disintesis bahwa Perilaku Wirausaha adalah sikap untuk melakukan tindakan aktif, kreatif dengan penuh keyakinan akan masa depan dan tidak mengenal lelah dalam melaksanakan pekerjaannya serta memiliki keberanian dan kemampuan melakukan usaha atas kekuatan sendiri, dengan

²⁰ John L. Thomson. “*A Strategic of Entrepreneurship*”, International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. Vol.5, No.6, 1999, h. 288

indikator: (1) percaya diri, (2) orientasi masa depan, (3) fleksibel, (4) swa kendali, (5) berpartisipasi aktif dan (6) berhati-hati dalam berusaha.

BAB III

MINAT MANDIRI

Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Bila mereka melihat bahwa sesuatu akan menguntungkan, mereka merasa berminat. Ini kemudian mendatangkan kepuasan. Bila kepuasan berkurang, minat pun berkurang. Sebaliknya, kesenangan merupakan minat yang sementara. Kesenangan berbeda dari minat bukan dalam kualitas melainkan dalam ketetapan (*persistence*). Selama kesenangan itu ada, mungkin intensitas itu ada, mungkin intensitas dan motivasi yang menyertainya sama tinggi dengan minat. Namun ia segera berkurang karena kegiatan yang ditimbulkannya hanya memberi kepuasan yang sementara. Minat lebih tetap (*persistent*) karena minat memuaskan kebutuhan yang penting dalam kehidupan seseorang.

Adalah penting mengenal perbedaan antara minat dan kesenangan, dan menyadari bahwa kesenangan sering

kemudian mengarah ke kebosanan, karena minat dan kebosanan berpengaruh pada penyesuaian pribadi dan sosial. Suatu kegiatan yang tidak memuaskan, merangsang atau menantang individu disebut “membosankan”. Individu tidak mampu melihat bagaimana kegiatan itu dapat memberikan keuntungan pribadi atau kepuasan. Jadi kebosanan, yang terdiri dari perasaan jemu dan ketidakpuasan, merupakan lawan dari minat.

Apabila seseorang menaruh perhatian terhadap sesuatu, maka minat akan menjadi motif yang kuat untuk berhubungan secara lebih aktif dengan sesuatu yang menarik minatnya. Minat akan makin bertambah jika disalurkan dalam suatu kegiatan. Keterikatan dengan kegiatan tersebut akan semakin menumbuhkan minat. Sesuai pendapat yang dikemukakan Hurlock, “bahwa makin sering minat diekspresikan dalam kegiatan maka akan makin kuat sebaliknya minat akan padam bila tidak disalurkan”.

Minat dapat menjadi sebab terjadinya suatu kegiatan dan hasil yang akan diperoleh. Minat terbagi menjadi 3 aspek, yaitu: (1). aspek Kognitif, berdasarkan atas pengalaman pribadi dan apa yang pernah dipelajari baik di rumah, sekolah dan masyarakat serta dan berbagai jenis media massa, (2)

aspek Afektif, konsep yang membangun aspek kognitif, minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan minat. Berkembang dari pengalaman pribadi dari sikap orang yang penting. yaitu orang tua, guru dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat tersebut dan dari sikap yang dinyatakan atau tersirat dalam berbagai bentuk media massa terhadap kegiatan itu, (3) aspek Psikomotor, berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi, urutannya tepat. Namun kemajuan tetap memungkinkan sehingga keluwesan dan keunggulan meningkat meskipun ini semua berjalan lambat.²¹

Menurut Kamisa (1997)²² Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan atau kesukaan. Menurut Gunarso (1995)²³ Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan erat dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang giat melakukan menuju ke sesuatu yang telah menarik minatnya.

²¹ Suparyanto. <http://dr-suparyanto.blogspot.com/2011/09/konsep-dasar-minat.html>, diakses 1 Jan.2015.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu akan bermanfaat, maka akan menjadi berminat, kemudian hal tersebut akan mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun. Sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi minat bersifat sementara atau dapat berubah-ubah.²⁴

Menurut Sutjipto menjelaskan bahwa minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Karenanya minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.²⁵

Menurut Tampubolon mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

Faktor-faktor yang mendorong timbulnya Minat adalah :

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

a. Faktor timbulnya minat dilihat dari internalnya terdiri dari tiga faktor :

1). Faktor Dorongan Dari Dalam

Yaitu rasa ingin tahu atau dorongan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda. Dorongan ini dapat membuat seseorang berminat untuk mempelajari ilmu mekanik, melakukan penelitian ilmiah, atau aktivitas lain yang menantang.

Faktor dorongan dalam adalah : (a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri; (b) harga diri; (c) harapan pribadi; (d) kebutuhan; (e) keinginan; (f) kepuasan; (g) prestasi yang diharapkan.

2). Faktor Motivasi Sosial

Yakni minat dalam upaya mengembangkan diri dari dan dalam ilmu pengetahuan, yang mungkin diilhami oleh hasrat untuk mendapatkan kemampuan dalam bekerja, atau adanya hasrat untuk memperoleh penghargaan dari keluarga atau teman.

Motivasi sosial adalah suatu dorongan untuk bertindak yang tidak kita pelajari, namun kita pelajari dalam kelompok sosial di mana kita hidup. Motivasi sosial ini mencerminkan pula karakteristik dari seseorang dan merupakan komponen

yang penting dari kepribadiannya. Karena motivasi sosial ini dipelajari, maka kuatnya kebutuhan berbeda dari satu orang kepada

orang lain. Semua ini bergantung pada pengalaman hidup yang dipelajarinya dan hal ini akan mencerminkan keunikan kepribadian individu.

3). Faktor Emosional

Yakni minat yang berkaitan dengan perasaan dan emosi. Misalnya, keberhasilan akan menimbulkan perasaan puas dan meningkatkan minat, sedangkan kegagalan dapat menghilangkan minat seseorang.

Kata emosi adalah kata serapan dari bahasa Inggris, yakni "*emotion*". Dalam kamus, kata "*emotion*" digunakan untuk menggambarkan perasaan yang sangat menyenangkan atau sangat mengganggu. Misalnya kita merasakan perasaan yang kuat akan sesuatu dan menyenangkan saat bersama seseorang, mungkin anda menganggap diri anda sedang dalam keadaan emosi.

b. Faktor timbulnya minat dilihat dari eksternalnya

1). Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya mengandung dua unsur, yaitu yang berarti interaksi antara manusia dan unsur budaya yaitu

bentuk kelakuan yang sama terdapat di keluarga. Manusia mempelajari kelakuannya dari orang lain di lingkungan sosialnya. Budaya ini diterima dalam keluarga meliputi bahasa dan nilai-nilai kelakuan adaptasi kebiasaan dan sebagainya yang nantinya berpengaruh pada pendidikan seseorang.

2). Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok. Lingkungan adalah input kedalam diri seseorang sehingga sistem adaptif yang melibatkan baik faktor internal maupun faktor eksternal. Seseorang yang hidup dalam lingkungan berpendidikan tinggi akan cenderung mengikuti lingkungannya.

Minat termasuk dalam afektif (istilahnya Bloom). Sikap adalah merupakan reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Taksonomi Bloom dalam Notoatmodjo meliputi lima kategori :²⁶

(1) Penerimaan (receiving) yang terdiri dari sub-kesadaran kemauan untuk menerima perhatian yang terpilih. Merupakan

²⁶ *Ibid.*

masa dimana kita menerima rangsangan melalui panca indra, (2) Menanggapi (responding) yang terdiri dari sub-kategori persetujuan untuk menanggapi kemauan dan kepuasa, (3) Penilaian (valuting) yang terdiri dari sub-kategori penerimaan, pemilihan dan komitmen terhadap nilai-nilai tertentu, (4) Organisasi (organization) yaitu kemampuan dalam melakukan penyusunan langkah terhadap nilai baru yang diterima, (5) Pencirian (characterization) kemauan dalam memahami ciri dari nilai baru yang diterima.

