



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN STUDI
TERHADAP MOTIVASI STUDI MAHASISWA PADA PERGURUAN
TINGGI NEGERI DAN SWASTA DI KOTA PADANG
(Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Andalas, Universitas
Negeri Padang, Universitas Putra Indonesia, dan Universitas
Bung Hatta)**

SKRIPSI



**ANDRI RINALDO
05152117**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2009**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al Mujadilah : 11).

...Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran (QS. Az Zumar : 9).

Dan agar orang-orang yang telah diberi ilmu, meyakini bahwasanya Al Quran itulah yang hak dari Tuhan-mu lalu mereka beriman dan tunduk hati mereka kepadanya dan sesungguhnya Allah adalah Pemberi Petunjuk bagi orang-orang yang beriman kepada jalan yang lurus (QS. AlHajj : 54).

Kupersembahkan skripsi ini untuk keluarga kecilku,

Ayahanda Adnan

Ibunda Eva Norita

Dan Kakakku Ari Mayasari

Dimana atas pancaran kasih sayang merekalah aku bisa meraih semua ini.

Dan terakhir my dearest Syanthia Devega atas semua waktu dan kesabarannya

	No. Alumni Universitas :	Andri Rinaldo	No. Alumni Fakultas :
	<p>a) Tempat / Tanggal Lahir : Jambi / 10 Nopember 1986 b) Nama Orang Tua : Adnan dan Eva Norita c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05152117 f) Tanggal Lulus :26 Mei 2010 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,04 i) Lama Studi : 4 Tahun 9 Bulan j) Alamat Orang Tua : Jln. Gadjah Mada no 265 Jambi.</p>		

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN STUDI TERHADAP MOTIVASI STUDI MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DAN SWASTA DI KOTA PADANG
(Studi pada Universitas Andalas, Universitas Negeri Padang, Universitas Bung Hatta, dan Universitas Putra Indonesia)

Skripsi S1 Oleh : Andri Rinaldo
Pembimbing : Dr. Rahmi Fahmi, SE,MBA.

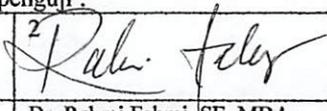
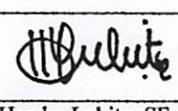
ABSTRAK

Dewasa ini, seiring dengan pertumbuhan perguruan tinggi yang semakin pesat, maka tingkat persaingan diantara perguruan tinggi dalam memperebutkan calon mahasiswa, juga menjadi semakin ketat. Hanya tersedia satu jalan bagi perguruan tinggi yang ingin bertahan dalam persaingan tersebut, yaitu melalui kualitas lulusan yang dihasilkannya. Banyak contoh dimana lulusan perguruan tinggi tidak diterima bekerja pada suatu perusahaan, karena dalam proses penyeleksian terbukti bahwa gelar kesarjanaaan yang dimilikinya tidak sebanding dengan isi kepalanya.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa di perguruan tinggi. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan analisis kuantitatif data, berupa uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan uji regresi.

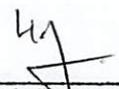
Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) lebih baik dibandingkan Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Hal ini dikarenakan budaya kampus yang lebih hidup dan infrastruktur yang mendukung bagi PTN.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 26 Mei 2010. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1	2 	3 
Nama Terang	Prof. Dr. Herri, SE. MBA	Dr. Rahmi Fahmi, SE. MBA	Hendra Lukito, SE. MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 197110221997011001


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, Dekan Fakultas Ekonomi dan Pembimbing serta Penguji Skripsi menyatakan bahwa :

Nama : Andri Rinaldo
No. BP : 05 152 117
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Jalur : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN STUDI TERHADAP MOTIVASI STUDI MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI DI KOTA PADANG (Studi pada Universitas Andalas, Universitas Negeri Padang, Universitas Bung Hatta, dan Universitas Putera Indonesia)

Telah diuji dan disetujui dalam seminar Jurusan Manajemen yang diadakan tanggal 26 Mei 2010 dan dinyatakan lulus sesuai dengan prosedur, ketentuan serta kelaziman yang berlaku.

Padang, 14 September 2010

Pembimbing



Dr. Rahmi Fahmi SE, MBA
NIP : 196907101994032005

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA
NIP : 195410091980121001

Ketua Jurusan



Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP : 197110221997011001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam skripsi ini dan disebutkan dalam daftar referensi

Padang. 7 Januari 2011

ANDRI RINALDO

051520117

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat, karunia dan nikmat yang tak terhingga pada umat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN STUDI TERHADAP MOTIVASI STUDI MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DAN SWASTA DI KOTA PADANG”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen di Universitas Andalas.

Skripsi ini selesai berkat dukungan, bimbingan, motivasi dan do'a dari segala pihak yang telah bersedia untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini, tanpa itu semua penulis tidak akan mampu untuk menyelesaikannya. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Papa dan Mama yang telah membesarkan, mendidik dan tak henti-hentinya berdo'a untuk kebahagiaan dan kesuksesanku, serta kakak yang kusayangi.
2. Ibu **Dr. Rahmi Fahmi, SE. MBA** selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak **Prof. Dr. Herri, SE. MBA**, ibu **Dr. Rahmi Fahmi, SE. MBA** dan bapak **Hendra Lukito, SE. MM** yang bertindak sebagai penguji dalam seminar hasil dan memberikan masukan-masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.

4. Bapak **DR. Harif Amali Rivai, SE.** Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen, Bapak **Hendra Lukito, SE. MM** selaku Kepala Program Studi Manajemen dan ibu **Vera Pujani, SE** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
5. Ibu **Sari Surya, SE. MM** sebagai Pembimbing Akademik yang telah membantu dan memberikan pengarahan kepada penulis selama dalam masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu staf pengajar di Jurusan Manajemen atas didikan dan ilmu yang telah disampaikan kepada penulis.
7. Seluruh civitas akademika di jurusan manajemen terutama staf Biro Manajemen **Buk Pau, Buk Yel, Da Frank dan Da Yal** yang telah membantu dan mengatur segala sesuatunya untuk keperluan perkuliahan penulis.
8. *Honey, Bunny, Sweety* -ku **Syanthia Devega** atas semua perhatian, kesabaran, dukungan serta waktu yang telah tcurahkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat **Manajemen 05** yang telah bersama bahu membahu dalam suka dan duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran dimasa yang akan datang.
10. **Partai Ongok....Lingga Glonggong, Icub, Kasful, Marjok, Kamba, Echo, Yudi, Tumbok, David, n Temok...** maaf den ndk bisa m'iriangan hobi kuliah kalian...huahaha..Kalian adalah sahabat- sahabat terbaikku.

11. **Ambacang Sport Hall...Pak De, Pak Guru, Bang Jum, Rozi, Il, Yudi, Bang Dio...feels like home...**
12. Senior, junior, dan kawan-kawan sepermainan di kampus. Terima kasih atas masukan, kritikan, dan hari-hari penuh kebersamaannya.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dan mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, tapi dalam penyusunannya penulis telah berusaha sekuat tenaga untuk dapat menyempurnakannya. Dengan segala kekurangannya itulah penulis mengharapkan masukan, kritikan dan saran dari semua pihak untuk dapat menjadikan skripsi ini lebih baik. Semoga skripsi yang penulis buat dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan untuk terutama bagi penulis sendiri.

Padang, 14 September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Pembahasan	9
1.6. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Motivasi Studi	10
2.1.1. Macam- macam Motivasi Studi	14
2.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Studi	18
2.1.3. Fungsi Motivasi dalam Belajar	22
2.1.4. Upaya dalam Menumbuhkan Motivasi Studi	23
2.2. Budaya Organisasi	24
2.2.1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	26
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	28
2.2.3. Manfaat Budaya Organisasi	32
2.2.4. Fungsi Budaya Organisasi	33
2.3. Lingkungan Studi	34
2.3.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi terbentuknya Lingkungan Studi	36
2.3.3. Fungsi Budaya Organisasi	35
2.4. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	40
2.5. Model Penelitian	43
2.6. Hipotesis	43
	i

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	45
3.2. Populasi dan Sampel	45
3.3. Sumber Data	47
3.3.1. Data Primer	47
3.3.2. Data Sekunder	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data	48
3.5. Variabel Penelitian	49
3.6. Defenisi Operasional	49
3.7. Pengukuran Variabel	51
3.7.1. Motivasi Studi	51
3.7.2. Budaya Organisasi	52
3.7.3. Lingkungan Studi	52
3.8. Metode Analisis Data	52
3.8.1. Uji Reliabilitas	52
3.8.2. Uji Validitas	53
3.8.3. Uji Normalitas	54
3.8.4. Analisis Regresi	54

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden	57
4.2. Analisis Data	64
4.2.1. Analisis Faktor	64
4.2.2. Analisis Reabilitas	69
4.2.3. Analisis Normalitas	70
4.2.4. Pengujian dengan Analisa Regresi Linear Berganda	71
4.3. Pembahasan	79
4.4. Implikasi	102

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	107
5.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1. Jumlah Mahasiswa, Dosen, dan Lulusan menurut Perguruan Tinggi di Kota Padang Tahun 2008
- Tabel 3 Jumlah Mahasiswa Perguruan Tinggi di Kota Padang Tahun 2008
- Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel
- Tabel 3.2. Pembagian Indikator terhadap Pertanyaan Kuesioner
- Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (PTN)
- Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (PTS)
- Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Kelompok Usia (PTN)
- Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Kelompok Usia (PTS)
- Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Nama Perguruan Tinggi
- Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan Orang Tua (PTN)
- Tabel 4.7. Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan Orang Tua (PTS)
- Tabel 4.8. Responden Berdasarkan Fakultas (PTN)
- Tabel 4.9. Responden Berdasarkan Fakultas (PTS)
- Tabel 4.10. Responden Berdasarkan Organisasi Kampus (PTN)
- Tabel 4.11. Responden Berdasarkan Organisasi Kampus (PTS)
- Tabel 4.12. Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (PTN)
- Tabel 4.13. Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (PTS)
- Tabel 4.14. Hasil Validitas Variabel Lingkungan Studi (PTN)
- Tabel 4.15. Hasil Validitas Variabel Lingkungan Studi (PTS)
- Tabel 4.16 Hasil Validitas Variabel Motivasi Studi (PTN)
- Tabel 4.17. Hasil Validitas Variabel Motivasi Studi (PTS)
- Tabel 4.18. Hasil Uji Realibilitas (PTN)
- Tabel 4.19. Hasil Uji Realibilitas (PTS)
- Tabel 4.20. Hasil Uji Normalitas (PTN)
- Tabel 4.21. Hasil Uji Normalitas (PTS)
- Tabel.4.22. Hasil Uji Regresi Variabel Independen (PTN)
- Tabel.4.23. Ringkasan Pengujian Hipotesis
- Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Variabel Independen (PTS)

- Tabel 4.25. Ringkasan Pengujian Hipotesis**
- Tabel 4.26. Frekuensi Kuesioner per Dimensi (UNAND)**
- Tabel 4.27. Persentasi Jawaban Responden per Dimensi (UNP)**
- Tabel 4.28. Persentasi Jawaban Responden per Dimensi (UPI)**
- Tabel 4.29. Persentasi Jawaban Responden per Dimensi (UBH)**
- Tabel 5.1. Kesimpulan**
- Tabel 5.2. Kesimpulan Berdasarkan Analisa Frekuensi Jawaban Responden**

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Kuesioner
LAMPIRAN II	Rekapitulasi Jawaban Responden
LAMPIRAN III	Hasil Uji Validitas Perguruan Tinggi Negeri
LAMPIRAN IV	Hasil Uji Reabilitas Perguruan Tinggi Negeri
LAMPIRAN V	Hasil Uji Normalitas Perguruan Tinggi Negeri
LAMPIRAN VI	Hasil Uji Regresi Perguruan Tinggi Negeri
LAMPIRAN VII	Hasil Uji Validitas Perguruan Tinggi Swasta
LAMPIRAN VIII	Hasil Uji Reabilitas Perguruan Tinggi Swasta
LAMPIRAN IX	Hasil Uji Normalitas Perguruan Tinggi Swasta
LAMPIRAN X	Hasil Uji Regresi Perguruan Tinggi Swasta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini pendidikan bukan lagi menjadi sarana untuk menimba ilmu, lebih dari itu, pendidikan sudah menjadi bagian dari gaya hidup. Siapa pun, dari kelas ekonomi manapun, suku bangsa apapun, berlomba ‘mengunyah’ pendidikan hingga ke tingkat tertinggi yang mampu diraih. Suatu fenomena sosial, pendidikan dijadikan salah satu parameter bukan saja sebagai ‘pengusir’ kebodohan, tetapi sebagai prestise dan gaya hidup bagi sebagian besar masyarakat. Rasanya sungguh kehinaan yang luar biasa jika saat ini masih ada orang yang belum melek tulisan di tengah era ‘industrialisasi’ pendidikan yang sedang dalam fase booming.

