

Prosiding

SIMNASIPTEK 2017 **SIMPOSIUM NASIONAL ILMU PENGETAHUAN** **DAN TEKNOLOGI**

“PERKEMBANGAN IPTEK DAN INOVASI
TERBARU UNTUK KEMAJUAN DAN DAYA SAING
BANGSA”

28 September 2017
Kampus BSI Kalimalang

Diselenggarakan Oleh:



Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Bina Sarana Informatika

Didukung Oleh:



Simposium Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
(SIMNASIPTEK) 2017
“Perkembangan Iptek Dan Inovasi Terbaru Untuk Kemajuan Dan Daya
Saing Bangsa”

28 September 2017
Kampus BSI Kalimalang

Editor: 1. Agus Junaidi, M. Kom
2. Kartika Yuliantari, ME
3. Sopiyan Dalis, M. Kom
4. Yoseph Tajul Arifin, M. Kom.
5. Nurvi Oktiani, SE.,MM.

ISBN : 978-602-61268-4-9

Hak Cipta © pada Penulis

Hak Publikasi pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Akademi Bina Sarana Informatika.

Artikel pada Prosiding ini dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersial, dengan syarat tidak menghapus atau mengubah atribut penulis.

REVIEWER PROSIDING
SIMPOSIUM NASIONAL ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI
2017

1. Prof. Dr. Ir. Kaman Nainggolan, MS (STMIK Nusa Mandiri)
2. Dr. Dwiza Riana, S.Si, MM, M. Kom (STMIK Nusa Mandiri)
3. Dr. Doni Purnama Alamsyah, MM, M. Kom (Universitas BSI Bandung)
4. Dr. Faroman Syarif, MM (AMIK BSI Bekasi)
5. Wiruma Titian Adi, SS. MM. (ABA BSI Jakarta)

Peranan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Perguruan Tinggi di Jakarta, Depok dan Tangerang

Faroman Syarief

AMIK BSI Bekasi
e-mail: faroman.frr@bsi.ac.id

Abstract – *The objective of this research is to know the effect of organizational culture towards motivation of state-colleges' student in Jakarta, Depok and Tangerang. Survey was applied in this research which data had been analysed by SPSS after all variables put into a correlational matrix. The variables which are used in this research i.e. Organizational culture and Motivation. In this research, three state-colleges in Jakarta, Depok and Tangerang have been chosen as unit analysis and 150 samples were selected randomly. The result of the research shows that (1) Motivation of entrepreneur is positively effected by Organizational organization, (2) the correlation between organizational culture and motivation for entrepreneurship is significant, and (3) the percentage of variation of organizational culture variable in influencing entrepreneurial motivation is very large that is equal to 99.50%. Based on those findings it could be concluded that any change or variation which occurred at Motivation of entrepreneurship might have been effected by Organizational culture. Therefore, in order to improve the motivation of entrepreneur, organizational culture should be put into strategic planning of student entrepreneurship program development at the state-colleges' in Jakarta, Depok and Tangerang.*

Keynote : Organizational culture, Motivation.

I. PENDAHULUAN

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 (Anonymous, 2014:1). Kondisi *window of opportunity* ini dapat dimanfaatkan secara optimal demi kesejahteraan penduduk serta mendorong 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*)

Peran *entrepreneurship* dalam menentukan kemajuan suatu negara telah dibuktikan oleh beberapa negara 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*. 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) 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 (BPS, 2015:2-3)

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 sebagai wirausahawan. Dengan estimasi penduduk Indonesia sekarang berjumlah sekitar 255 juta jiwa, berarti minimal 5,5 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 8 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.

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

II. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto (2009:119) : “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”.

Menurut Heller (1998:6), motivasi adalah keinginan untuk bertindak, sedangkan menurut Kreitner dan Angelo Klicki (2001:205) 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 Robin (2003:156), motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Christopher Earley dan Christine Shalley di dalam Stoner *et. al.* (2003:139-152) menguraikan proses menentukan sasaran dalam empat tahap kesimpulan seseorang, 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.

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok (John Baldoni, di dalam Wibowo, 2012:385-389), yaitu: (1) *Energize* (memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan member tantangan dengan tepat, (2) *Encourage* (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui empowering, coaching dan recognizing, dan (3) *Exhort* (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

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. Menjadi seorang wirausaha dan keberhasilan dalam berwirausaha 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 dengan tujuan untuk mendapatkan kesempatan sukses dalam berwirausaha.

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

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2013:49), Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari.

Menurut Balzac (2011:1), budaya didefinisikan sebagai berikut : “*Culture is the frame within which we operate and the lense through which we view the organization. If we view an organization as a system of interacting and interrelated parts, culture defines, creates and supports that system*”.