Minat seseorang dapat digolongkan menjadi : (1) Rendah, jika seseorang tidak menginginkan obyek minat, (2) Sedang, jika seseorang

menginginkan obyek minat akan tetapi tidak dalam waktu segera, (3) Tinggi, jika seseorang sangat menginginkan obyek minat dalam waktu segera.

Minat dapat ditimbulkan dengan cara membangkitkan suatu kebutuhan, menghubungkan dengan pengalaman yang lampau dan memberikan kesempatan untuk mendapat hasil yang lebih baik.

Menurut Muhibbin Syah²⁷ minat adalah kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Dimensi minat menurut Muhibbin Syah adalah: (1) kecenderungan dan kegairahan yang tinggi, (2) keinginan yang besar terhadap sesuatu.

Menurut Chaplin²⁸ minat (*interest*) adalah satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya. Perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, pekerjaan, atau objek itu berharga atau berarti bagi individu. Satu keadaan motivasi, atau satu set motivasi, yang menuntun tingkah laku menuju satu arah atau sasaran tertentu. Dimensi minat menurut Chaplin terdiri dari: (1) Sikap yang berlangsung terus-menerus, (2) Perasaan yang menyatakan bahwa aktivitas itu berarti bagi individu dan (3) Keadaan motivasi yang menuntun tingkah laku menuju sasaran tertentu.

²⁷ Muhibbin Syah. *Psikologi Belajar*.(Jakarta: Rajawali Pers, 2003)

²⁸ J. P. Chaplin. *Kamus Psikologi Lengkap*.(Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), h.255.

Mulyati (2004:46)²⁹ menyatakan bahwa dalam minat itu terdapat hal-hal pokok diantaranya: (1) adanya perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada objek tertentu, (2) adanya ketertarikan terhadap objek tertentu, (3) adanya aktivitas atas objek tertentu, (4) adanya kecenderungan berusaha lebih aktif, (5) objek atau aktivitas tersebut dipandang fungsional dalam kehidupan dan (6) kecenderungan bersifat mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku individu.

Dalam TRA (*Theory of Reasoned Action*), minat merupakan bagian dari intense sehingga belum nampak kegiatannya dan tidak dapat dilakukan observasi secara langsung.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata mandiri mempunyai arti berdiri sendiri dalam arti tidak bergantung kepada orang lain dalam mengerjakan sesuatu; tidak menyandarkan hidup pada orang lain.

²⁹ Mulyati.. *Psikologi Belajar*. (Yogyakarta: Andi Publisher, 2004), h.46.

Mandiri adalah sikap untuk tidak menggantungkan keputusan kepada orang lain. Seorang yang menjalankan wirausaha harus mampu hidup mandiri tidak bergantung dengan orang lain, mampu memberikan keputusan terhadap suatu masalah dalam usahanya.

Kebutuhan untuk mandiri dapat dilihat dari perilaku yang sesuai dengan kehendak sendiri, mengeiuarkan pendapat sendiri, dapat mengambii keputusan dengan tepat, bebas mengerjakan sesuatu sesuai dengan kebutuhan dengan mendapatkan intormasi dari orang lain, mengikuti petunjuk orang lain.

Pengaruh pendidikan kewirausahaan selama ini telah dipertimbangkan sebagai salah satu faktor penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan hasrat, jiwa dan perilaku berwirausaha di kalangan generasi muda. Terkait dengan pengaruh pendidikan kewirausahaan tersebut, diperlukan adanya pemahaman tentang bagaimana mengembangkan dan mendorong lahirnya wirausaha-wirausaha muda yang potensial sementara mereka berada di bangku sekolah. Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa keinginan berwirausaha para mahasiswa merupakan sumber bagi lahirnya wirausaha-wirausaha masa depan. Sikap,

perilaku dan pengetahuan mereka tentang kewirausahaan akan membentuk kecenderungan mereka untuk membuka usaha-usaha baru di masa mendatang.

. Intensi kewirausahaan dapat diartikan sebagai proses pencarian informasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pembentukan suatu usaha. Seseorang dengan intensi untuk memulai usaha akan memiliki kesiapan dan kemajuan yang lebih baik dalam usaha yang dijalankan dibandingkan seseorang tanpa intensi untuk memulai usaha. Intensi telah terbukti menjadi prediktor yang terbaik bagi perilaku kewirausahaan. Oleh karena itu, intensi dapat dijadikan sebagai pendekatan dasar yang masuk akal untuk memahami siapa-siapa yang akan menjadi wirausaha.

Secara garis besar penelitian seputar intensi kewirausahaan dilakukan dengan melihat tiga hal secara berbeda-beda: karakteristik kepribadian; karakteristik demografis; dan karakteristik lingkungan. Beberapa peneliti terdahulu membuktikan bahwa faktor kepribadian seperti kebutuhan akan prestasi dan efikasi diri merupakan prediktor signifikan intensi kewirausahaan. Faktor demografi seperti umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja seseorang diperhitungkan sebagai

penentu bagi intensi kewirausahaan. Sebagai contoh, penelitian dari India menemukan bahwa latar belakang pendidikan seseorang menentukan tingkat intensi seseorang dan kesuksesan suatu bisnis yang dijalankan. Disamping itu faktor lingkungan seperti hubungan sosial, infrastruktur fisik dan institusional serta faktor budaya dapat mempengaruhi intensi kewirausahaan.³⁰

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disintesaikan bahwa Minat untuk Mandiri adalah kecenderungan ketertarikan individu melalui ide-ide yang dimiliki untuk melakukan usaha dengan karakteristik kepribadiannya yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai keterampilan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, dengan indikator : (1) tidak tergantung kepada orang lain, (2) ingin berpenghasilan tinggi, (3) ingin mengatur waktu sendiri, (4) suka bertindak proaktif dan (5) berani mengambil risiko.

³⁰ Nurul Indarti dan Rokhima Rostiani. "Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia." Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia, Vol.23,No.4, Oktober 2008. Hh.3-4.

BAB IV

MOTIVASI BERPRESTASI

Motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan umumnya terjadi karena dia merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka motivasinya akan menurun.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto³¹ :

“motivasi dapat diartikan sebagai keadaan, kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Motivasi seseorang ditentukan oleh stimulusnya yang merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

³¹ H.B. Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h.119.

Menurut Sagir dalam Siswanto³², motivasi seseorang biasanya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (a) Kinerja(*Achievement*), seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan(needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran. David McClelland menyatakan bahwa tingkat *needs of Achievement (n-Ach)* yang telah menjadi naluri kedua(*second nature*) merupakan kunci keberhasilan seseorang;
- (b) Penghargaan(*Recognition*), merupakan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah;
- (c) Tantangan(*Challenge*), adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya;
- (d) Tanggung jawab(*Responsibility*), adanya rasa ikut serta memiliki(*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk ikut merasa bertanggung jawab;
- (e) Pengembangan(*Development*), pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi stimulus kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih giat atau bergairah;
- (f)

³² *Ibid*, h.122.

Keterlibatan(*Involvement*), rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk seseorang dalam melakukan usaha; (h) Kesempatan(*Opportunity*), kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi seseorang.

Menurut Robert Heller, motivasi adalah keinginan untuk bertindak³³, sedangkan Robert Kreitner dan Angelo Kllicki³⁴ mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku manusia atau *goal-directed behavior* disamping itu juga menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Stephen P. Robin, motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.³⁵

³³ Robert Heller. *Motivating People* (London: Dorling Kindersley, 1998), h.6.

³⁴ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*,(New York:McGraw-Hill Coy.Inc., 2001), h.205.

³⁵ Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h.156

Pandangan kontemporer mengenai motivasi, disampaikan oleh Landy dan Becker di dalam Stoner *et. al.*³⁶ mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek motivasi menjadi lima kategori, yaitu: teori kebutuhan, teori keadilan, teori harapan, teori penguatan dan teori penetapan sasaran.