Sekitar 10 atau 15 tahun lalu, seorang sarjana lulusan S-1 mungkin masih dapat berjalan tegak dengan sedikit kesombongannya dan menengadahkan kepalanya diantara teman- temannya yang hanya lulus SMA. Seakan masa depan cerah dan pekerjaan yang bagus siap menantinya, karena pada masa tersebut sarjana S- 1 masih berbanding lurus jumlahnya dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan pada 2009 di Kota Jakarta saja, terdapat lebih dari 73.000 sarjana lulusan S- 1 masih menjadi pengangguran yang belum nasibnya dalam hal pekerjaan.

Secara psikologis, pada dasarnya manusia adalah mahluk pembelajar. Sejak masa bayi hingga lanjut usia, tiada henti- hentinya melakukan eksplorasi terhadap apapun demi memuaskan hasrat alminya sebagai mahluk pembelajar. Pepatah lama mengatakan ‘tuntutlah ilmu sampai ke negeri China’ barangkali sangat akrab di telinga kita. Makna dibalik pepatah itu menyiratkan bahwa pada

dasarnya manusia itu memiliki dorongan yang kuat untuk belajar. Pendidikan pada hakikatnya bertujuan menjembatani dorongan instingtif manusia sebagai mahluk pembelajar dengan ilmu pengetahuan melalui suatu system dan metodologi empiris dan objektif serta alamiah.

Namun semangat pembelajar tadi menjadi belum maksimal dimanfaatkan bila setiap orang belum memiliki satu budaya yang sama. Satu budaya yang sama maksudnya adalah sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku pada sebuah organisasi dimana mereka berada.

Pengungkapan budaya organisasi dalam sebuah pernyataan dapat dilakukan melalui perumusan pernyataan visi dan misi dengan kalimat yang singkat. Pernyataan visi dan misi dapat menyiratkan nilai, etika, prinsip, tujuan dan strategi organisasi. Menuliskan visi dan misi adalah cara yang paling efektif untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi dapat memahami budaya organisasi dan mengimplementasikannya kedalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dapat kita ketahui bahwa budaya sangat berpengaruh di dalam kehidupan manusia yang mendorong kita untuk berbuat dan bertindak sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku. Untuk mencegah agar tidak terjadi hal-hal atau tindakan yang merugikan baik diri sendiri maupun bagi orang lain. Di samping itu perlu ditunjang dengan lingkungan studi yang nyaman dan aman dari semua pengaruh negatif yang muncul. Sebagaimana kita ketahui bahwa lingkungan yang kurang nyaman dan aman dapat menimbulkan suasana belajar

dan mengajar dapat terhambat dan terhenti, karena hal-hal yang dapat merusak konsentrasi belajar mahasiswa.

Maka untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi maka perlu adanya perhatian maupun usaha yang dilakukan antara lain sebagai berikut; meningkatkan nuansa akademik, pengadaan alat multimedia dalam belajar, perbaikan gedung, suasana belajar yang aktif dan kondusif, pergaulan antar mahasiswa yang sehat, target akademik yang tinggi, mutu atau kualitas pengajar yang bagus dan menyediakan buku di perpustakaan dengan edisi terbaru dan memperbanyaknya agar dapat mendorong minat mahasiswa untuk berkunjung ke perpustakaan dengan tujuan untuk membaca maupun belajar.

Perguruan Tinggi merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Perguruan Tinggi yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Perguruan tinggi berfungsi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dalam upaya menghasilkan manusia yang terdidik dan mempunyai ilmu pengetahuan serta wawasan yang luas.

Pada saat sekarang ini, berbagai Perguruan Tinggi berdiri dengan visi dan misi masing-masing. Baik Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) berlomba untuk menjadi yang terbaik. Mereka saling bersaing didalam mendapatkan mahasiswa baru. PTS harus memutar otak lebih keras karena kebanyakan PTN kini membuka program non- reguler yang diperuntukkan bagi orang- orang yang ingin mendapatkan ijazah yang sama dengan ijazah PTN. Untuk itu perlu perhatian dari pemerintah maupun Swasta,

terhadap PTS yang sudah maju maupun yang baru berdiri agar dapat bertahan di era persaingan. Berikut ini adalah tabel perkembangan jumlah mahasiswa Perguruan Tinggi di Kota Padang dari tahun 2000/2001 s/d 2007/2008 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.
Jumlah Pertumbuhan Mahasiswa, Dosen, dan Lulusan menurut Perguruan Tinggi di Kota Padang Periode Tahun 2004 - 2008

Tahun	Mahasiswa	Dosen tetap	Dosen tidak tetap	Lulusan
2008	104.052	4.144	1.673	19.072
2007	96.711	4.176	3.407	15.493
2006	91.056	4.222	2.966	12.869
2005	83.398	4.242	3.116	11.504
2004	77.889	4.245	3.732	15.020

Sumber: Badan Pusat Statistik Padang

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat kecenderungan kenaikan jumlah mahasiswa dalam kurun waktu tahun 2004 hingga 2008. Bahkan di tahun 2008, jumlah mahasiswa perguruan tinggi di kota Padang menembus angka 100.000 mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa masyarakat kota Padang telah mengerti tentang arti pentingnya pendidikan bagi masa depan.

Dengan tingginya animo masyarakat untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, diharapkan kepada perguruan tinggi untuk lebih mengedepankan kualitas perguruan tinggi tersebut. Mereka harus bisa menetapkan visi dan misi agar dapat menghasilkan lulusan- lulusan terbaik. Karena sering terjadi di banyak perguruan tinggi, dimana dosen harus meluluskan mahasiswanya demi kelangsungan perguruan tinggi tersebut. Dalam hal ini dosen selaku tenaga pendidik tidak dapat disalahkan sepenuhnya karena mereka memang selalu dihadapkan pada persoalan dilematis seperti ini.

Banyak perguruan tinggi telah salah kaprah dalam menerapkan konsep kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) dalam dunia pendidikan. Mereka rela berbaik hati untuk 'menolong' mahasiswa yang dianggap kurang mampu dalam mata kuliah yang sedang dijalani demi eksistensi perguruan tinggi tersebut. Ironisnya, tindakan seperti ini justru didukung oleh kebanyakan mahasiswa yang tujuan utamanya dalam mengikuti perguruan tinggi juga hanya sekedar untuk meraih gelar kesarjanaan, dan bukan untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Dewasa ini, seiring dengan pertumbuhan perguruan tinggi yang semakin pesat, maka tingkat persaingan diantara perguruan tinggi dalam memperebutkan calon mahasiswa, juga menjadi semakin ketat. Hanya tersedia satu jalan bagi perguruan tinggi yang ingin bertahan dalam persaingan tersebut, yaitu melalui kualitas lulusan yang dihasilkannya. Banyak contoh dimana lulusan perguruan tinggi tidak diterima bekerja pada suatu perusahaan, karena dalam proses penyeleksian terbukti bahwa gelar kesarjanaan yang dimilikinya tidak sebanding dengan isi kepalanya.

Dapat dikatakan bahwa motivasi studi mahasiswa merupakan faktor yang paling menentukan dalam menciptakan sarjana yang berkualitas. Sehingga, sejalan dengan tekad perguruan tinggi di kota Padang yang ingin menghasilkan lulusan terbaik, kiranya dibarengi dengan upaya untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswanya.

Dengan latar belakang permasalahan diatas maka penulis mengangkat judul penelitian ini dengan judul :

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN STUDI
TERHADAP MOTIVASI STUDI MAHASISWA PADA PERGURUAN
TINGGI NEGERI DAN SWASTA DI KOTA PADANG”**

**(Studi pada Universitas Andalas, Universitas Negeri Padang, Universitas
Bung Hatta, dan Universitas Putra Indonesia)**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, penulis mencoba mengemukakan perumusan masalah yang menyangkut pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi di Kota Padang yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut adalah:

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan dan memantapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dan diperoleh selama dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengambil keputusan dan mengetahui sejauh mana peranan budaya organisasi dan lingkungan studi dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk memilih kuliah diperguruan tinggi di Kota Padang.

3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan bahan bacaan sehingga memperkaya ilmu pengetahuan dan menambah wawasan.

1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan lebih lanjut terarah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, disini penulis hanya membahas tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Padang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Padang, kota Padang memiliki lebih kurang 58 Perguruan Tinggi yang terdiri dari 10 Universitas, 19 Sekolah Tinggi, 18 Akademi, 1 Institut, serta 1 Politeknik. Objek penelitiannya adalah Perguruan Tinggi di Kota Padang. Karena keterbatasan waktu, biaya maupun tenaga maka yang dijadikan sampel pada penelitian ini diwakili oleh 2 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan 2 Perguruan Tinggi Swasta (PTS). PTN yang dijadikan objek penelitian adalah Universitas Andalas dan Universitas Negeri Padang. Sedangkan untuk PTS akan diwakili oleh Universitas Putra Indonesia dan Universitas Bung Hatta.

1.6. Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan ini akan di bagi menjadi 6 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II Merupakan landasan teori yang membahas teori yang relevan dengan penelitian yang akan di adakan.

BAB III Berupa metodologi penelitian yang berisi tentang pembahasan objek penelitian, data yang digunakan, populasi dan sampel, variabel-variabel yang akan di gunakan, pengukuran variabel, devinisi operasional, metode pengumpulan data serta metode dan teknik lainnya yang membantu dalam penelitian ini.

BAB IV Merupakan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, hasil analisis data serta pembahasan dan implikasinya.

BAB V Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Motivasi Studi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan suatu hal yang sederhana karena pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu dan dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat didalam mencapai tujuan.

Adapun pengertian motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.

Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (volunter) yang diarahkan ketujuan tertentu (Winardi, 2002). Setiap pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal apabila berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian.

Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-

motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2002).

Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsic yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut (Sardiman, 1990).

Rumusan lain tentang motivasi yang diberikan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. Yang dimaksud motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbin, 2000).

Definisi lain tentang motivasi menurut gray et-al dalam Winardi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2002).

Dengan meminjam berbagai definisi motivasi di atas, maka motivasi studi mahasiswa dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dalam diri mahasiswa yang mendorong dan mengarahkan perilakunya pada tujuan yang ingin dicapainya dalam mengikuti pendidikan tinggi. Idealnya, tujuan mahasiswa dalam mengikuti perguruan tinggi adalah untuk menguasai bidang ilmu yang dipelajarinya. Sehingga dalam mempelajari setiap bahan pembelajaran, mahasiswa terdorong untuk menguasai

bahan pembelajaran tersebut, namun dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia dewasa ini, seorang mahasiswa yang lulus dalam mata kuliah dengan nilai baik, belum tentu menguasai bahan pembelajarannya dengan baik.