Menurut Amstrong (2009:384). Budaya organisasi atau perusahaan adalah pola nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, sikap dan asumsi yang mungkin belum diungkapkan tetapi membentuk cara

di mana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan segala sesuatu hal yang telah dilakukan. 'Nilai' merujuk pada apa yang diyakini penting tentang bagaimana orang dan organisasi berperilaku. 'Norma' adalah aturan tak tertulis dari perilaku. Definisi ini menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu pada abstraksi seperti nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi seluruh atau sebagian dari bisnis, yang mungkin tidak didefinisikan, tidak dibahas atau bahkan tidak dipedulikan.

Stephen P Robbins di dalam Fahmi (2013:2) mendefinisikan organisasi adalah kesatuan (*entity*) social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Menurut The Oxford English Dictionary, organisasi didefinisikan sebagai berikut: "*The action or process of organizing, ordering or putting into systematic form; the arrangement and coordination of parts into a systematic whole; frequently in social organization and an organized body of people with a particular purpose, as a business, government department, charity etc.*" (Chicoki dan Christine Irwin, 2011:10). Menurut definisi tersebut, organisasi dapat diartikan sebagai suatu cara penanganan atau proses pengorganisasian, memerintah atau menempatkan ke bentuk yang sistematis; pengaturan dan koordinasi bagian menjadi satu kesatuan yang sistematis. Sebuah organisasi merupakan komunitas orang yang secara bersama-sama terstruktur, sistematis dan terkoordinasi dengan baik diantara bagian-bagian yang mendukungnya untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan uraian definisi tersebut diatas dapat disintesis bahwa Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai, norma, kebiasaan, sikap, perilaku dan tindakan yang diterima dan diyakini sebagai kebenaran yang tumbuh dan berkembang menjadi pedoman bagi anggotanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan indikator sebagai berikut : (1) otonom, (2) demokratis, (3) akuntabel, (4) Tanggap/responsif, (5) transparan dan (6) peduli.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Cara pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilaksanakan melalui kuesioner yang telah disiapkan terlebih dahulu. Penelitian ini mengkaji keterkaitan antar variabel penelitian, serta mengukur pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dikaji, yaitu Budaya Organisasi (X) dan Motivasi (Y).

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa (S1) dari ketiga PTN di Propinsi DKI dan sekitarnya, yaitu mahasiswa Ekonomi dan Bisnis (FEB) dan fakultas Ilmu Kesejahteraan Keluarga (FIKK) UNJ, mahasiswa UI yang tergabung dalam Center for Entrepreneurship Development and Studies (CEDS) dan mahasiswa FEB UIN Syarif Hidayatullah.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden berasal dari populasi mahasiswa yang sedang atau sudah menempuh kuliah *Entrepreneurship* dan sedang melakukan usaha wirausaha meskipun masih dalam taraf awal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui *simple random sampling* (acak sederhana). Dalam *simple random sampling*, masing-masing anggota populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama.

Selanjutnya setiap kemungkinan sampel dari ukuran tertentu ini mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih. Hal ini berarti setiap elemen dipilih dengan bebas dari setiap elemen lainnya.

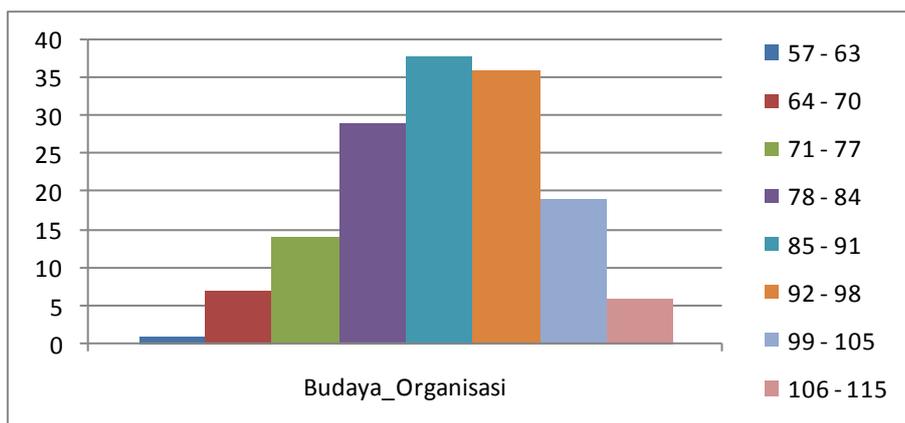
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Yang dimaksud dengan deskripsi data adalah untuk memberi gambaran data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Deskripsi data dihitung berdasarkan statistik deskriptif yang meliputi tendensi sentral dan sebaran data. Tendensi sentral meliputi : skor terendah dan tertinggi, rentang data, rata-rata (mean), median dan modus. Sebaran data terdiri atas standar deviasi (simpangan baku) dan varians. Selain itu, data juga disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram. Dalam penelitian ini, data yang terkumpul merupakan data dari dua variabel yaitu Motivasi (Y) dan Budaya Organisasi (X). Deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai terendah adalah 57 dan tertinggi adalah 115 sehingga rentang data adalah 58 (115-57). Nilai rata-rata sebesar 88,45; median = 89; modus = 85; standar deviasi = 10,45 dan variansnya sebesar 109,30. Distribusi frekwensi skor variabel Budaya organisasi terbanyak berada pada interval skor 85-91 (25,33%), diikuti kelompok skor 92-98 (24%), kelompok skor 78-84 (19,33%), kelompok skor 99-105 (12,67%), kelompok skor 71-77 (9,33%), kelompok skor 64-70 (4,67%), kelompok skor 106-115 (4%) dan perolehan nilai terkecil berada pada kelompok skor 57-63 (0,67%). Penyebaran distribusi skor Budaya Organisasi dapat dilihat pada gambar histogram berikut ini.