Teori kebutuhan (*need theory*) merupakan teori motivasi yang menangani apa yang dibutuhkan atau persyaratan orang untuk menjalani kehidupannya, terutama menyangkut pekerjaan. Termasuk dalam kelompok ini *Maslow's hierarchy of needs* dan *ERG Theory*.

Teori Keadilan (*Equity theory*) merupakan suatu teori motivasi kerja yang menekankan peran yang dimainkan oleh keyakinan seseorang akan keadilan dan kejujuran dari penghargaan dan hukuman dalam menentukan prestasi dan kepuasan kerjanya.

Teori Harapan (*Expectancy theory*) merupakan teori maotivasi yang menyatakan bahwa orang memilih bagaimana bertindak dari berbagai alternative tingkah laku berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap

³⁶ James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel L. Gilbert Jr. *Manajemen jilid 2*. Terjemahan.(Jakarta: PT Indeks, 2003), hh. 139-152

tingkah laku. Pada kategori ini dikenal istilah *intrinsic reward*, yang merupakan imbalan psikologis yang dialami secara langsung oleh seseorang dan *extrinsic reward*, yang merupakan penghargaan yang disediakan oleh agen dari luar seperti supervisor atau kelompok kerja.

Teori Penguatan (*Reinforcement theory*) merupakan pendekatan pada motivasi berdasarkan “hukum pengaruh” yang merupakan ide bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negative cenderung untuk tidak diulang.

Teori Penentuan Sasaran (*Goal-setting theory*) merupakan sebuah teori proses motivasi yang memfokuskan pada proses penetapan sasaran.

Christopher Earley dan Christine Shalley di dalam Stoner *et. al.* menguraikan proses menentukan sasaran dalam empat tahap kesimpulan seseorang³⁷, yaitu:

(1) penetapan standar untuk dicapai, (2) evaluasi apakah standar tersebut dapat dicapai, (3) evaluasi apakah standar sesuai dengan sasaran pribadi, (4) standar diterima, dengan demikian sasaran ditetapkan dan tingkah laku maju kearah sasaran.

³⁷ *Ibid.* h. 152

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok (John Baldoni, di dalam Wibowo, 2012)³⁸, yaitu:

1. *Energize* (memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.
2. *Encourage* (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui empowering, coaching dan recognizing.
3. *Exhort* (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

³⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hh.385-389

Analisis dari penelitian sebelumnya , mengamati bahwa inovasi , motivasi berprestasi , kecenderungan berani mengambil risiko , kepribadian kreatif , *internal locus of control* , kebutuhan otonomi / kemandirian , perlu untuk kekuasaan , pro - keaktifan , motivasi ekonomi , *self-efficacy* adalah kompetensi yang signifikan (karakteristik psikologis) yang telah dipelajari dalam kaitannya dengan kewirausahaan dalam penelitian sebelumnya.

Namun, tidak ada satu set karakteristik kepribadian yang setiap pengusaha harus memiliki. Ini adalah konfigurasi jumlah tersebut ciri-ciri / karakteristik / sikap yang memisahkan pengusaha potensial dari mereka yang tidak cenderung atau termotivasi untuk terlibat dalam tindakan kewirausahaan .

Dengan kata lain, menjadi seorang pengusaha, bertindak sebagai pengusaha dan mendapatkan keberhasilan kewirausahaan tergantung pada pengembangan sejumlah kompetensi oleh pengusaha potensial yang terjadi melalui interaksi sosial , pengalaman hidup , pengalaman kerja , pendidikan dan pelatihan adalah penting untuk mengenali kebutuhan untuk mengembangkan dan mengasah kompetensi

tersebut untuk tujuan lebih banyak mendapatkan kesempatan sukses dalam kewirausahaan.

Dengan memperhatikan uraian diatas dapat disintesakan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan mental dari dalam diri yang dapat dilihat dengan intensitas tindakan untuk berkompetisi mencapai prestasi dari seseorang dalam mencapai tujuannya, dengan indikator : (1) disiplin diri, (2) bangga memperjuangkan sesuatu sampai berhasil, (3) ulet dalam berusaha, (4) inovatif dan (5) bertanggungjawab.

BAB V

BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEWIRAUSAHAAN

Sebuah budaya yang memiliki sikap kewirausahaan menciptakan lingkungan pembelajaran yang bersumber dari eksplorasi dan eksperimen lingkungan pembelajaran yang bersumber dari eksplorasi dan eksperimen yang diwujudkan dalam bentuk kreatifitas dan inovasi. Sedangkan indikasi nyata dari berhasilnya pembelajaran adalah kompetensi pengetahuan yang dimiliki untuk selanjutnya akan tercermin dalam sebuah kinerja optimal bagi personel-personel yang berhubungan langsung dengan pasar dan terikat dalam pola organisasi yang formal.

Organisasi sebagai suatu tempat berkumpulnya individu tidak bisa terlepas dari adanya perbedaan perilaku dari masing-masing anggotanya. Perilaku ini memerlukan pedoman agar dapat diselaraskan dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pedoman tersebut adalah Budaya Organisasi sebagai falsafah hidup dalam menjalankan semua

kegiatan dari organisasi tersebut. Dalam kehidupan, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku social-masyarakat yang selanjutnya menghasilkan budaya masyarakat. Demikian juga dengan anggota organisasi, dengan segala nilai, keyakinan dan perilaku yang ada dalam organisasi kemudian tercipta suatu budaya organisasi.

Budaya organisasi bisa menjadi perekat sosial dari anggotanya secara bersama karena berbagai karakter individu perlu disatukan ke dalam satu kekuatan organisasi. Keberagaman kondisi lingkungan menyebabkan pola dan warna budaya yang berbeda yang akan memunculkan budaya yang kuat dan lemah. Pada budaya yang kuat terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen organisasi. Pada budaya yang lemah menggambarkan bahwa anggota organisasi tidak dapat meyakini dan menghayati nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi sehingga masih ragu dalam penerapannya.

Dalam organisasi yang dinamis, penyempurnaan budaya organisasi pasti terjadi dan diselaraskan dengan tuntutan perkembangan zaman.

Pada dasarnya perubahan organisasi pasti terjadi karena adanya tuntutan kondisi yang mempengaruhi organisasi dalam bisnis. Mengingat budaya organisasi digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tindakan maka budaya organisasi dapat digunakan sebagai pengendali manajemen, artinya pelaksanaan kegiatan manajemen tidak boleh bertentangan dengan budaya yang dianut oleh organisasi tersebut.

Guna memenuhi keinginannya, seseorang cenderung berperilaku berbeda dengan yang lain. Perilaku yang terjadi di dalam organisasi merupakan interaksi diantara individu yang ada. Perilaku seseorang juga dipengaruhi karakteristik dari organisasinya, karena itu harus diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Arnold Feldman di dalam Teman Koesmono mengemukakan pendapat sebagai berikut³⁹.

“Individual behavior refers to be concrete action engaged in by a person. However whether any

³⁹ Teman Koesmono. “Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan” . Ekuitas, Vol.10, No.3, Sep.2006), ISSN 1411-0393, h. 343.

particular set of behavior or actions constitutes performance depends on what the organization expects or demand of the person. Identifies five sets of factors that have an impact upon individual behavior in organization: motivayion, ability, perception, personality, organizational system and resources”.

Perilaku individu merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh seseorang. Namun dalam kenyataan merupakan kumpulan dari perilaku atau tindakan atau perbuatan yang tergantung pada harapan-harapan dari organisasi atau permintaan dari seseorang. Terdapat lima faktor yang berdampak terhadap perilaku individu di dalam organisasi, yaitu: motivasi, kemampuan, persepsi, kepribadian, sistem organisasi dan berbagai sumberdaya, yang juga dapat dikategorikan sebagai budaya dari organisasi tersebut.