Sebaliknya, jika seorang mahasiswa mampu menguasai bahan pembelajaran dengan baik maka hampir dapat dipastikan bahwa ia akan lulus dalam bahan pembelajaran tersebut dengan nilai baik pula. Semua ini dapat terjadi karena metode evaluasi yang ada belum cukup mampu untuk menghasilkan ukuran yang objektif terhadap penguasaan seorang mahasiswa dalam suatu bahan pembelajaran.

Untuk mencapai tujuan ideal tersebut, kebutuhan mahasiswa dalam konteks pendidikannya perlu ditingkatkan. Sebelumnya akan dijelaskan mengenai teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu teori hierarki kebutuhan yang meneliti bahwa motivasi manusia itu berasal dari dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan, teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha, untuk memuaskan lima kebutuhan yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Teori ini memandang kebutuhan manusia itu berjenjang mulai dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi, dimana jika suatu tingkat telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Hierarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2000):

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, meliputi kebutuhan akan makan, minum, perumahan dan sebagainya. Kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau giat bekerja.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)

Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualisasi*)

Yaitu kebutuhan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan / luar biasa.

Setelah melihat teori kebutuhan Maslow, kita dapat melihat bahwa harus ada peningkatan kebutuhan dalam pendidikannya. Mahasiswa harus dapat meningkatkan kebutuhan pendidikannya dari hanya kebutuhan akan penghargaan (*status needs*), menjadi kebutuhan akan aktualisasi diri. Jika pendidikan tinggi hanya dianggap sebagai kebutuhan akan penghargaan, maka hanya gelar kesarjanaalah dan bukan penguasaan ilmu yang menjadi tujuan utama mahasiswa dalam mengikuti pendidikan tinggi. Sehingga ketika dalam kenyataannya, tujuan itu bisa dicapai tanpa harus belajar dengan sungguh- sungguh. Mereka berfikir bahwa buat apa belajar toh kelak di akhir studinya, mahasiswa sudah merasa puas menyandang gelar kesarjanaan dibelakang namanya.

Sebaliknya jika pendidikan tinggi dianggap sebagai kebutuhan akan aktualisasi diri, maka mahasiswa akan mengeluarkan segenap potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk memahami setiap bahan pembelajaran dengan baik. Pada tahap ini, belajar akan menjadi kegemaran yang mengasyikkan karena adanya keinginan dan semangat yang kuat untuk memahami bahan pembelajaran. Kelak di akhir proses pendidikannya, ia akan puas dan merasa pantas menyandang gelar kesarjanaan tersebut dibelakang namanya karena sudah memahami dan menguasai ilmunya.

2.1.1. Macam-macam Motivasi Studi

Dilihat dari berbagai sudut pandang, para ahli psikologi berusaha untuk menggolongkan motif-motif yang ada pada manusia atau suatu organisme kedalam beberapa golongan menurut pendapatnya masing-masing. Diantaranya menurut Woodwort dan Marquis sebagaimana dikutip oleh Wardiyati (2006), motif itu ada tiga golongan yaitu :

- a. Kebutuhan-kebutuhan organis yakni, motif-motif yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan bagian dalam dari tubuh seperti : lapar, haus, kebutuhan bergerak, beristirahat atau tidur, dan sebagainya.
- b. Motif-motif yang timbul yang timbul sekonyong-konyong (emergency motives) inilah motif yang timbul bukan karena kemauan individu tetapi karena ada rangsangan dari luar, contoh : motif melarikan diri dari bahaya, motif berusaha mengatasi suatu rintangan.

- c. **Motif Obyektif** yaitu motif yang diarahkan atau ditujukan ke suatu objek atau tujuan tertentu di sekitar kita, timbul karena adanya dorongan dari dalam diri kita.

Arden N. Frandsen yang dikutip oleh Sardiman, mengemukakan jenis motivasi dilihat dari dasar pembentukannya, yaitu : motif bawaan, (*motive psychological drives*) dan motif yang dipelajari (*affiliative needs*), misalnya : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan dan sebagainya.

Selanjutnya Sartain membagi motif-motif itu menjadi dua golongan sebagai berikut :

- a. *Psychological drive* adalah dorongan-dorongan yang bersifat fisiologis atau jasmaniah seperti lapar, haus dan sebagainya.
- b. *Social Motives* adalah dorongan-dorongan yang ada hubungannya dengan manusia lain dalam masyarakat seperti : dorongan selalu ingin berbuat baik (etika) dan sebagainya.

Herzberg pada Pujadi (2006) menyebutkan tiga kebutuhan terendah pada kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial sebagai factor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), artinya kebutuhan kebutuhan tersebut hanya akan menghindarkan seseorang dari ketidakpuasan, namun tidak menghasilkan kepuasan. Sementara dua kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, disebut sebagai faktor kepuasan (*satisfaction*) yang akan menghasilkan perasaan puas atau tidak puas (*no satisfaction*), jadi bukan ketidakpuasan. Factor yang pertama selanjutnya disebut

sebagai faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) sedangkan yang kedua dinamakan faktor motivasi (*motivation factor*).

Dari sudut pandang lain, dapat juga disebut sebagai faktor intrinsik yaitu faktor dalam diri manusia berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor motivasi disebut sebagai faktor ekstrinsik yaitu faktor dari luar diri manusia berupa kepemimpinan, dorongan atau bimbingan, dan kondisi lingkungan.

Dalam pendekatan system, Lewin pada Pujadi (2006) mengatakan bahwa perilaku manusia merupakan fungsi dari manusia itu sendiri (*person*) dan lingkungannya (*environment*). Fungsinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$B = f(P, E)$$

Dimana :

B = Perilaku manusia (*Behaviour*)

P = Manusia (*Person*)

E = Lingkungan (*Environment*)

Jika pendekatan Lewin ini dikombinasikan dengan pendekatan Herzberg, maka dapat dikatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor manusia, yaitu faktor dalam diri manusia tersebut (intrinsik) dan faktor lingkungan yaitu faktor dari luar diri manusia tersebut (ekstrinsik).

Adapun bentuk motivasi studi di perguruan tinggi yang merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua macam (Wardiyati: 2006), yaitu

:

- a. Motivasi Intrinsik
- b. Motivasi Ekstrinsik

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri mahasiswa sendiri yang dapat mendorong melakukan tindakan belajar Wardiyati (2006). Dalam jurnal lain motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau motivasi yang erat hubungannya dengan tujuan belajar, misalnya : ingin memahami suatu konsep, ingin memperoleh pengetahuan dan sebagainya (Pujadi, 2006)).

Menurut Wardiyati (2006), Faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik adalah:

- a. Adanya kebutuhan
- b. Adanya pengetahuan tentang kemajuan dirinya sendiri
- c. Adanya cita-cita atau aspirasi.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu mahasiswa, yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar (Hasibuan, 2005). Bentuk motivasi ekstrinsik ini merupakan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar, misalnya mahasiswa rajin belajar untuk memperoleh hadiah yang telah dijanjikan oleh orang tuanya. Pujian dan hadiah, peraturan atau tata tertib sekolah, suri tauladan orang tua, guru dan lain-lain juga merupakan contoh konkrit dari motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong mahasiswa untuk belajar.

Dalam perspektif kognitif, motivasi intrinsik lebih signifikan bagi mahasiswa karena lebih murni dan langgeng serta tidak bergantung pada dorongan atau pengaruh orang lain.

Perlu ditegaskan, bukan berarti motivasi ekstrinsik tidak baik dan tidak penting. Dalam kegiatan belajar mengajar tetap penting, karena kemungkinan besar keadaan mahasiswa itu dinamis berubah-ubah dan juga mungkin komponen-komponen lain dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik bagi mahasiswa sehingga mereka tidak bersemangat dalam melakukan proses belajar mengajar baik di kampus maupun di rumah.

Bahwa setiap mahasiswa tidak sama tingkat motivasi belajarnya, maka motivasi ekstrinsik sangat diperlukan dan dapat diberikan secara tepat. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, mahasiswa dapat mengembangkan aktifitas dan inisiatif sehingga dapat mengarahkan dan memelihara kerukunan dalam melakukan kegiatan belajar.

2.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Studi

John dalam Winardi (2002) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja". Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan

Atkinson dalam Winardi (2002) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang.

Chung & Megginson dalam Gomes (2001) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Helleriegel dan Slocum sebagaimana dikutip Pujadi (2006) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap

pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Wahjosumidjo pada Wardiyati (2006) mengatakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.. Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, dan cita-cita yang menjangkau masa depan.

Menurut Richard Deny pada Sukartono (2008) dalam bukunya *Motivate to win* mengatakan tinggi rendahnya motivasi memang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Motivasi tidak bias ditumbuhkembangkan hanya oleh atau dari satu pihak, melainkan dua pihak. Ia menambahkan bahwa sebenarnya kita dapat melihat ciri- ciri orang yang memiliki motivasi rendah ataupun tinggi. Kita bisa melihat dari penampilannya yang terawat atau tidak, dari bahasa tubuhnya, misalnya mata yang berbinar- binar atau sayu, atau dapat juga dilihat dari sikap yang ia perlihatkan seperti optimis, suka belajar, mampu berempati, dan lain-lain.

Menurut Pujiati (2006), ada 6 faktor yang di dukung oleh sejumlah teori psikologi dan penelitian terkait yang memiliki dampak substansial terhadap motivasi belajar, yaitu:

1. Sikap

Sikap merupakan kombinasi dari konsep, informasi, dan emosi yang dihasilkan di dalam predisposisi untuk merespon orang, kelompok, gagasan, peristiwa, atau objek tertentu secara menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan kondisi yang dialami oleh individu sebagai suatu kekuatan internal yang memandu siswa untuk mencapai tujuan.

3. Rangsangan

Rangsangan merupakan perubahan di dalam persepsi atau pengalaman dengan lingkungan yang membuat seseorang bersifat aktif.

4. Afeksi

Konsep afeksi berkaitan dengan pengalaman emosional, kesemasan, kepedulian, dan pemilikan dari individu atau kelompok pada waktu belajar.

5. Kompetensi

Teori kompetensi mengasumsikan bahwa mahasiswa secara alamiah berusaha keras untuk berinteraksi dengan lingkungan secara efektif.

6. Penguatan

Penguatan merupakan peristiwa yang mempertahankan atau meningkatkan kemungkinan respon.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi studi mahasiswa dipengaruhi oleh faktor intern (dari dalam diri) dan faktor ekstern (dari luar). Faktor intern meliputi oleh kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, dan cita-cita yang menjangkau masa depan.

Sedangkan faktor ekstrinsik terdapat pada oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan studi.

2.1.3. Fungsi Motivasi dalam Belajar

Motivasi sangat berperan dalam belajar, mahasiswa yang dalam proses belajar mempunyai motivasi yang kuat dan jelas pasti akan tekun dan berhasil belajarnya. Makin tepat motivasi yang diberikan, makin berhasil pelajaran itu. Maka motivasi senantiasa akan menentukan intensitas usaha belajar bagi mahasiswa.

Menurut Sardiman pada Wardiyati (2006), adapun fungsi motivasi ada tiga , yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Seorang mahasiswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain atau membaca komik, sebab tidak serasi dengan tujuan.

Selain itu ada juga fungsi lain yaitu, motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi, karena secara konseptual motivasi berkaitan dengan prestasi dan hasil belajar. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan kata lain, adanya usaha yang tekun dan

terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang mahasiswa akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajarnya.

2.1.4. Upaya dalam Menumbuhkan Motivasi Studi

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa motivasi merupakan faktor yang mempunyai arti penting bagi mahasiswa. Apakah artinya bagi seorang mahasiswa pergi ke kampus tanpa mempunyai motivasi studi. Bahwa diantara sebagian mahasiswa ada yang mempunyai motivasi untuk belajar dan sebagian lain belum termotivasi untuk belajar. Seorang pengajar melihat perilaku mahasiswa seperti itu, maka perlu diambil langkah-langkah untuk membangkitkan motivasi belajar mahasiswa.