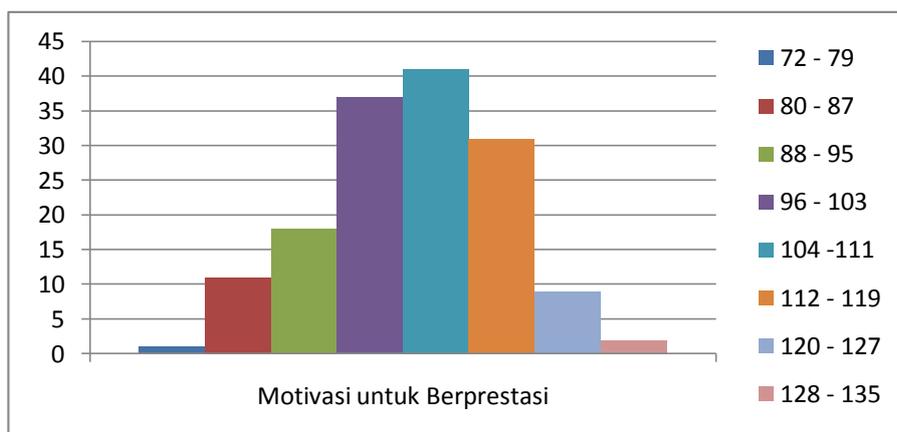


Gambar 1. Histogram Budaya organisasi

2. Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai terendah adalah 72 dan tertinggi adalah 134 sehingga rentang data adalah 62 (134-72). Nilai rata-rata sebesar 104,65; median = 105; modus = 105,75; standar deviasi = 10,79 dan variansnya sebesar 116,35. Distribusi frekwensi skor variabel Motivasi terbanyak berada pada interval skor 104-111 (27,33%), diikuti kelompok skor 96-103

(24,67%), kelompok skor 112-119 (20,67%), kelompok skor 88-95 (12%), kelompok skor 80-87 (7,33%), kelompok skor 120-127 (6,7%), kelompok skor 128-135 (1,33%) dan perolehan nilai terkecil berada pada kelompok skor 72-79 (0,67%). Penyebaran distribusi skor Budaya Organisasi dapat dilihat pada gambar histogram berikut ini.



Gambar 2. Histogram Motivasi

B. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui keadaan apakah data berdistribusi normal. Untuk kepentingan analisis ini, dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors.

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan statistik uji Normalitas data galat dengan Uji Lilliefors (Kadir, 2015:146-147).

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X menghasilkan harga L_{hitung} maksimum sebesar 0,061

sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,01 dan $n=150$, diperoleh nilai sebesar 0,084. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,061 < 0,084$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

C. Uji Linieritas, Signifikansi Koefisien Regresi dan Korelasi

Pada tabel-tabel berikut ini disajikan rangkuman : persamaan regresi, uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi dan korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.22 persamaan regresi Budaya organisasi atas Motivasi diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel *coefficients* berikut.

Tabel 1. Konstanta dan Koefisien Persamaan Regresi X atas Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.123	.021		5.853	.000
	Budaya Organisasi	.967	.005	.998	177.555	.000

a. Dependent Variable: Motivasi untuk Berprestasi

Dari keluaran SPSS tersebut, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 0,123 + 0,967 X$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = 177,555$ dan $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi.”

Untuk mengetahui tingkat linearitas dari persamaan garis regresi dapat dilihat pada tabel Anova berikut.