Dalam rangka mewujudkan perubahan budaya organisasi sesuai dengan tuntutan jaman, manajemen PTN telah menyiapkan dengan kepemimpinan yang demokratis, mengadakan program belajar mengajar dan pelatihan yang menunjang kewirausahaan serta adanya program pemberda -

yaan terhadap mahasiswa dengan memfasilitasi mahasiswa dalam mendapatkan bea siswa wirausaha maupun kemudahan dalam mendapatkan kredit-lunak.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berkeyakinan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewirausahaan mahasiswa.

BAB VI

MINAT MANDIRI DAN PERILAKU KEWIRAUSAHAAN

Menurut kamus umum bahasa Indonesia (2001) istilah “minat” didefinisikan sebagai: perhatian; keinginan untuk memperhatikan atau melakukan sesuatu. Sedangkan istilah “mandiri” didefinisikan sebagai: berdiri sendiri dalam arti tidak bergantung kepada orang lain dalam mengerjakan sesuatu; tidak menyandarkan hidup pada orang lain karena sudah dapat berusaha sendiri⁴⁰.

Kewirausahaan adalah kemampuan individu atau kelompok dalam melakukan terobosan dengan cara menciptakan (kreatifitas) dan melakukan (inovasi) sesuatu yang baru atau berbeda; nilai tambah dari yang baru dan berbeda tadi dapat memuaskan atau menciptakan kebutuhan konsumen; melakukan terobosan dengan penuh keberanian dan

⁴⁰ J.S. Badudu dan Sutan Muhammad Zain. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*.(Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2001), h.857 dan h.899.

perhitungan yang matang berkaitan dengan sumber daya dan situasi yang ada.

Kemandirian dalam kewirausahaan dapat dipahami sebagai suatu pandangan terhadap tingkat keberanian seorang wirausahawan untuk menjadi yang pertama dalam inovasi produk pasar, berani mengambil risiko, melakukan tindakan proaktif dan kemandirian dalam menjalankan usaha.

Dari segi karakteristik perilaku, wirausaha adalah mereka yang mendirikan, mengelola, mengembangkan dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri. Wirausaha adalah mereka yang dapat menciptakan kerja bagi orang lain dengan berswadaya. Definisi ini mengandung asumsi bahwa setiap orang yang mempunyai kemampuan normal dapat menjadi wirausaha asal mau dan mempunyai minat untuk mandiri serta bisa memanfaatkan kesempatan untuk belajar dan berusaha. Berwirausaha melibatkan dua unsur pokok, yaitu: (1) peluang dan (2) kemampuan menanggapi peluang. Dengan demikian kewirausahaan merupakan tanggapan terhadap peluang usaha yang terungkap dalam seperangkat tindakan serta membuahkan hasil berupa organisasi usaha yang melembaga, produktif dan inovatif.

Kewirausahaan sendiri merupakan konsepsi, maka untuk menerapkannya dalam kegiatan usaha haruslah diwujudkan dalam berbagai tindakan (perilaku), bisa saja seseorang punya potensi kewirausahaan yang bagus tetapi bila tidak didukung dengan minat untuk mandiri dan tidak pernah diwujudkan potensi itu dalam perilaku maka potensi itu hanya tinggal potensi yang tidak punya makna dalam dunia bisnis riil. Minat yang kuat untuk mandiri akan dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam berprestasi. Motivasi yang kuat akan mendukung perilaku kewirausahaan sebagai wujud kongkret dalam aktivitas bisnis, mengingat faktor ini sangat penting karena menunjang kemajuan usaha.

Banyak perusahaan yang muncul dan tumbuh menjadi besar berkat polesan tangan para wirausahawan yang mampu bertindak sebagai wirausaha yang profesional.

Menurut Fitri Lukiastuti dalam disertasinya yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja UKM melalui Dukungan Komitmen Perilaku terhadap proses Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring (Studi Empirik pada

Klaster UKM Batik di Jawa Tengah), menyebutkan bahwa salah satu hasil temuannya adalah Orientasi Wirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen perilaku.

Immanuel Chrisma Yunanta Mahardika dalam penelitian yang berjudul “Perilaku Kewirausahaan ditinjau dari Motivasi berprestasi pada etnis Cina dan Jawa di Perumahan Tanah Mas Semarang”, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan pada perilaku kewirausahaan dengan motivasi berprestasi ($r_{xy} = 0,514$ dan $p < 0,01$) yang berarti semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin kuat pula perilaku kewirausahaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin lemah pula perilaku kewirausahaannya.⁴¹ Mahasiswa yang mempunyai minat untuk menjadi wirausaha jangka dekat atau sekitar dua tahun mempunyai persepsi yang tinggi pada keinginan membuka usaha sendiri, memperoleh posisi yang baik di lingkungan dan keinginan pendapatan yang lebih baik

⁴¹ Immanuel Chrisma Yunanta Mahardika. “Perilaku Kewirausahaan ditinjau dari Motivasi berprestasi pada etnis Cina dan Jawa di perumahan Tanah Mas Semarang”. Eprints.unika.ac.id/2410, diakses pada 10 Juni 2014

dibanding yang mempunyai niat menjadi entrepreneur jangka panjang maupun yang tidak berminat.⁴²

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berkeyakinan terdapat pengaruh langsung positif Minat Mandiri terhadap Perilaku Kewirausahaan mahasiswa.

⁴² Yuli Budiarti, Tri Endang Yani dan Nuria Universari. “*Minat Mahasiswa Menjadi Wirausaha (Studi pada mahasiswa FE Universitas Semarang)*”. Jurnal Dinamika Sosbud, Vol.14 No.1, Juni 2012,h.89-101

BAB VII

MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERILAKU KEWIRAUSAHAAN

Salah satu aspek penting dalam institusi/perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu institusi/perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan tercapainya tujuan yang diinginkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada

dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan (1) Pengaruh perilaku, (2) Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan dan (3) Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Ada beberapa teori motivasi yang berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku individu dalam melakukan tindakan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Mc Clelland.

Maslow membuat urutan kebutuhan manusia, dengan asumsi bahwa kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hirarki berdasar kepentingannya. Hirarki tersebut terbagi menjadi 5 tingkatan, yaitu (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan fisik,

(3) kebutuhan social, (4) kebutuhan penghargaan dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Maslow⁴³ tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan.

Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya

⁴³ HR Management. "*Teori Hirarki Motivasi dari Abraham Maslow*", (Majalah Manajer edisi September 1986. <http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>, diakses 25 Juni 2014

dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Kebutuhan akan prestasi merupakan motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Menurut Rivai, motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁴⁴

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti punya keyakinan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Motivasi berprestasi terhadap Perilaku kewirausahaan.

⁴⁴ Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala. *Manajemen SDM untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), h.839.

BAB VIII

BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Budaya organisasi merupakan suatu acuan yang dianut secara bersama diantara anggota organisasi dalam melakukan interaksi diantara mereka dan juga dengan lingkungan.

Budaya organisasi bersifat berbeda antara satu dan lain organisasi, masing-masing memiliki ke-khas-an yang mencirikan perbedaan. Budaya organisasi juga bersifat dinamis yang berarti perlu selalu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah

budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Beraneka ragamnya bentuk organisasi, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya organisasi pendidikan, perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak sekaligus memberikan dorongan atau motivasi dalam melakukan suatu kegiatan.

Motivasi seseorang bisa berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) dan berasal dari luar dirinya (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang. Bila dilihat dari sisi

kebutuhan, motivasi sangat mungkin dipengaruhi oleh norma, sikap ataupun peraturan dari organisasi ataupun lingkungannya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono⁴⁵ dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur “, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel Budaya organisasi terhadap Motivasi sebesar 0.680, variable Motivasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 1.462, Variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 1.183, variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0.506, sedangkan variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar 0.003.

Dengan beranalogi terhadap hasil penelitian tersebut, patut diduga bahwa terdapat pengaruh langsung positif Budaya organisasi terhadap Motivasi berprestasi.