Membangkitkan motivasi belajar tidaklah mudah, mahasiswa harus dapat menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi belajar dirinya. Dikatakan oleh Brian Clegg dalam *Instant Motivator* sebagaimana dikutip oleh Sukartono (2008) mengatakan ada 9 langkah yang harus diperhatikan dalam menumbuhkan motivasi dan mengembangkan semangat antara lain: (1) mengatur *mindset*; (2) menerima dan mau menghadapi perubahan; (3) mau berguru kepada orang lain; (4) mengembangkan wawasan; (5) bergaul dengan orang-orang positif; (6) bersedia bekerja dalam tim; (7) pantang menyerah; (8) Mengembangkan ESQ; dan (9) mengembangkan citra diri.

Selanjutnya, Robert Steinbach pada Sukartono (2008) mengatakan bahwa motivasi dapat ditumbuhkan melalui sikap pembelajar, seperti : (1) memanfaatkan hari-hari kita sebagai kesempatan belajar; (2) meningkatkan keterampilan kerja

adalah yang terbaik bagi kita dan perusahaan; (3) memandang kesalahan sebagai tantangan besar; dan (4) memanfaatkan pengalaman sehari-hari untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan kualitas hidup kita.

Selain itu, faktor ekstrinsik seperti dosen, juga dapat menumbuhkan motivasi belajar mahasiswanya. Cara membangkitkan motivasi belajar menurut Sardiman dan Wardiyati (2006) diantaranya adalah :

- a. Menjelaskan kepada mahasiswa, alasan suatu bidang studi dimasukkan dalam kurikulum dan kegunaannya untuk kehidupan.
- b. Mengkaitkan materi pelajaran dengan pengalaman mahasiswa di luar lingkungan kampus.
- c. Menunjukkan antusias dalam mengajar bidang studi yang dipegang.
- d. Mendorong mahasiswa untuk memandang belajar di kampus sebagai suatu tugas yang tidak harus serba menekan, sehingga mahasiswa mempunyai intensitas untuk belajar dan menjelaskan tugas dengan sebaik mungkin.
- e. Menciptakan iklim dan suasana dalam kelas yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.
- f. Memberikan hasil ujian dalam waktu sesingkat mungkin.

2.2. Budaya Organisasi

Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusnya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan

masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun.

Banyaknya definisi tentang budaya organisasi diajukan oleh para pakar seperti Schein (1991) memilih definisi yang dapat menjelaskan bagaimana budaya berkembang, bagaimana budaya itu menjadi seperti sekarang ini, atau bagaimana budaya dapat diubah jika kelangsungan hidup organisasi sedang dipertaruhkan. Untuk itu diperlukan definisi yang dapat membantu memahami kekuatan-kekuatan evolusi dinamik yang mempengaruhi suatu budaya berkembang dan berubah. Schein akhirnya memberikan definisi yang lebih dapat diterima oleh berbagai pihak yaitu bahwa budaya organisasi merupakan :

"a pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, and that have worked well enough to be considered valid, and therefore, to perceive, think, and feel in relation to those problems."

Robbin dalam Azliyanti (2009) memberikan rumusan tentang pengertian budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, yang dapat menggambarkan tentang cara-cara melakukan suatu pekerjaan di tempat tertentu serta asumsi kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima bersama, yang mengaplikasikan adanya dimensi dan karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen.

Ciri - ciri dari budaya organisasi adalah adanya :

(1) Inisiatif individu,

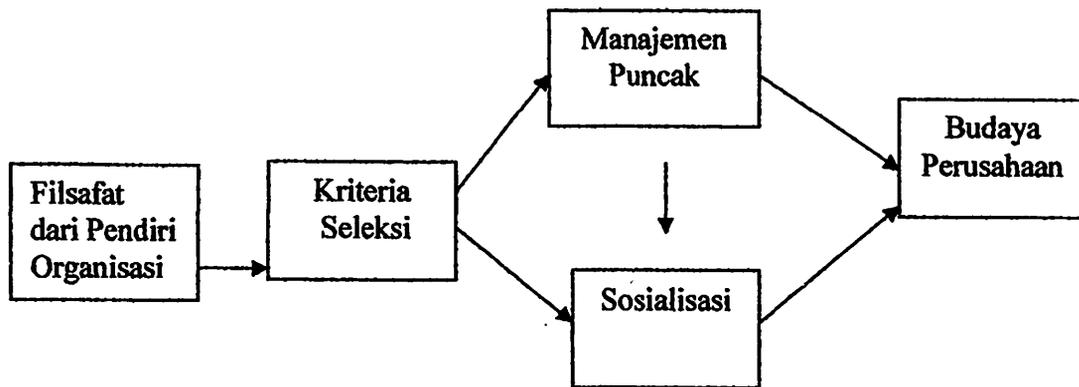
- (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko,
- (3) Arah organisasi yang jelas sasarannya,
- (4) Integrasi,
- (5) Dukungan dari manajemen,
- (6) Kontrol,
- (7) Identitas,
- (8) Sistem imbalan,
- (9) Toleransi terhadap konflik,
- (10) Pola-pola komunikasi.

2.2.1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya bisa di lihat sebagai “fenomena” yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa di rekayasa dan dibentuk. Jika budaya di kecilkan cakupannya ke tingkat organisasi atau kelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang dan akhirnya di rekayasa dan diubah.

GAMBAR 2.3.1

Proses terbentuknya Budaya Perusahaan



Sumber : (Robbins, 1998:308 dalam Moeljono, 2003).

Dari bagian di atas dapat dijelaskan bahwa budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya perusahaan tergantung pada kecocokan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode sosialisasi (Robbins, 2000)

Menurut Moeljono (2003) dalam keputusan kepala BPKP (2005) pembentukan budaya organisasi / perusahaan melalui tahap-tahap berikut:

1. **Penyusunan nilai-nilai**

Nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi di survey, ditampung dan disaring sehingga di peroleh nilai-nilai utama yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Nilai-nilai utama yang diperoleh merupakan titik tolak dalam mengembangkan budaya organisasi.

2. **Internalisasi nilai-nilai**

Nilai-nilai organisasi yang ada diinternalisasikan pada seluruh anggota organisasi dengan cara sosialisasi dan stimulasi.

3. **Pembentukan *Change Agent***

Untuk mengefektifkan transformasi budaya organisasi perlu di bentuk *change agents*, yang bertugas untuk menularkan nilai-nilai budaya organisasi.

4. **Menyusun Sistem**

Membuat system dan prosedur untuk menjaga dan memelihara kesinambungan dan kemajuan perusahaan, dengan selalu mengacu pada referensi budaya.

2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2000), untuk melihat kualitas budaya organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut.

1. **Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.**
2. **Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil risiko.**
3. **Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi**

4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi
5. Dukungan manajemen, yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang di gunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya dari pada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian.
8. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria prestasi anggota sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Sejalan dengan hal diatas, (Carrell, 1997 dalam Moeldjono 2003) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Values, nilai yang dominan mendukung organisasi.
2. Filosofi yang menuntun kebijakan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan.
3. Perilaku norma yang berkembang dalam grup kerja.
4. Politik.

5. Aturan main yang berlaku dalam organisasi.
6. Iklim kerja yang membawa dampak fisik dan cara karyawan berinteraksi dengan karyawan lain.
7. Perilaku karyawan ketika mereka berinteraksi seperti bahasa, tindakan yang dilakukan dan interaksi sosial.

Senada dengan hal diatas, keberhasilan organisasi pendidikan ditentukan oleh *core value and concepts* yang dapat mendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Atmoko (2005) suatu organisasi memiliki 10 komponen yang harus dipenuhi yaitu:

1. *Visionary leadership* (visi kepemimpinan)

Organisasi pendidikan harus memiliki pemimpin yang memiliki visi untuk menyiapkan arah organisasi dan menempatkan nilai maupun strategi yang dapat dijadikan pedoman bagi semua kegiatan. Memberi motivasi dan inspirasi untuk mendorong keterlibatan semua bagian dalam rangka mensukseskan tugas, dan pemimpin harus dapat menjamin agar proses berjalan baik.

2. *Customer-driven quality* (pengendalian kualitas pelanggan)

Kualitas adalah hal yang penting bagi pengguna, karena itu hasil didik harus memiliki kualitas unggul yakni memiliki nilai lebih dari sekedar lulusan pendidikan (ada sesuatu nilai lebih yang berharga). Organisasi selalu meminta masukan tentang kebutuhan saat ini dan yang akan datang dari lulusan, sehingga organisasi dapat bereaksi cepat dan fleksibel menerima keinginan pengguna lulusan dan keinginan mahasiswa. Cara ini selain dapat memenuhi

kebutuhan pengguna, pengguna juga dapat merasa terlibat dalam menentukan lulusan.

3. *Innovation focus* (memfokuskan pada inovasi/penemuan baru)

Memfokuskan pikiran pada upaya menjadi organisasi terdepan dengan dimensi baru dan berkemampuan tinggi, dan membuat agar budaya melakukan inovasi dijadikan sebagai bagian dari budaya dan falsafah organisasi.

4. *Organizational and personal learning* (belajar secara organisasi dan perorangan)

Organisasi harus selalu belajar secara terus menerus mengenai segala hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, serta menanamkan semangat belajar orang perorang sebagai investasi.

5. *Valuing people and partners* (menghargai anggota dan rekan dari lembaga)

Organisasi harus memiliki komitmen untuk selalu memberikan kepuasan kepada anggota, mengembangkan kemampuan anggota dan memperhatikan kesejahteraannya, serta dapat emberikan pengaruh kepada rekan di dalam maupun diluar organisasi.

6. *Agility* (Ketangkasan)

Organisasi harus tangkas/trampil dalam merespon segala hal yang harus dipenuhi maupun merespon pelayanan apa yang harus diberikan kepada mahasiswa maupun pengguna.

7. *Knowledge-driven system* (pengetahuan untuk mengendalikan sistem)

Organisasi harus mampu menggunakan secara efektif dan maksimal data, informasi dan pengetahuan untuk mengurangi kesalahan secara minimal, dan mempuat keputusan yang terbaik dimasa depan untuk mencapai kemajuan.

8. *Society responsibility* (Tanggung Jawab terhadap masyarakat sekitar)

Menciptakan hubungan baik dengan masyarakat sekitar kampus sebagai wujud kode etik organisasi pendidikan berupa perlindungan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar, bantuan sosial maupun sharing tentang berbagai hal yang bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya.

9. *Result orientation* (berorientasi pada hasil didik)

Memfokuskan pada hasil didik sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan memonitor proses belajar dan mengajar.

10. *System perspective* (perspektif sistem)

Yaitu menyetarakan antara sistem dan struktur dengan tujuan organisasi, kemudian menentukan persoalan untuk kontek yang lebih besar.

2.1.3. Manfaat Budaya Organisasi (*Corporate Culture*)

Menurut Mc Kenzie pada Sobirin (2007) menyatakan adapun manfaat dari budaya organisasi ini antara lain:

1. Budaya sebagai pembeda antara kita dengan mereka.

Munculnya perbedaan sikap antara "kita vs mereka" tidak lain karena pengaruh budaya masing-masing yang dianggap berbeda.

2. Budaya sebagai pembentuk identitas diri.

Karakteristik identitas organisasi tidak berbeda dengan karakteristik budaya organisasi. Sehingga tidak salah jika dikatakan kalau identitas organisasi identik dengan budaya organisasi.

3. Budaya sebagai perekat organisasi.

Manfaat budaya pada kategori ini yaitu pada saat organisasi mengalami *demanding* atau ancaman disintegrasi organisasi seperti *downsizing*, *delayering* dan *decentralization*. Walaupun masalah ini dapat diatasi dengan mekanisme pengendalian formal, namun mekanisme sering sekali tidak efektif. Sehingga budaya sangat memainkan peranan penting saat perusahaan mengalami hal ini.