Tabel 2. Uji linearitas persamaan garis regresi X atas Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi untuk Berprestasi * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	28.874	45	.642	885.064	.000
		Deviation from Linearity	28.814	1	28.814	39745.315	.000
			.060	44	.001	1.877	.005
Within Groups			.075	104	.001		
Total			28.949	149			

Hipotesis statistik :

$H_0 : \hat{Y} = \alpha + \beta X$ (regresi linear)

$H_1 : \hat{Y} \neq \alpha + \beta X$ (regresi tidak linear)

Uji linearitas persamaan regresi diperoleh dari baris *Deviation from linearity*, yaitu $F_{hit} = 1,877$ dengan $p\text{-value} = 0,005 = 0,05$ berarti H_0

diterima atau persamaan regresi Y (Motivasi) atas X (Budaya Organisasi) adalah linear atau berupa garis lurus.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi persamaan garis regresi dapat dilihat pada tabel Anova berikut.

Tabel 3. Uji signifikansi persamaan garis regresi X atas Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.814	1	28.814	31525.884	.000 ^b
	Residual	.135	148	.001		
	Total	28.949	149			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Hipotesis statistik :

$H_0 : \beta = 0$ (regresi tak berarti)

$H_1 : \beta \neq 0$ (regresi berarti)

Uji signifikansi persamaan garis regresi diperoleh dari baris Regression kolom 5, yaitu F_{hit}

(b/a) = 31.525,884 dan $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian regresi X (Budaya organisasi) atas Y (Motivasi) adalah signifikan atau Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi untuk berwirausaha.

Uji signifikansi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut :

Tabel 4. Uji signifikansi koefisien korelasi X dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.998 ^a	.995	.995	.03023	.995	31525.884	1	148	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Hipotesis statistik :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada kolom 2 koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,998 dan F_{hit} (F_{change}) = 31.525,884 dengan p-value = 0.00 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi X (Budaya Organisasi) dan Y (Motivasi) adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel 4. terlihat pada kolom 3, yaitu R Square = 0,995 yang dapat diartikan bahwa 99,50% variasi variabel Motivasi dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistic yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan yang linier antara Motivasi dan Budaya organisasi, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi untuk berwirausaha, (3) korelasi antara Budaya organisasi dan Motivasi untuk berwirausaha adalah signifikan (berarti), dan (4) persentase variasi dari variabel Budaya organisasi dalam mempengaruhi Motivasi berwirausaha sangat besar yaitu sebesar 99,50%.

B. Implikasi

Beberapa hal perlu diperhatikan bila ingin menciptakan budaya organisasi guna menstimulasi dan memotivasi mahasiswa untuk berwirausaha, antara lain perlu dilakukan tindakan-tindakan sebagai berikut: (1) melakukan pertemuan-pertemuan diantara komunitas mahasiswa, membahas cara memasarkan produk yang efektif dan bagaimana menembus segmen pasar tertentu, (2) Perguruan Tinggi (PT) memfasilitasi pertemuan antara mahasiswa dengan para pengusaha sukses, dan (3) mengadakan pertemuan berkala antara mahasiswa dengan pihak PT guna mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan.

REFERENSI

- Amstrong, Michael (2009). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed. London and Philadelphia: Kogan Page, 384 .
- Anonymous (2014). "Bonus Demografi Tidak Optimal." *Kompas*, 3 Maret 2014, 1.
- Badan Pusat Statistik (2015). *Berita Resmi Statistik*.No.26/05/31/Th.XVI, 6 Mei 2015, 2-3.
- Balzac, Stephen R. (2011). *Organizational Development*. New York : McGraw Hill, 1 .
- Cichoki, Patricia dan Christine Irwin (2011). *Organization Design*. London : Kogan Page, 10.
- Fahmi, Irham (2013). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2,49.
- Heller, Robert (1998). *Motivating People*. London: Dorling Kindersley, 6.
- Kadir (2015). *Statistika Terapan.Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada, 146-147.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2001). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Coy.Inc., 205.
- Robbins, Stephen P.(2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 156.
- Siswanto, H.B.(2009). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 119.
- Stoner, James AF.; Edward Freeman dan Daniel L. Gilbert Jr.(2003). *Manajemen Jilid 2*. Terjemahan. Jakarta : PT Indeks, 139-152.
- Wibowo (2012). *Manajemen Perubahan*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 385-389.

Faroman Syarief. Memperoleh Gelar S1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Indonesia. Gelar Magister Manajemen (S2) diperoleh dari STIE IPWIJA Jakarta. Gelar Doktor (S3) di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dari Universitas Negeri Jakarta.