⁴⁵ Teman Koesmono. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur “.Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, No.2 Sep., 2005, hh.171-188

BAB IX

MINAT MANDIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Minat Mandiri mempunyai perspektif dan pandangan yang maju dan berorientasi ke masa depan. Orang yang mempunyai Minat Mandiri mempunyai pandangan yang jauh ke depan, selalu berusaha untuk berkarsa dan berkarya. Kuncinya pada kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang telah ada sekarang.

Meskipun dengan risiko yang mungkin terjadi ia tetap tabah untuk mencari peluang dan tantangan demi pembaruan masa depan. Pandangan yang jauh ke depan membuat wirausahawan tidak cepat puas dengan karsa dan karya yang sudah ada sekarang. Oleh karena itu orang yang mempunyai Minat Mandiri akan selalu berpikir kreatif-inovatif dan mempersiapkannya dengan mencari suatu peluang.

Wirausahawan yang handal mampu berpikir proaktif, mampu membaca, menangkap dan mengolah peluang yang muncul menjadi “*chance*” yang mempunyai prospek, tidak

hanya mampu mengembangkan usaha yang telah ada tapi juga menunjukkan minat kemandiriannya serta termotivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat dalam rangka mencapai prestasi yang diinginkan.

Seorang wirausahawan tidak boleh berpikiran negatif (*negative thinking*) seperti : (1) perasaan takut terhadap kurangnya modal yang dimiliki, (2) iri hati dan dendam terhadap keberhasilan orang lain, (3) kemalasan yang merupakan penyakit batin yang konotasinya selalu negatif, (4) kebiasaan buruk seperti sombong, selalu memaksakan kehendak dan tidak toleransi, tidak mau mendengar atau menerima ide orang lain, terlalu birokratis dan tidak fleksibel, otoriter dan gila hormat serta sanjungan.

Seorang yang mempunyai Minat Mandiri harus mampu mengembangkan pola pikir yang positif (*positive thinking*) yaitu suatu cara pandang untuk perbaikan, kreatif, inovatif, bekerja produktif dan efisien. Beberapa sikap positif yang perlu dimiliki oleh seorang wirausaha yang mengandalkan kemandirian, yaitu: (1) selalu menggunakan pikiran secara produktif, (2) bergaul dengan orang yang berpikiran dan bertindak wirausaha, (3) fleksibel terhadap ide/gagasan, (4) dapat mengubah lingkungan atau pindah ke

lingkungan lain yang lebih positif, (5) dapat menyelesaikan konflik mental secepat mungkin dan (6) kemampuan mengambil keputusan dalam suasana stress.⁴⁶

Kegunaan cara berpikir positif dikaitkan dengan keberhasilan perusahaan, mengarahkan pengusaha untuk berpikir masuk akal. Apabila ada pengusaha lain yang sukses maka orang tidak berpikir negatif, misalnya karena nasib, keberuntungan dan koneksi. Faktor-faktor non teknis tersebut justru ditempatkan sebagai kiat yang mendorong untuk juga berhasil. Keberhasilan perusahaan lain merupakan cambuk, tidak menyebabkan patah semangat, mau menerima, belajar meniru dan akhirnya juga dapat berhasil. Melalui pikiran yang jernih dan positif jika diterapkan pada usahanya, akan mempunyai pengaruh yang sangat baik terhadap keberhasilan usaha⁴⁷.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menduga terdapat pengaruh langsung positif Minat Mandiri terhadap Motivasi Berprestasi dari mahasiswa.

Nilai, norma, adat dan ritual budaya tidak muncul secara kebetulan saja tetapi berkembang melalui evolusi dan

⁴⁶ Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *op. cit.*, h.130.

⁴⁷ *Ibid.*

dipengaruhi oleh politik, agama, bahasa dan aspek budaya yang lain. Individu dan kelompok dalam masyarakat memainkan suatu peran dalam perjalanan yang ditempuh oleh budaya selama beberapa waktu.

Beraneka ragamnya bentuk organisasi, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula, misalnya organisasi pendidikan, perusahaan jasa, manufaktur dan trading.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak sekaligus memberikan dorongan atau motivasi dalam melakukan suatu kegiatan.

Minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu aktifitas tanpa ada yang mempengaruhi. Minat merupakan suatu komponen yang ada pada diri individu yang

mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu.

Guna membangun minat untuk mandiri dalam berwirausaha yang tinggi, seseorang perlu memiliki daya tahan mental terhadap kesulitan yang mantap dan solid. Pentingnya daya tahan yang tinggi ketika memulai suatu bisnis adalah berdasarkan fakta bahwa banyak dijumpai pengusaha baru yang menemui kendala dalam menjalani aktifitas bisnisnya. Kondisi ini juga diperburuk dengan kondisi lingkungan bisnis saat ini yang penuh dengan ketidakpastian. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan ketahanan mental yang tinggi dari calon entrepreneur. Faktor lain yang perlu diperhatikan terhadap minat berwirausaha seseorang adalah tingkat keyakinan diri untuk dapat mengerjakan tugas (*self-efficacy*) dan adanya kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*). Seseorang yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan dapat mengerjakan tugas dengan baik dan seseorang yang memiliki hasrat dan keinginan yang kuat untuk berprestasi dalam bisnis akan mencurahkan energi dan upaya yang keras untuk memulai bisnis tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadeghian *et. al.*⁴⁸, menyebutkan ada beberapa hal penting yang bisa diharapkan berperan dalam menumbuhkan minat dan moral kewirausahaan, antara lain :

(1) bahwa moral kewirausahaan tidak merupakan sesuatu yang “dilahirkan” atau “bawaan dari lahir” akan tetapi merupakan sesuatu yang bisa dipelajari melalui pendidikan, oleh karena itu pihak pemerintah harus memperkaya budaya di universitas dengan menyelenggarakan pendidikan kewirausahaan, (2) menyelenggarakan seminar dan loka karya pendidikan tentang kewirausahaan, (3) menghadirkan wirausahawan sukses untuk bermitra dan berbagi pengalaman, (4) mata kuliah kewirausahaan yang diberikan harus menggunakan metoda yang sesuai dengan esensi kewirausahaan dan komprehensif dan (5) perlu adanya kerjasama diantara unit-unit kewirausahaan dari tiap-tiap

⁴⁸ A. Sadeghian, M. Kazemian, M. Hafezian, B. Kazemikani, SH. Gholizadeh and L. Zoleikani. “*The role of entrepreneurship education on the entrepreneurship’s moral of the university students*”. Journal of Advances in Environmental Biology, ISSN 1995-0756, 2013, hh. 1942-1948

perguruan tinggi pengelola kegiatan kewirausahaan mahasiswa.

BAB X

PENUTUP

Dari pembahasan secara teori maupun secara praktis maka dapat ditemukan pengaruh tidak langsung dari Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewirausahaan. Secara langsung memang Budaya Organisasi terbukti tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kewirausahaan akan tetapi Budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi. Sedangkan Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi secara langsung berpengaruh terhadap Perilaku Kewirausahaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa adanya peningkatan/perbaikan Budaya Organisasi akan dapat meningkatkan Perilaku Kewirausahaan, yaitu melalui Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa perbaikan atau peningkatan Perilaku Kewirausahaan mahasiswa dari PTN di propinsi DKI Jakarta dan sekitarnya sebagaimana yang diinginkan akan dapat

dicapai dengan cara memberikan perhatian dan pengembangan terhadap Budaya Organisasi yang mendukung kewirausahaan, Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi dari mahasiswa.

B. Implikasi

Temuan dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Perilaku Kewirausahaan. Temuan penelitian ini memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, dimana Perilaku Kewirausahaan dipengaruhi oleh berbagai variasi dari variabel eksogen seperti Budaya Organisasi, Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi dengan model teoretik yang diajukan. Hasil temuan ini diharapkan dapat sebagai tambahan atau rujukan terhadap penelitian yang berkaitan dengan Perilaku Kewirausahaan, khususnya penelitian dengan variabel eksogennya Budaya Organisasi, Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi atau penelitian yang relevan.