4. Budaya sebagai alat control

Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial yang efektif bukan hanya pada aktifitas yang tidak rutin dan tidak dapat di prediksi tetapi juga pada aktivitas yang sesungguhnya bisa dikendalikan oleh sistem pengendali formal.

2.1.4. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sobirin (2007), budaya korporat berfungsi sebagai pegangan seluruh jajaran perusahaan untuk beroperasi. Secara lebih rinci, budaya berfungsi sebagai:

1. Mekanisme pengendali yang membentuk dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan

2. Lem sosial yang membantu memelihara stabilitas sistem sosial melalui pengkomunikasian berbagai standar apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan
3. Pengembangan *sense of identity* bagi para karyawan
4. Pendefinisian “batas-batas” berperilaku atau berbagai karakteristik organisasi, yang membedakannya dengan organisasi lain
5. Fasilitator pengembangan komitmen terhadap organisasi (*corporate first*), melebihi kepentingan pribadi dan unit organisasional.

2.3. Pengertian Lingkungan Studi

Sebelum membahas tentang definisi dari lingkungan studi perguruan tinggi, penulis akan menjelaskan beberapa teori tentang pengertian lingkungan dalam konteks dunia kerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti pada (Pujadi, 2006), “*Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja*”. Jadi secara umum, lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nitisemito (Pujadi, 2006), menyatakan bahwa “*lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan*”. Pekerja akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat dicapai hasil kerja yang optimal, apabila diantaranya dipengaruhi atau ditunjang oleh suatu lingkungan kerja yang sesuai. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila

karyawan mampu melaksanakan tugas- tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Vera Parlinda dan M. Wahyudin (2005), “lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikatornya adalah: (1) perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya; (2) Pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil; (3) kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara; (4) hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan.

Menurut Purnomo (2005), lingkungan kerja adalah sifat- sifat atau ciri ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja. Lingkungan kerja tersebut diukur dengan indicator- indicator seperti: (1) pemilihan dan penempatan pekerja: (2) pendidikan dan pelatihan: (3) Rancangan tugas serta: (4) Penilaian dan imbalan.

Dengan mengutip beberapa definisi lingkungan kerja dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan studi adalah keadaan di mana tempat studi yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya bagi mahasiswa.

Pada dasarnya tidak ada perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja perusahaan dan lingkungan studi perguruan tinggi. Perusahaan maupun perguruan tinggi selalu berusaha menciptakan lingkungan yang baik agar karyawan maupun mahasiswa dapat bekerja secara optimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Namun, pada penerapannya mungkin ada ketidaksamaan antara keduanya. Misalnya, pada perusahaan, suara alunan music yang merdu dapat menimbulkan suasana gembira bagi karyawannya. Namun, pada perguruan tinggi, khususnya pada proses belajar mengajar, hal seperti ini justru dihindari guna menjaga keseriusan dan konsentrasi mahasiswa.

Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), Depdiknas (2001) mengemukakan bahwa salah satu karakteristik MPMBS adalah adanya lingkungan yang aman dan tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*).

2.3.1. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Lingkungan Studi

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja atau studi. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan studi dikaitkan dengan aktivitas mahasiswa di perguruan tinggi menurut S.Nitisemito (2006) ; diantaranya adalah:

1. Faktor kebersihan
2. Faktor penerangan

3. Faktor pertukaran udara
4. Faktor kebisingan
5. Faktor musik
6. Faktor pewarnaan
7. Faktor keamanan

Berikut akan diuraikan masing- masing faktor dikaitkan dengan aktivitas mahasiswa di perguruan tinggi:

1. Faktor kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi lingkungan yang sehat. Lingkungan studi yang bersih akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk lebih bersemangat dan bergairah. Kebersihan lingkungan studi bukan berarti kebersihan di tempat mahasiswa melakukan aktivitas belajar mengajar saja, namun jauh lebih luas dari itu, misalnya kamar kecil yang tidak terawat dan jarang dibersihkan akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi mahasiswa yang menggunakannya. Untuk mendapatkan lingkungan yang bersih, seluruh mahasiswa harus ikut bertanggung jawab dalam memelihara kebersihan kampus, meskipun telah ada petugas yang menanganinya.

2. Faktor penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi mahasiswa guna memberikan kenyamanan dan agar mereka tetap menjaga konsentrasi dalam memahami bahan pembelajaran. Penerangan yang kurang jelas akan mengakibatkan penglihatan mahasiswa menjadi kurang jelas, pekerjaannya menjadi lambat, dan tujuan mereka untuk memahami bahan pembelajaran menjadi berkurang.

3. *Faktor pertukaran udara*

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kuliah, sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan mahasiswa. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawannya. Sementara pertukaran yang kurang akan menimbulkan rasa pengap dan kelelahan bagi mahasiswa. Rasa pengap tersebut akan menjadi penyebab utama turunnya gairah belajar mahasiswa. Alternative yang bias dipergunakan oleh pihak kampus untuk mengatasi masalah ini antara lai: (1) membuat ventilasi udara yang baik; (2) pemasangan kipas angin; (3) pemasangan *air conditioning* (AC)

4. *Faktor kebisingan*

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena, kebisingan dapat menyebabkan konsentrasi terganggu, merusak pendengaran, hingga kesalahan dalam komunikasi.

5. *Faktor musik*

Alunan suara musik memang dihindafi dalam proses belajar mengajar, namun pada ruangan lain seperti ruangan perpustakaan, sedikit alunan merdu dapat menimbulkan rasa nyaman dan betah bagi mahasiswa yang berada disana.

6. *Faktor warna*

Warna mempunyai efek pada keadaan psikologis bagi mahasiswa, seperti kegairahan dalam belajar. Itulah sebabnya pada kebanyakan perusahaan besar, pewarnaan disesuaikan dengan jenis pekerjaan.

7. *Faktor keamanan*

Keamanan menjadi salah satu indikasi dalam lingkungan studi. Suasana kampus yang aman, misalkan keamanan parkir yang terjaga, akan membuat orang menjadi lebih tenang dalam bekerja. Tak hanya mahasiswa, dosen selaku staff pengajar juga dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Selanjutnya Samdal dkk (1999) juga telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan Psikososial kuliah yang menentukan prestasi akademik mahasiswa. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan mahasiswa terhadap universitas, terhadap keinginan dosen, serta hubungan yang baik dengan sesama mahasiswa.

Hoy dan Hannum (1997) menemukan bahwa lingkungan kuliah dimana rasa kebersamaan, dukungan sarana memadai, target akademik tinggi, dan ketetapan integritas kuliah sebagai suatu institusi mendukung pencapaian prestasi akademik mahasiswa yang lebih baik.

Faktor-faktor lingkungan yang mendukung suatu organisasi adalah :

1. Tantangan-tantangan teknologi adalah adaptasi teknologi yang kreatif mempunyai pengaruh pada semua kegiatan dan memperkenalkan inovasi
2. Tantangan ekonomi yaitu permintaan akan mahasiswa baru
3. Tantangan demografis adalah mencerminkan pergeseran berbagai nilai-nilai budaya.
4. Kondisi geografis adalah organisasi berlokasi dilingkungan yang aman, nyaman, dan bersih dengan fasilitas-fasilitas pendidikan dan memiliki iklim lingkungan yang menyenangkan dan jauh dari tindakan kejahatan.

Keadaan fisik tempat kuliah berpengaruh sangat penting bagi orang yang berada di dalamnya yang menyangkut mengenai ukuran ruangan, dan tata letak fisik

dari ruangan mahasiswa, penataan peralatan, tingkat penerangan dan perlunya akustik untuk mengurangi gangguan keributan.

Di kampus terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, kampus harus dapat menciptakan suasana lingkungan yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota kampus, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosial.

2.4. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam menilai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja atau Studi, serta Motivasi ini. Skripsi Damanik (2007) dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar”*. Berdasarkan survei awal di RSUD. Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar pada Januari 2007 diketahui bahwa tingkat kepuasan pasien rawat inap relatif masih rendah, karena sebesar 60% pasien menyatakan tidak puas dengan pelayanan keperawatan, dan hanya 40% yang merasa puas. Ketidakpuasan pasien diasumsikan terkait dengan rendahnya motivasi berprestasi pada perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Jenis penelitian ini adalah survei analitik untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Dr. Djasamen

Saragih Pematangsiantar sebanyak 117 orang, seluruh populasi diambil sebagai sampel (total sampling). Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin dalam bentuk menerapkan jam kerja, pembagian shift kerja, pemakaian atribut pegawai, penggunaan pakaian dinas dan pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai SOP. Sebesar 79,5% responden di ruang rawat inap RSUD Dr. Djasamen Saragih memiliki motivasi berprestasi pada kategori baik. Kesimpulan penelitian menunjukkan seluruh sub variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi, yaitu: disiplin sebesar $p=0,006$, inisiatif sebesar $p=0,015$, responsif sebesar $p=0,005$, komunikatif sebesar $p=0,003$, dan kerjasama sebesar $p=0,020$. Disarankan peningkatan pendidikan perawat melalui pelatihan, kursus atau pendidikan lanjutan, peningkatan budaya inisiatif dan responsif dan penerapan disiplin perawat dalam pelayanan keperawatan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005) dengan judul : *"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur"*. Penelitian ini menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

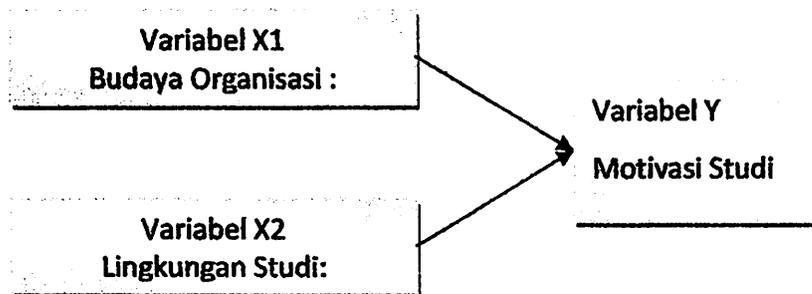
Eko Putro Widoyoko (2007) dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa menemukan bahwa kinerja guru mempunyai sumbangan yang berarti terhadap motivasi belajar siswa. Kecenderungan kinerja guru dan motivasi belajar yang hasilnya menunjukkan bahwa guru mempunyai kinerja yang sangat tinggi dan tinggi, mempunyai mahasiswa dengan motivasi belajar sangat tinggi sebesar 8,7 % dan 7,5% dibandingkan dengan guru yang kinerjanya cukup hanya mempunyai 3,7% mahasiswa dengan motivasi belajar sangat tinggi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Agusti Wardiyati (2006) dengan judul : *"Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Belajar Bidang Studi Pendidikan Agama Islam"*. Ada tiga hal yang diteliti. Pertama, penelitian menunjukkan bahwa motivasi siswa dalam mempelajari bidang studi Pendidikan Agama Islam di SMP Islam Al-Fajar Kedaung Pamulang Tangerang menunjukkan bahwa siswa mempunyai motivasi yang sedang atau cukup. Kedua, prestasi belajar yang diraih oleh siswa SMP Islam Al-Fajar Kedaung Pamulang Tangerang menunjukkan bahwa rata-rata hasil belajar yang dievaluasikan oleh guru bidang studi Pendidikan Agama Islam dapat dikualifikasikan pada tingkat sedang. Ketiga, ada

korelasi yang signifikan antara motivasi dengan prestasi belajar siswa dalam mempelajari bidang studi Pendidikan Agama Islam sekalipun tingkat korelasinya tergolong lemah atau rendah.

2.5. Model Penelitian

Adapun kerangka model dari kerangka pikirnya adalah sebagai berikut :



Keterangan: Y = Motivasi Studi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Studi

2.6. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang.
2. Diduga lingkungan studi mempunyai pengaruh terhadap motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang.

3. **Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh yang terhadap motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi swasta di Kota Padang.**
4. **Diduga lingkungan studi mempunyai pengaruh terhadap motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi swasta di Kota Padang.**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah Perguruan Tinggi di kota Padang yang diwakili oleh 2 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan 2 Perguruan Tinggi Swasta (PTS). PTN yang dijadikan objek penelitian adalah Universitas Andalas yang berlokasi di Limau Manis dan Universitas Negeri Padang yang berlokasi di Air Tawar. Sedangkan untuk PTS akan diwakili oleh Universitas Putra Indonesia yang berlokasi di Lubuk Begalung dan Universitas Bung Hatta yang bertempat di daerah Ulak Karang.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999 dalam Oktarina, 2007). Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah mahasiswa yang termasuk dalam objek penelitian seperti yang telah dijelaskan diatas. Berikut jumlah populasi 4 Perguruan Tinggi di kota Padang yang merupakan objek penelitian:

Tabel 3.1

Jumlah Mahasiswa Perguruan Tinggi di Kota Padang Tahun 2008

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Mahasiswa (Orang)
1	Universitas Andalas	24.317
2	Universitas Negeri Padang	27.977
3	Universitas Putra Indonesia Padang	6.059
4	Universitas Bung Hatta	7.765
	TOTAL	66.118

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Padang

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dalam populasi (Sekaran, 2006). Besarnya sampel amat tergantung dari populasinya. Jika besarnya populasi diketahui, maka besarnya sampel dapat dihitung dengan rumus dari pendapat Slovin (Sekaran, 2006), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen pelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan, misalnya 10%.

Dari jumlah populasi tersebut, dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar :

$$N = \frac{66.118}{1 + 66.118 (10\%)^2} = 99,8 = 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan teori diatas, hasil sampel penelitian adalah 100 orang yang merupakan pembulatan dari 99,8. Jumlah sampel tersebut telah mewakili semua mahasiswa Perguruan Tinggi di Kota Padang. Pengambilan sample dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yaitu metode pengumpulan sampel dari anggota populasi yang disesuaikan dengan keinginan dan tujuan penelitian (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan dibagi atas 4 bagian, yaitu 25 responden untuk masing- masing universitas.

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan untuk mendapatkan data-data keterangan yang dibutuhkan yaitu:

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2005). Data diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan maupun pernyataan yang penulis buat.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk table- table atau diagram- diagram (Umar, 2005). Data

diperoleh penulis dari literatur dan bersumber dari perpustakaan dan media masa yang mendukung.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Ada empat macam teknik pengumpulan data yang digunakan :

a. Pengamatan (Observasi)

Tahapan pertama yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengamatan (observasi). Pengamatan dilakukan secara langsung oleh penulis di Perguruan Tinggi tersebut dan melihat bagaimana perkembangan PTN dan PTS pada masa sekarang ini. Adapun hal- hal yang ingin dilihat antara lain :

- keadaan fisik gedung kuliah
- proses belajar mengajar
- suasana belajar
- kebersihan kampus
- fasilitas kampus
- penilaian hasil belajar dan lain sebagainya

b. Kuesioner

Langkah selanjutnya adalah dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Angket ditujukan kepada mahasiswa yang termasuk didalam Perguruan Tinggi yang telah ditetapkan sebagai objek penelitian,

yaitu mahasiswa Universitas Andalas, Universitas Negeri Padang, Universitas Putera Indonesia, dan Universitas Bung Hatta. Daftar pertanyaan pada kuesioner merupakan adaptasi dari kuesioner penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2007), Azlianti (2009), dan Amri (2009).

c. Data Sekunder

Data tersendiri yang diambil dari internet, majalah, perpustakaan maupun data yang diperoleh dari perguruan tinggi tersebut.

3.5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah *Motivasi Studi Mahasiswa* yang merupakan *dependent variable* yang dipengaruhi oleh *independent variable* yang terdiri atas budaya organisasi dan lingkungan studi yang digunakan.

3.6. Defenisi Operasional

Table 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Studi	Suatu keadaan dalam diri mahasiswa yang mendorong dan mengarahkan perilakunya pada tujuan yang ingin dicapainya dalam mengikuti pendidikan tinggi	Faktor Intrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Sikap • Cita- cita Faktor Ekstrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Lingkungan Studi • Kepemimpinan 	Likert 1-5 SS- STS
2	Budaya Organisasi	Kumpulan suatu system makna bersama yang di	a. <i>Visionary Leadership</i> b. <i>Innovation focus</i> c. <i>Organizational and</i>	Likert 1-5 SS - STS

		anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain.	<i>personal learning</i> <i>d. Value peole and partner</i> <i>e. Result orientation</i> <i>f. Team orientation</i>	
3	Lingkungan Studi	Keadaan di mana tempat studi yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya bagi mahasiswa	a. Perlengkapan kuliah b. Pelayanan c. Kondisi kampus d. Hubungan personal	Likert 1-12 SS - STS

Jika dilihat lebih dalam, definisi operasional variabel pada motivasi studi ternyata memuat indikator budaya organisasi. Berdasarkan teori memang budaya organisasi merupakan salah satu indikator ekstrinsik yang turut mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa. Namun sedikit berbeda dari variable utama budaya organisasi yang akan kita teliti, indikator budaya organisasi pada motivasi peneliti arahkan kepada hal- hal yang menyangkut kepemimpinan dari perguruan tinggi tersebut seperti kebijakan – kebijakan rektor, sanksi terhadap mahasiswa, program beasiswa, dan lain lain.

Tabel 3.2
Pembagian Indikator terhadap Pertanyaan Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
1	Motivasi Studi	a. Faktor Intrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Sikap • Cita- cita b. Faktor Ekstrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Lingkungan kampus • Pemimpin dan kepemimpinannya 	a) 5, 6, 10 b) 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16
2	Budaya Organisasi	a. <i>Visionary Leadership</i> b. <i>Innovation focus</i> c. <i>Organizational and personal learning</i> d. <i>Value peole and partner</i> e. <i>Result orientation</i> f. <i>Team orientation</i>	a) 4, 10, 11, 12 b) 13 c) 5 d) 2, 8, 9, 14 e) 1, 3, 6 f) 7
3	Lingkungan Studi	a. Perlengkapan kuliah b. Pelayanan c. Kondisi kampus d. Hubungan personal	a) 6, 11 b) 7, 9, 12, 13 c) 1, 2, 3, 4, 5 d) 8, 10

3.7. Pengukuran Variabel

3.7.1. Motivasi Studi

Motivasi Studi diukur melalui 16 pertanyaan yang dikembangkan oleh Amri (2009). Dengan indikatornya terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari sikap, kepribadian, dan cita- cita, sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan studi. Penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut Istijanto pada Sekaran (2006) skala likert adalah skala yang mengukur suatu tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert dan biasanya

memiliki 5 atau 7 kategori dari 'sangat setuju' sampai 'sangat tidak setuju'. Skala likert ini adalah berupa kuisisioner yang diberikan kepada para responden untuk memberikan jawaban atau tanggapan dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

3.7.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur melalui 14 daftar pertanyaan yang dikutip dan dikembangkan oleh Rivai (2007). Dengan menggunakan skala likert, skala penelitian ini akan dibentuk menjadi skala pengukuran lima poin mulai dari 5 menyatakan sangat setuju, 4 menyatakan setuju, 3 berarti netral, 2 menyatakan tidak setuju, dan 1 menyatakan sangat tidak setuju.

3.7.3. Lingkungan Studi

Lingkungan studi diukur melalui 13 daftar pertanyaan yang dikutip dan dikembangkan oleh Parlinda (2006). Masih menggunakan skala likert, skala penelitian ini akan dibentuk menjadi skala pengukuran lima poin mulai dari 5 menyatakan sangat setuju, 4 menyatakan setuju, 3 berarti netral, 2 menyatakan tidak setuju, dan 1 menyatakan sangat tidak setuju.

3.8. Metode Analisis data

3.8.1. Uji Reliabilitas

Berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk memperoleh indeks reliabilitas Umar (2007), digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2r}{1+r}$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

$r = r_{xy}$ sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisa statistik dengan sistem SPSS for Window versi 15.0 agar ditemukan hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya kebenarannya.

Pengujian ini dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Namun, dalam penelitian ini digunakan pengujian realibilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga di harapkan hasil yang di dapat konsisten.

3.8.2. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* Umar (2007), yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Untuk menguji validitas alat atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengujian validitas konstruksi (*construct validity*) melalui analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis struktur hubungan (korelasi) di antara sejumlah

variabel dengan menggunakan suatu set dimensi. Bila korelasi tiap faktor tersebut besar dari 0.5 atau pada hasil pengujian korelasi SPSS signifikan pada level 0.01, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono pada Sekaran, 2006).

3.8.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Nugroho, 2004). Dalam penelitian ini digunakan nilai skewnes untuk mengetahui bagaimana distribusi normal data dalam variabel dengan menilai kemiringan kurva. Jika sampel kecil dari 300 untuk uji normalitas maka dapat digunakan *absolute value* 2,58. Jika nilai skewnes besar dari 2,58 maka terdapat skew yang signifikan dan begitu juga sebaliknya (Mason, 1999).

3.8.4. Analisa Regresi

Dimaksud untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (budaya organisasi) dan (lingkungan studi) dan variabel Y (motivasi studi mahasiswa), dimana dapat menggunakan metode Umar (2006).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Ket: Y = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (slope)

x1 = Budaya Organisasi

x2 = Lingkungan Studi

3.8.5. Uji Hipotesis

Uji statistik koefisien korelasi berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidak antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Studi dengan Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi di Kota Padang. Menurut Umar (2003), uji koefisien korelasi berganda, prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : Tidak ada Hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Studi dengan Motivasi Studi Mahasiswa.

Ha : Ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Studi dengan Motivasi Studi Mahasiswa.

2. Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F tabel.

Uji F untuk mengetahui hubungan secara serentak. Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95% (df2) $n-k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen (Pratisto, 2009).

Menguji nilai uji statistik

$$F_o = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana : R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

3. Uji T

Penganalisisan data regresi dan korelasi menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan besarnya t tabel dengan t hitung. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan sig lebih kecil dari pada alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Koefisien variabel-variabel independen dilakukan dengan tingkat 95 % dengan alpha 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen (Pratisto, 2009).

Untuk lebih akuratnya instrument penelitian yang digunakan maka perlu diuji reabilitas dan validitasnya. Data ini diolah dengan menggunakan system komputerisasi dengan SPSS (Statistical Product dan Service Solution) versi 15.

BAB IV

PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis data dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa. Secara lebih rinci bab ini akan membahas mengenai tinjauan deskriptif responden, analisis hubungan antar variabel dan pengujian, hipotesis serta pembahasan. Dengan tujuan agar data dapat diperbandingkan, maka pada bab ini data akan dipisahkan untuk tiap perguruan tinggi berdasarkan jenisnya yaitu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) atau Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Jadi, data bukan hanya menunjukkan tentang ada atau tidaknya pengaruh untuk tiap variabel, namun data juga menampilkan Perguruan Tinggi manakah yang memiliki pengaruh yang signifikan untuk tiap variabel.

4.1. Karakteristik Responden

Kuesioner ini disebar pada bulan Januari 2010 kepada para mahasiswa selaku responden di empat Perguruan Tinggi di kota Padang, yaitu Universitas Andalas (Unand), Universitas Negeri Padang (UNP), Universitas Bung Hatta (UBH), serta Universitas Padang. Responden penelitian sebanyak 100 orang yang dibagi menjadi 25 orang untuk tiap universitas. Dari hasil kuesioner yang disebar terdapat karakteristik demografi responden sebagai berikut.