Berdasarkan temuan tersebut, untuk memperbaiki dan meningkatkan Perilaku Kewirausahaan perlu diperhatikan ketiga variabel tersebut, yaitu Budaya Organisasi, Minat

Mandiri dan Motivasi Berprestasi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memperbaiki dan meningkatkan Perilaku Kewirausahaan dapat dilakukan dengan menumbuh-kembangkan Budaya Organisasi yang baik, mendukung dan meningkatkan Minat Mandiri dan meningkatkan Motivasi Berprestasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan melakukan program yang terintegrasi dalam menentukan perencanaan yang berkaitan dengan peningkatan Perilaku Kewirausahaan. Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah

Budaya Organisasi yang baik dan mendukung pengembangan kewirausahaan akan dapat menambah semangat dan sekaligus meningkatkan perilaku mahasiswa dalam menekuni bidang wirausaha dan sebaliknya bila budaya organisasi di lingkungan kampus tidak menunjukkan adanya dukungan terhadap kegiatan kewirausahaan akan mengakibatkan timbulnya rasa bosan, jenuh, tidak senang dan bahkan kemungkinan antipati mahasiswa terhadap kegiatan-kegiatan yang terkait dengan kewirausahaan.

Hal ini dapat dimengerti mengingat peranan Budaya Organisasi dalam menunjang kegiatan kewirausahaan di kampus-kampus perguruan tinggi sangat besar karena

mahasiswa akan lebih termotivasi untuk berprestasi dan sekaligus dapat menumbuhkan minat dari mahasiswa untuk bekerja mandiri dengan melaksanakan wirausaha serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi Budaya Organisasi di kampus yang baik, atau yang memungkinkan mahasiswa untuk mandiri, berprestasi dan berkreasi sebagai suatu tuntutan dalam berwirausaha yang digelutinya.

Budaya Organisasi yang kurang mendukung minat dan motivasi mahasiswa dalam berwirausaha seperti kurang responsif terhadap aspirasi mahasiswa dalam pengembangan kewirausahaan, universitas tidak memberikan akses kepada mahasiswa untuk mendapatkan dana pinjaman lunak dari bank rekanan, universitas tidak memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan dana dari program beasiswa, kurang peduli dari pihak universitas untuk melaksanakan seminar dan pelatihan kewirausahaan serta tidak adanya kesempatan bagi mahasiswa untuk menjalin hubungan bisnis dengan wirausahawan sukses akan dapat menimbulkan perilaku negatif mahasiswa dalam berwirausaha.

Temuan tersebut memberikan pengertian bahwa upaya perbaikan Budaya Organisasi juga merupakan upaya

peningkatan Perilaku Kewirausahaan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan Budaya Organisasi yang baik guna menstimulasi minat untuk mandiri dan motivasi untuk berprestasi yang pada akhirnya akan dapat berdampak positif terhadap Perilaku Kewirausahaan mahasiswa antara lain perlu dilakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :

Pertama, melakukan pertemuan-pertemuan diantara komunitas mahasiswa yang menekuni wirausaha untuk membahas permasalahan yang berhubungan dengan cara meningkatkan perilaku positif dalam berwirausaha. Pertemuan tersebut dapat saja membahas cara memasarkan produk yang efektif, bagaimana menembus segmen pasar tertentu. Hasil dari pertemuan agar dapat disosialisasikan kepada mahasiswa lainnya.

Kedua, PTN mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mempertemukan antara mahasiswa dengan para pengusaha sukses dalam suatu acara *talk show* atau *workshop* kewirausahaan. Kegiatan tersebut diprakarsai oleh mahasiswa dengan dukungan PTN.

Ketiga, mengadakan pertemuan secara berkala antara mahasiswa dengan pihak pimpinan PTN guna mengevaluasi

kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Dalam pertemuan ini, mahasiswa akan menyampaikan pemikiran dan informasi serta hal-hal yang menjadi tantangan dalam berwirausaha dan pihak pimpinan PTN memberikan solusi yang lebih mengarah pada kemudahan fasilitasi dalam berwirausaha di lingkungan kampus.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan perilaku kewirausahaan mahasiswa adalah Minat Mandiri dari mahasiswa. Berbagai macam perlakuan yang diberikan kepada mahasiswa untuk mengetahui tingkat ketertarikan terhadap suatu pekerjaan akan efektif apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang akan mereka peroleh.

Minat berwirausaha merupakan kecenderungan atau ketertarikan mahasiswa melalui ide-ide yang dimiliki untuk melakukan usaha dengan karakteristik kepribadiannya, berani mengambil resiko, dapat menerima tantangan, percaya diri, mempunyai kekuatan usaha, kreatif dan inovatif serta mempunyai keterampilan untuk memenuhi kebutuhan. Minat akan timbul apabila mahasiswa tertarik kepada sesuatu dengan kebutuhan atau merasakan bahwa sesuatu yang akan dipelajari dirasakan bermakna bagi dirinya. Namun demikian

minat tanpa adanya usaha yang baik maka wirausaha akan sulit untuk berhasil.

Dalam minat berwirausaha terkandung pengertian kemandirian. Kemandirian secara umum adalah berani untuk mengambil keputusan dengan cepat, mampu mengambil inisiatif, mempunyai rasa tanggung jawab, yakin dengan kemampuan diri, mampu mengerjakan tugas, mampu mengatasi rintangan, dan mampu mengarahkan tingkah lakunya menuju kesempurnaan. Bentuk dari ekspresi kemandirian yang lain dapat berupa sikap tegas, tidak mudah dipengaruhi orang lain serta konsekuen terhadap kata-kata dan tindakannya.

Secara psikologis kemandirian dianggap penting karena merupakan usaha mahasiswa untuk menyesuaikan diri secara aktif dengan lingkungan. Tanpa kemandirian mahasiswa tidak mungkin mempengaruhi dan menguasai lingkungan dengan kata lain kemandirian merupakan modal dasar bagi mahasiswa dalam menentukan sikap dan perbuatan terhadap lingkungan sehingga mendorong mahasiswa menjadi insan yang produktif dan efisien serta membawanya kearah kemajuan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam upaya menstimulasi minat mandiri dari mahasiswa yang pada akhirnya akan dapat berdampak positif terhadap Perilaku Kewirausahaan mahasiswa antara lain perlu dilakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :

Pertama, pihak pimpinan PTN menciptakan suasana kampus yang bisa lebih menumbuhkan minat mandiri, seperti membuka kantin yang dikelola oleh mahasiswa atau koperasi, secara periodik menyelenggarakan bazar yang diikuti oleh mahasiswa dengan hasil karyanya.

Kedua, PTN mengadakan kegiatan kunjungan ke tempat-tempat pengusaha mikro, kecil dan menengah sebagai salah satu upaya studi banding bagi mahasiswa.

Ketiga, mengadakan kunjungan ke PTN dan PTS lain yang mempunyai unit kegiatan kewirausahaan untuk saling tukar pikiran dan pengalaman dalam mengembangkan kegiatan kewirausahaan di kampus masing-masing.

Semakin meningkatnya jumlah pengangguran terdidik di Indonesia, salah satunya disebabkan oleh engganannya lulusan perguruan tinggi untuk berwirausaha. Menjadi wirausaha seringkali dipandang sebagai pilihan karir yang tidak terlalu disukai karena dihadapkan pada situasi

keseharian yang tidak pasti, penuh rintangan, dan frustrasi berkaitan dengan proses pendirian usaha baru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi persepsi orang terhadap karir kewirausahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi persepsi orang terhadap karir kewirausahaan. Oleh karena itu pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi harus dirancang sedemikian rupa agar dapat memberikan dampak dalam mendorong minat mahasiswa untuk berwirausaha. Pola pembelajaran kewirausahaan minimal mengandung lima unsur: pemikiran, perasaan, keterampilan, kesiapan mental, dan pengalaman langsung. Studi empiris juga menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi (n-Ach) adalah faktor kunci dalam keberhasilan berwirausaha. Untuk itu perguruan tinggi harus dapat menciptakan atmosfer yang mendorong berkembangnya kebutuhan berprestasi dalam diri mahasiswa.