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran responden berdasarkan jenis kelamin untuk tiap perguruan tinggi berdasarkan jenis Perguruan Tinggi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (PTN)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	24	48
Wanita	26	52
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Dari table 5.1 di atas terlihat bahwa mayoritas responden Perguruan Tinggi Negeri yang melakukan penelitian sebanyak 52 % atau sebanyak 26 orang adalah responden berjenis kelamin wanita. Sedangkan sisanya sebesar 48 % atau sebanyak 24 orang adalah pria.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (PTS)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	25	50
Wanita	25	50
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Dari table 5.2 di atas terlihat bahwa jumlah responden Perguruan Tinggi Swasta yang melakukan penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah sama banyak, yaitu 25 responden pria dan 25 responden wanita.

4.1.2. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia responden dikelompokkan menjadi empat kriteria usia yang akan dijelaskan untuk tiap Perguruan Tinggi berdasarkan jenisnya dalam tabel berikut.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Kelompok Usia (PTN)

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 18 tahun	0	0
19 - 20 tahun	18	36
21 - 22 tahun	17	34
> 22 tahun	15	30
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari hasil kuesioner yang disebarakan didapatkan mayoritas responden Perguruan Tinggi Negeri sebanyak 36% atau sekitar 18 orang berusia 19 – 20 tahun. Selanjutnya responden berusia 21 - 22 tahun berjumlah sebanyak 17 orang atau sekitar 34 %, dan responden yang berusia di atas 22 tahun sebanyak 15 orang atau 30%. Untuk responden dengan skala 17 – 18 tahun data tidak ditemukan.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Kelompok Usia (PTS)

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 18 tahun	4	8
19 - 20 Tahun	11	22
21 - 22 Tahun	22	44
> 22 Tahun	13	26
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari hasil kuesioner yang disebarakan didapatkan mayoritas responden sebanyak 44% atau sekitar 22 orang berusia 21 – 22 tahun. Selanjutnya responden berusia di atas 22 tahun berjumlah 13 orang atau sekitar 26%, dan responden di atas 19 - 20 tahun berjumlah sebanyak 11 orang atau sekitar 22 %, sedangkan untuk tingkat usia 17 – 18 tahun, responden berjumlah 8% atau 4 orang mahasiswa.

4.1.3. Responden Berdasarkan Nama Perguruan Tinggi

Kuesioner ini menyediakan empat pilihan jawaban untuk nama Perguruan Tinggi yaitu UNAND, UNP, UPI dan UBH. Namun seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa jumlah responden dibagi dalam jumlah yang sama atas total keseluruhan Perguruan Tinggi.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Nama Perguruan Tinggi

Nama Perguruan Tinggi	Frekuensi	Persentase (%)
Universitas Andalas	25	25
Universitas Negeri Padang	25	25
Universitas Putra Indonesia	25	25
Universitas Bung Hatta	25	25
Total	100	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

4.1.4. Responden Berdasarkan Pendapatan Orang Tua

Dari segi pendapatan orang tua dari mahasiswa untuk tiap Perguruan Tinggi berdasarkan jenisnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6

Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan Orang Tua (PTN)

Pendapatan Orang Tua	Frekuensi	Persentase (%)
< Rp. 2.000.000	19	38
>Rp. 2.000.000	31	62
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari jumlah pendapatan orang tua, mayoritas responden dari Perguruan Tinggi negeri diwakili oleh jumlah pendapatan orang tua sebesar > Rp. 2.000.000 dengan

frekuensi 31 orang atau sekitar 62%. Selanjutnya, dengan jumlah frekuensi 19 orang atau sekitar 38% responden memiliki jumlah pendapatan orang tua < Rp. 2.000.000.

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan Orang Tua (PTS)

Pendapatan Orang Tua	Frekuensi	Persentase (%)
< Rp. 2.000.000	25	50
>Rp. 2.000.000	25	50
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari jumlah pendapatan orang tua, responden diwakili oleh jumlah pendapatan yang sama banyak, sebesar 25 orang baik yang berpendapatan sebesar < Rp. 2.000.000 maupun responden yang memiliki jumlah pendapatan orang tua > Rp. 2.000.000.

4.1.5. Responden Berdasarkan Fakultas

Untuk gambaran fakultas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.8

Responden Berdasarkan Fakultas (PTN)

Fakultas	Frekuensi	Persentase (%)
Eksakta	23	46
Sosial	27	54
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari latar belakang fakultas, diperoleh data bahwa responden Perguruan Tinggi Negeri yang berada pada fakultas eksakta sebesar 46 % atau sebanyak 23 orang, sedangkan yang berada pada fakultas sosial sebanyak 27 orang atau sekitar 54%.

Tabel 4.9

Responden Berdasarkan Fakultas (PTS)

Fakultas	Frekuensi	Persentase (%)
Eksakta	25	50
Sosial	25	50
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari latar belakang fakultas, diperoleh data bahwa responden Perguruan Tinggi Swasta yang berada pada fakultas eksakta dan fakultas social adalah sama banyak, yaitu 25 orang untuk masing – masing fakultas.

4.1.6. Responden Berdasarkan Organisasi Kampus

Berdasarkan organisasi kampus yang diikuti, responden pada penelitian kali ini dapat dilihat pada tabel - tabel dibawah berdasarkan masing- masing Perguruan Tinggi..

Tabel 4.10

Responden Berdasarkan Organisasi Kampus (PTN)

Organisasi Kampus	Frekuensi	Persentase (%)
BEM	5	10
Kerohanian	2	4
Pecinta Alam	5	10
Olahraga	8	16
Lainnya	11	22
Tidak ada	19	38
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari 50 responden Perguruan Tinggi Negeri yang mengisi kuesioner penelitian didapatkan hasil bahwa mayoritas responden sebesar 38 % atau sekitar 19 orang tidak

mengikuti organisasi kampus apapun. Dengan jumlah persentase sebesar 22% atau 11 orang tergabung dalam organisasi kampus lain seperti SLH atau Studi Lingkungan Hidup. Selanjutnya, sebanyak 8 orang memilih olahraga sebagai sarana untuk eksis berorganisasi. Organisasi BEM dan pecinta alam diwakili masing - masing oleh 5 mahasiswa atau sekitar 10%. dan 2 orang atau sebanyak 4% terlibat dalam organisasi kerohanian.

Tabel 4.11

Responden Berdasarkan Organisasi Kampus (PTS)

Organisasi Kampus	Frekuensi	Persentase (%)
BEM	7	14
Kerohanian	2	4
Pecinta Alam	3	6
Olahraga	9	18
Lainnya	1	2
Tidak ada	28	56
Total	50	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Dari 50 responden UPI dan UBH yang mengisi kuesioner penelitian didapatkan hasil bahwa mayoritas responden sebesar 56 % atau sekitar 28 orang tidak mengikuti organisasi kampus apapun. Dengan jumlah persentase sebesar 18% atau 9 orang tergabung dalam organisasi keolahragaaan. Selanjutnya, sebanyak 7 orang atau 14% responden memilih BEM sebagai sarana untuk eksis berorganisasi. Sisanya, sebanyak 3 orang responden atau 6% memilih organisasi pecinta alam, 4% memilih kerohanian, dan 2% memilih organisasi kampus lain sebagai pilihan.

4.2. Analisis Data

Untuk pengujian dan pengolahan data pada analisis kali ini digunakan analisis data antara lain faktor analisis, uji realibilitas, uji normalitas dan regresi linear berganda. Berikut merupakan pengujian data yang digunakan.

4.2.1. Analisis Faktor.

Analisis faktor merupakan cara yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel dasar atau fakta yang menerangkan pola hubungan dalam suatu himpunan variabel observasi. Menurut Hair (1998) nilai absolut dari faktor loading besar sama dari 0.30 sangatlah penting, dan jika nilai faktor loadingnya besar sama 0.50 maka bisa dikatakan signifikan.

4.2.1.1. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.12

Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (PTN)

Item Pertanyaan	Faktor Loading	Kesimpulan
BO1	0.604	Valid
BO2	0.649	Valid
BO3	0.548	Valid
BO4	0.567	Valid
BO5	0.744	Valid
BO6	0.546	Valid
BO7	0.362	Tidak Valid
BO8	0.558	Valid
BO9	0.733	Valid
BO10	0.629	Valid
BO11	0.678	Valid

BO12	0.487	Tidak Valid
BO13	0.374	Tidak Valid
BO14	0.394	Tidak Valid

Pada tabel hasil validitas variabel diatas maka variabel sisa setelah dilakukan analisis faktor adalah sebanyak 10 item. Sedangkan item yang lain tidak memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam analisis berikutnya karena tidak memenuhi kriteria ($<0,5$).

Tabel 4.13

Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (PTS)

Item Pertanyaan	Faktor Loading	Kesimpulan
BO1	0.446	Tidak Valid
BO2	0.228	Tidak Valid
BO3	0.423	Tidak Valid
BO4	0.268	Tidak Valid
BO5	0.629	Valid
BO6	0.610	Valid
BO7	0.574	Valid
BO8	0.629	Valid
BO9	0,564	Valid
BO10	0.589	Valid
BO11	0.672	Valid
BO12	0.481	Tidak Valid
BO13	0.475	Tidak Valid
BO14	0.661	Valid

Dari tabel Budaya Organisasi mahasiswa swasta diatas maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel ini yang dapat dikatakan valid ada pada item BO5, BO6, BO7, BO8, BO9, BO10, BO11, dan BO14. Sedangkan sisanya harus dihapus karena kecil dari 0.5 dan tidak dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Faktor yang tersisa dari analisis di atas dapat dilihat pada faktor sisa dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

4.2.1.2. Variabel Lingkungan Studi

Tabel 4.14

Hasil Validitas Variabel Lingkungan Studi (PTN)

Item Pertanyaan	Faktor Loading	Kesimpulan
LS1	0.623	Valid
LS2	0.663	Valid
LS3	0.377	Tidak Valid
LS4	0.608	Valid
LS5	0.800	Valid
LS6	0.752	Valid
LS7	0.777	Valid
LS8	0.417	Tidak Valid
LS9	0.593	Valid
LS10	0.660	Valid
LS11	0.760	Valid
LS12	0.599	Valid
LS13	0.402	Tidak Valid

Dari tabel Lingkungan Studi mahasiswa negeri diatas maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel ini yang dapat dikatakan tidak valid hanya pada item LS3, LS8, dan LS13. Item ini harus dihapus karena kecil dari 0.5 dan tidak dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Faktor yang tersisa dari analisis di atas dapat dilihat pada faktor sisa dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

Tabel 4.15

Hasil Validitas Variabel Lingkungan Studi (PTS)

Item Pertanyaan	Faktor Loading	Kesimpulan
LS1	0.737	Valid
LS2	0.382	Valid
LS3	0.652	Valid
LS4	0.588	Valid

LS5	0.770	Valid
LS6	0.676	Valid
LS7	0.571	Valid
LS8	0.608	Valid
LS9	0.611	Valid
LS10	0.496	Tidak Valid
LS11	0.665	Valid
LS12	0.758	Valid
LS13	0.578	Valid

Pada tabel hasil validitas variabel diatas maka variabel sisa setelah dilakukan analisis faktor adalah sebanyak 12 item. Sedangkan item yang lain (LS10) tidak memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam analisis berikutnya karena tidak memenuhi kriteria ($<0,5$).