Salah satu solusi yang ditawarkan pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran adalah menciptakan lapangan kerja yang bersifat padat karya. Namun, kalangan terdidik cenderung menghindari pilihan pekerjaan ini karena preferensi mereka terhadap pekerjaan kantoran lebih tinggi.

Preferensi yang lebih tinggi didasarkan pada perhitungan biaya yang telah mereka keluarkan selama menempuh pendidikan dan mengharapkan tingkat pengembalian (*rate of return*) yang sebanding. Kecilnya minat berwirausaha di kalangan lulusan perguruan tinggi sangat disayangkan. Seharusnya mahasiswa mampu melihat kenyataan bahwa lapangan kerja yang ada tidak memungkinkan untuk menyerap seluruh lulusan perguruan tinggi di Indonesia, para lulusan perguruan tinggi harus mulai memilih berwirausaha sebagai pilihan karirnya. Upaya untuk mendorong hal ini mulai terlihat dilakukan oleh kalangan institusi pendidikan, termasuk perguruan tinggi. Kurikulum yang telah memasukkan pelajaran atau mata kuliah kewirausahaan telah marak. Namun demikian, hasilnya masih belum terlihat. Para lulusan perguruan tinggi masih saja enggan untuk langsung terjun sebagai wirausahawan, dibuktikan dengan angka pengangguran terdidik yang ternyata malah makin meningkat.

Berdasarkan gambaran tersebut, pihak PTN harus bisa menciptakan lingkungan kampus yang dapat mendorong mahasiswa untuk bangkit dan memulai kegiatan

berwirausaha. Adapun tindakan-tindakan yang perlu diambil oleh pihak PTN, antara lain :

Pertama, pihak pimpinan PTN harus bisa membuat kurikulum yang terkait dengan mata kuliah kewirausahaan semenarik mungkin sehingga akan dapat lebih menarik perhatian mahasiswa dengan harapan mahasiswa akan bisa lebih mencintai dan tertarik untuk berwirausaha.

Kedua, PTN perlu mengkaji lebih dalam lagi untuk menambah jam perkuliahan yang berhubungan dengan kewirausahaan, seperti dari 2 SKS menjadi dua kali 2 SKS.

Ketiga, PTN perlu memikirkan lebih lanjut tentang bagaimana bisa memberikan kemudahan kepada mahasiswa untuk mendapatkan beasiswa wirausaha ataupun kemudahan memperoleh bantuan atau pinjaman dana untuk usaha dengan kredit lunak. Dengan demikian kendala utama yang sering dihadapi mahasiswa, yaitu masalah pendanaan akan dapat diatasi.

Berdasarkan atas hasil temuan penelitian dan implikasinya dapat disampaikan beberapa saran dalam rangka meningkatkan Perilaku Kewirausahaan, yaitu dengan melakukan beberapa tindakan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan Perilaku Kewirausahaan

mahasiswa, pihak pemangku kepentingan dari Perguruan Tinggi Negeri di propinsi DKI Jakarta dan sekitarnya agar memberikan perhatian terhadap faktor Minat Mandiri dan Motivasi Berprestasi dari mahasiswa dan terutama faktor Budaya Organisasi agar diarahkan ke hal-hal yang lebih dapat menunjang dan meningkatkan minat serta motivasi dari mahasiswa.

2. Budaya Organisasi yang berpengaruh tidak langsung terhadap Perilaku Kewirausahaan baik melalui Minat Mandiri maupun Motivasi Berprestasi harus menjadi fokus perhatian dari *stakeholder* (pemangku PTN) sehingga dapat memenuhi keinginan mahasiswa dan dapat menjadi contoh bagi perguruan tinggi lainnya (PTN maupun PTS) sekaligus menunjang Gerakan Nasional Wirausaha yang telah dicanangkan oleh Pemerintah.
3. Minat Mandiri berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewirausahaan. Untuk itu pihak PTN perlu menciptakan lingkungan kampus yang bisa membangkitkan minat mahasiswa untuk mandiri dalam melakukan wirausaha, seperti membentuk komunitas wirausaha kampus dan mengadakan forum diskusi dengan menghadirkan alumni dan pengusaha yang sukses dalam berwirausaha.

4. Guna meningkatkan motivasi berprestasi dari mahasiswa pihak PTN

perlu lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pembelajaran kewirausahaan melalui penambahan jam mata kuliah serta memperbanyak seminar dan pelatihan kewirausahaan sehingga secara intrinsik akan dapat lebih mendorong mahasiswa untuk berprestasi. Secara ekstrinsik pihak PTN perlu memberikan lebih banyak stimulus agar mahasiswa lebih semangat dalam berwirausaha, seperti memberikan kesempatan lebih banyak bagi mahasiswa untuk bisa memperoleh bantuan dana, seperti melalui Modal Ventura. Modal ventura merupakan pembiayaan yang memiliki risiko tinggi. Pembiayaan modal ventura berbeda dengan bank yang memberikan pembiayaan berupa pinjaman atau kredit, karena modal ventura memberikan pembiayaan dengan cara melakukan penyertaan langsung ke dalam perusahaan yang dibiayainya. Pembiayaan Modal Ventura bertujuan antara lain, (1) memungkinkan dan mempermudah pendirian suatu usaha baru, (2) membantu pembiayaan wirausaha terutama pada tahap awal yang mengalami kesulitan dana, (3) membantu wirausaha baik pada tahap

pengembangan suatu produk maupun pada tahap mengalami kemunduran, (4) membantu terwujudnya dari hanya suatu gagasan menjadi produk jadi yang siap dipasarkan, (5) mendorong pengembangan proyek *research and development*, (6) membantu pengembangan teknologi baru dan memperlancar terjadinya alih teknologi, (7) membantu dan memperlancar pengalihan kepemilikan suatu perusahaan dan (8) memperlancar mekanisme investasi di dalam dan luar negeri.

5. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih luas dan mendalam dengan menambah variabel yang secara konseptual berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya Perilaku Kewirausahaan, seperti meneliti pengaruh dukungan keluarga dan lingkungan serta kemudahan akses dalam mendapatkan dana untuk berwirausaha baik melalui penelitian dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Imran; Ayse Kucuk Yilmaz; Jawaria Fatima Ali dan Hasan Afzal. *“Effects of National Culture on Entrepreneurial Intentions.”* Business Transformation through Innovation and Knowledge Management : An Academic Perspective. <http://www.ciitlahore.edu.pk/Papers/540-8589018421929238308>. (diakses 26 Desember 2015)
- Alma, Buchari. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: CV Alfabeta, 2010.
- Amstrong, Michael. *Amstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed. London and Philadelphia: Kogan Page, 2009.
- Anonymous. “Bonus Demografi Tidak Optimal.” *Kompas*, 3 Maret 2014.
- Astamoen, Moko P. *Entrepreneurship dalam perspektif kondisi Bangsa Indonesia*. Bandung : Alfabeta, 2005.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. *Pembangunan Berwawasan Kependudukan Jadi Kunci Penyiapan SDM Indonesia yang-Berdaya-Saing*. <http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?Siara nPersID=62>. (diakses 6 Maret 2014).

- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. *Proyeksi penduduk-Indonesia-2010-2035*, <http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?Siara nPersID=66>, (diakses 11 Pebruari 2014).
- Badan Pusat Statistik Propinsi DKI Jakarta. *Berita Resmi Statistik.No.26/05/31/Th.XVI*, 5 Mei 2015
- Badan Pusat Statistik. *Survei Angkatan Kerja Nasional*, tahun 2004, 2012-2014.
- Badudu, J.S. dan Sutan Muhammad Zain. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001.
- Balzac, Stephen R. *Organizational Development*. New York : McGraw Hill, 2011.
- Bygrave, William D.. *The Portable MBA Entrepreneurship*. New York : Willey & Sons Inc., 1994.
- Carland, J.W. et. al. *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization*, Academy of Management Review, Vol.9, No.2.**
- Chaplin, J.P. *Kamus Psikologi Lengkap*. Jakarta : PT Raja Grafindo, 2008.**
- Cichoki, Patricia dan Christine Irwin. *Organization Design*. London : Kogan Page, 2011.**
- Daft, Richard L. *New era of Management*. 9th Edition. Canada : South Western, 2010.

- Deresky, Helen. *International Management*. 6th Edition. New Jersey : Prentice Hall, 2008.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS-19*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF, 2003.
- Heller, Robert. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley, 1998.
- Heryanto, Imam dan Totok Triwibowo. *Manajemen Proyek Berbasis Teknologi Informasi*. Bnadung : Informatika, 2009.
- HR Management. *Teori Hirarki Motivasi dari Abraham Maslow*,
Majalah Manajer edisi September 1986.
<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>. (diakses 25 Juni 2014).
- Ivancevich, J.M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta : Penerbit Erlangga, 2007.

- Jackson, Schuler, Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Managing Human resource*. Terjemahan. Buku-1. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat, 2010.
- Javee, David. *Organization Theory. Tension and Change*. New York : McGraw Hill, 2001.
- Jones, G.R. *Organizational Theory, Design and Change*. 6th Edition. Boston : Pearson, 2010.
- Kadir. *Statistika Terapan. Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada, 2015.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Coy.Inc., 2001.
- Kristianto, Pambayu. *Pengaruh training kewirausahaan pada mata pelajaran kewirausahaan terhadap tumbuhnya motivasi dan minat berwirausaha siswa SMK PGRI 3 Malang (Studi pada siswa kelas X Program Keahlian Teknik Permesinan, 2010)*
- Lembaran Negara RI tahun 2003 No.39. *UU RI No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Lukiastuti, Fitri. “*Upaya Peningkatan Kinerja UKM melalui Dukungan Komitmen Perilaku terhadap proses Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring*” (Studi Empirik pada Klaster UKM Batik di Jawa Tengah), <http://eprints.undip.ac.id/40811/> diakses tgl 22 Mei 2014

- Lumpkin, G.T. and G.G. Dess. *Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to performance*. Academic of Management Review, Vol.21, No1, 1996.
- Mahardika, Imanuel C.Y. *Perilaku Kewirausahaan ditinjau dari Motivasi berprestasi pada etnis Cina dan Jawa di perumahan Tanah Mas Semarang*. Eprints.unika.ac.id/2410 (diakses pada 10 Juni 2014).
- Meredith, Geoffrey G. *The Practice of Entrepreneurship*. Geneve: International Labor Organization, 2005.
- Mulyati. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta : Andi Publisher, 2004.
- Nawawi, Ismail. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala. *Manajemen SDM untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Sandjojo, Nidjo. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Pustaka Sinar Harapan, 2011.

- Sangaji, Etta Mamang dan Sopiiah. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2010.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2011.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. 3rd edition. San Fransisco : Jossey-Bass, 2004.
- Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Stoner, James AF.; Edward Freeman dan Daniel L. Gilbert Jr. *Manajemen Jilid 2*. Terjemahan. Jakarta : PT Indeks, 2003.
- Sudjana. *Analisis Regresi dan Korelasi : Bagi para Peneliti* . Bandung : Tarsito, 1992.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suryana, Yuyus dan Kartib Bayu. *Kewirausahaan. Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rajawali Pers, 2003.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Jurnal :

- Barlett II, J.E., Joe W. Kortlik dan Chadwick C. Higgins. *“Organizational Research Determining Appropriate Sample Size in Survey Research”*. Information Technology, Learning and Performance Journal, Vol.19, No.1, 2001.
- Budiati, Yuli; Tri Endang dan Nuria Universari. *“Minat Mahasiswa menjadi Wirausaha (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.”* Jurnal Dinamika Sosbud, Vol.14, No.1, Juni 2012.
- Decker, W.H., Thomas J. Calo dan Christy H. Weer. *“Affiliation motivation and interest in entrepreneurial careers.”* Journal of Managerial Psychology, Vol.27, No.3, 2012.
- Fuad, Nurwahida dan Abdul Munaf Bohari. *“Malay Women Entrepreneurs in the Small and Medium Sized ICT-Related Business : A Study on Need for Achivement”*. International Journal of Business and Social Science, Vol.2, No.13, July 2011.
- Handaru, Agung Wahyu; Widya Parimita dan Inka Winarni Mufdhalifah. *“Membangun Intensi Berwirausaha Melalui Adversity Quotient, Self Efficacy dan Need for Achievement.”* JMK, Vol.17, No.2, Sep. 2015.
- Hrehova, Daniela. *“Motivation to Become an Entrepreneurs”*. Grant Journal Kega 015Tuke-4, 2013.

Indarti, Nurul dan Rokhima Rostiani. “*Intensi Kewirausahaan Mahasiswa. Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia.*” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia*, Vol.23, No.4, Oktober 2008.

Koesmono, Teman. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.* *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.7, No.2, September 2005.

_____. *Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan.* *Ekuitas*, Vol.10, No.3, September 2006.

Mahesa, Aditya Dion dan Edy Rahardja. “*Analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi minat wirausaha.*” *Diponegoro Journal of Management*, Vol.1, No.1, 2012.

Munir, Zarima Abdul. “*The Effectiveness of Entrepreneurial Motivational Training Programme among University Students.*” *International Journal of Social and Science and Humanity*, Vol.5, No.5, May 2015.

Priyanto, Sony Heru. “*Mengembangkan Pendidikan Kewirausahaan di Masyarakat.*” *Andragogia-Jurnal PNFI*, Vol.1, No.1, Nopember 2009.

- Rosmiati, Donny Teguh Santosa Junias dan Munawar. “*Sikap, Motivasi dan Minat Berwirausaha Mahasiswa.*” JMK, Vol.17, No.1, Maret 2015.
- Sadeghian, A; M. Kazemian; M. Hafezian; B. Kazemi Kani; SH. Gholi Zadeh dan L. Zoleikani. “*The role of Entrepreneurship education on the Entrepreneurship’s moral of the University Students.*” Journal of Advances in Environmental Biology, ISSN 1995-0756, 2013.
- Segal, Gerry; Dan Borgia dan Jerry Schoenfeld. “*The Motivation to become an Entrepreneurs*”. International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, Vol.11, No.1, 2005.
- Stevenson, H.H. and J.C. Jarillo. *A Paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management.* Strategic Management Journal, Vol.11 No.2: 17-27
- Tanveer, M.A.; Usman Ali Gillani; Shaheer Rizvi; Moaz Latif; Hashaam Maqbool dan Muh. Rizwan. “*Barriers for Business Students in Becoming an Entrepreneur in Pakistan.*” IOSR Journal of Business and Management, ISSN: 2278-487X, p-ISSN:2319-7668.
- Thomson, John L. “*A Strategic of Entrepreneurship.*” International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, Vol.5, No.6, 1999.

- Wijaya, Tony. “*Kajian Model Perilaku UKM DIY dan Jawa Tengah.*” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, 2008.
- Yuliana, Bainil dan Pridson Mandiangan. “*Pengaruh Karakteristik Wirausaha dan Sikap Wirausaha terhadap Perilaku Kewirausahaan. Studi kasus pada mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya.*” *Jurnal Eksistensi*, Vol.4, No.1, 2012.
- Zuraida, Rida dan K. Gita Ayu. “*Perilaku Berwirausaha di Kalangan Mahasiswa Universitas Bina Nusantara (Binus).*” *Jurnal Comtech* Vol.4, No.2, Desember 2013.