4.2.1.3. Variabel Motivasi Studi

Tabel 4.16

Hasil Validitas Variabel Motivasi Studi (PTN)

Item Pertanyaan	Faktor Loading	Kesimpulan
MS1	0.693	Valid
MS2	0.740	Valid
MS3	0.775	Valid
MS4	0.544	Valid
MS5	0.178	Tidak Valid
MS6	0.217	Tidak Valid
MS7	0.318	Tidak Valid
MS8	0.582	Valid
MS9	0.641	Valid
MS10	0.132	Tidak Valid
MS11	0.424	Tidak Valid
MS12	0.594	Valid
MS13	0.584	Valid
MS14	0.492	Tidak Valid
MS15	0.683	Valid
MS16	0.735	Valid

Dari tabel Motivasi Studi mahasiswa PTN diatas maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel ini yang dapat dikatakan valid ada 10 item yaitu MS1, MS2, MS3, MS4, MS8, MS9, MS12, MS13, MS15, dan MS16. Sisa item yang tidak disebutkan diatas harus dihapus karena kecil dari 0.5 dan tidak dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Faktor yang tersisa dari analisis di atas dapat dilihat pada faktor sisa dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

Tabel 4.17

Hasil Validitas Variabel Motivasi Studi (PTS)

Item Pertanyaan	Faktor Loading	Kesimpulan
MS1	0.550	Valid
MS2	0.140	Tidak Valid
MS3	0.501	Valid
MS4	0.568	Valid
MS5	0.199	Tidak Valid
MS6	0.459	Tidak Valid
MS7	0.347	Tidak Valid
MS8	0.206	Tidak Valid
MS9	0.527	Valid
MS10	0.537	Valid
MS11	0.467	Tidak Valid
MS12	0.495	Tidak Valid
MS13	0.631	Valid
MS14	0.690	Valid
MS15	0.755	Valid
MS16	0.753	Valid

Pada tabel hasil validitas variabel diatas maka variabel sisa setelah dilakukan analisis faktor adalah sebanyak sembilan item. Sedangkan item yang lain tidak memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam analisis berikutnya karena tidak memenuhi criteria ($<0,5$).

4.2.2. Analisis Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingkat koefisien alfa (cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien alfa dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor item-item pertanyaan. Dengan kata lain skor variabel tersebut dapat dipercaya. Realibilty yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik. Jika 0,7 dapat diterima dan besar 0,8 dianggap baik. (Sekaran, 2006) Jika baik maka item pertanyaan yang dijadikan penelitian konsisten, akurat dan tepat. Dari uji realibilitas sebanyak 100 responden dengan bantuan SPSS setiap item pertanyaan realibilitas adalah seperti tabel berikut.

Tabel 4.18

Hasil Uji Realibilitas (PTN)

Variabel	Original Item	Validitas	A	Kesimpulan
Budaya Organisasi	14	10	0.832	Baik
Lingkungan Studi	13	10	0.861	Baik
Motivasi Studi	16	10	0.826	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Tabel 4.19

Hasil Uji Realibilitas (PTS)

Variabel	Original Item	Validitas	A	Kesimpulan
Budaya Organisasi	14	8	0.790	Dapat diterima
Lingkungan Studi	13	12	0.871	Baik
Motivasi Studi	16	9	0.792	Dapat diterima

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

4.2.3. Analisis Normalitas

Uji ini berfungsi untuk menguji apakah data telah terdistribusi secara normal. Hal ini dapat terlihat dari kemiringan kurva distribusi frekuensi penyebaran data. Jika sampel kecil dari 300, maka dapat digunakan absolute value 2,58. Jika nilai skewness besar dari 2,58 maka kemiringannya signifikan dan begitu juga jika nilai skewness kecil dari 2,58 maka kemiringannya baik dan tidak terdapat skew atau dapat dikatakan normal (Manning dan Murro, 2004)

Tabel 4.20

Hasil Uji Normalitas (PTN)

Variabel	Statistic	Std Error	Nilai Skew	Syarat Nilai	Kesimpulan
Budaya Organisasi	-0.760	0.337	-2.25	<2.58	Tidak Terdapat Skew
Lingkungan Studi	-0.297	0.337	-0.88		
Motivasi Studi	-0.598	0.337	-1.77		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Tabel 4.21

Hasil Uji Normalitas (PTS)

Variabel	Statistic	Std Error	Nilai Skew	Syarat Nilai	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.085	0.337	0.25	<2.58	Tidak Terdapat Skew
Lingkungan Studi	0.170	0.337	0.50		
Motivasi Studi	0.197	0.337	0.58		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Dari hasil keempat tabel diatas terlihat nilai skewness masing-masing variabel. Nilai skewness ini didapat dari membagi nilai statistik dengan standar error. Dari semua hasil nilai skewness terlihat bahwa semua data dan variabel dapat dikatakan normal dan kemiringannya juga normal dan tidak terlalu besar.

4.2.4. Pengujian dengan Analisa Regresi Linear Berganda

Pada kenyataannya hubungan pengaruh mempengaruhi tidak sesederhana seperti yang kita bayangkan, namun sering kali suatu hal dipengaruhi secara bersama-sama oleh beberapa hal (Pratisto, 2009). Analisa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa digunakan bantuan *SPSS for windows*. Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Studi (X2) merupakan variabel independen sedangkan Motivasi Studi (Y) merupakan variabel dependen. Teknik analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen.

Untuk pertama akan dilakukan pengujian regresi terhadap variabel independen.

Dari analisa di atas didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22

Hasil Uji Regresi Variabel Independen (PTN)

Variabel Independen	B	Sig	T
Constant	0.547	.061	1.920
Variabel Independent :			
Budaya Organisasi	0.429	0.000	3.784
Lingkungan Studi	0.434	0.000	4.593

F = 69.714
R = 0.865
R² = 0.748
Adjusted R² = 0.737
Stdr Error = 0.25709

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Besarnya korelasi (R) menerangkan sebesar 0,865, mendekati nilai 1 artinya hubungan antar variabel-variabel independen (X1 dan X2) dan dependen (Y) dapat dikatakan erat. Korelasi antar variabel dependen dan independen dapat dikatakan positif.

Artinya jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,748 atau 74% artinya bahwa motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan studi sebesar 74%, sedangkan 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan ini.

Dari tabel juga dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,737 atau 73% menjelaskan apabila dalam penelitian ini dilakukan penambahan variabel lain maka besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 73% dengan standar error 0,25.

Persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Studi
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Studi
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = eror

Pada tabel di atas F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ yang diajukan dapat diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F hitung tersebut dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka model diatas dapat dikatakan diterima.

- **F Hitung = 69.714**

- F Tabel dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan

Derejat bebas pembilang = Jumlah variabel -1 = 3-1 = 2

Derjat penyebut = Jumlah data – jumlah variabel = 50 – 3= 47

F Tabel 0,05 (2 , 47) = 3.20

Karena **F hitung > F tabel** maka dapat disimpulkan model yang digunakan sudah tepat. Atau bisa juga dilihat dengan melihat probabilitasnya. Jika probabilitas kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka model dapat diterima. Probabilitasnya yaitu sebesar 0,000 dan $< 0,05$ maka model persamaan ini dapat diterima.

Setelah menguji signifikansi persamaan regresi selanjutnya perlu diuji apakah masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y. Untuk itu dilakukan uji t.

Hipotesis :

Ho : Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara nyata.

Ha : Variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara nyata.

Jika T hitung > T tabel maka Ho ditolak.

T tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k$.

n = jumlah sampel = 50

k = jumlah variabel = 3

Sehingga derajat bebasnya $25 - 3 = 47$.

Uji t dilakukan uji 2 arah (*2 tailed*) sehingga membaca T tabelnya pada $\frac{1}{2} \alpha$ atau $t \frac{1}{2} (0,05)$ atau $t 0,025$.

t tabel = 2.021

t hitung (X_1) = 3.784

t hitung (X_2) = 4.593

Keputusan untuk setiap variabel-variabel independen diatas adalah sebagai berikut variabel budaya karena t hitung (3.7849) < t tabel (2.021) maka H_0 ditolak artinya budaya organisasi mempengaruhi motivasi mahasiswa secara nyata. Untuk variabel lingkungan studi t hitung (4.593) > t tabel (2.021) maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara lingkungan studi dengan motivasi studi mahasiswa.

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan dasar regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.547 + 0.429 X_1 + 0,434 X_2$$

Dari persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0.547 artinya jika mahasiswa tidak menyadari budaya orgnisasi dan lingkungan universitas tidak mendukung maka nilai motivasi mahasiswa 0.547.
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) artinya jika budaya organisasi mahasiswa meningkat 1% maka akan meningkatkan motivasi mahasiswa sebanyak 0,429.
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) artinya jika lingkungan studi meningkat 1% maka akan meningkatkan motivasi mahasiswa sebanyak 0,434.

Tabel 4.23

Ringkasan Pengujian Hipotesis

NO	Hipotesis	Sig	Keterangan
H1	Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap terbentuknya motivasi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang	0.000**	Diterima
H2	Lingkungan Srudi Mahasiswa mempunyai	0.000**	Diterima

pengaruh positif terhadap terbentuknya motivasi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang		
---	--	--

** = Signifikan pada $P \leq 0,05$

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Dari hasil hipotesis terlihat bahwa semua variable X yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Studi berpengaruh terhadap variable Y yaitu motivasi studi mahasiswa. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai hasil uji regresi variable independen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Tabel 4.24

Hasil Uji Regresi Variabel Independen (PTS)

Variabel Independen	B	Sig	T
Constant	1.353	3.103	0.003
Variabel Independent :			
Budaya Organisasi	0.354	0.021	2.388
Lingkungan Studi	0.286	0.019	2.437
F = 18.394 R = 0.663 R ² = 0.439 Adjusted R ² = 0.415 Std Error = 0.31098			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Besarnya korelasi (R) menerangkan sebesar 0,663, mendekati nilai 1 artinya hubungan antar variabel-variabel independen (X1 dan X2) dan dependen (Y) dapat dikatakan erat. Korelasi antar variabel dependen dan independen dapat dikatakan positif. Artinya jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,439 atau 43% artinya bahwa motivasi studi mahasiswa pada

Perguruan Tinggi Swasta dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan studi sebesar 43%, sedangkan 57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan ini.

Dari tabel juga dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,415 atau 41% menjelaskan apabila dalam penelitian ini dilakukan penambahan variabel lain maka besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 41% dengan standar error 0,31.

Persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Studi
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Studi
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = eror

Pada tabel di atas F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ yang diajukan dapat diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F hitung tersebut dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka model diatas dapat dikatakan diterima.

- **F Hitung = 18.394**
- F Tabel dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan

Derejat bebas pembilang = Jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2

Derjat penyebut = Jumlah data – jumlah variabel = 50 – 3= 47

F Tabel 0,05 (2 , 47) = 3.20

Karena F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan model yang digunakan sudah tepat. Atau bisa juga dilihat dengan melihat probabilitasnya. Jika probabilitas kecil dari taraf signifikasi ($\alpha = 0,05$), maka model dapat diterima. Probabilitasnya yaitu sebesar 0,000 dan < 0,05 maka model persamaan ini dapat diterima.

Setelah menguji signifikasi persamaan regresi selanjutnya perlu diuji apakah masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y. Untuk itu dilakukan uji t.

Hipotesis :

Ho : Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara nyata.

Ha : Variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara nyata.

Jika T hitung > T tabel maka Ho ditolak.

T tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k$.

n = jumlah sampel = 50

k = jumlah variabel = 3

Sehingga derajat bebsnya $25 - 3 = 47$.

Uji t dilakukan uji 2 arah (2 *tailed*) sehingga membaca T tabelnya pada $\frac{1}{2} \alpha$ atau $t \frac{1}{2} (0,05)$ atau $t 0,025$.

t tabel = 2.021

t hitung (X_1) = 2.388

t hitung (X_2) = 2.437

Keputusan untuk setiap variabel-variabel independen diatas adalah sebagai berikut variabel budaya karena t hitung (2.388) < t tabel (2.021) maka H_0 ditolak artinya budaya organisasi mempengaruhi motivasi mahasiswa secara nyata. Untuk variabel lingkungan studi t hitung (2.437) > t tabel (2.021) maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara lingkungan studi dengan motivasi studi mahasiswa.

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan dasar regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.353 + 0.354 X_1 + 0,286 X_2$$

Dari persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1.353 artinya jika mahasiswa tidak menyadari budaya orgnisasi dan lingkungan universitas tidak mendukung maka nilai motivasi mahasiswa 1.353.
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) artinya jika budaya organisasi mahasiswa meningkat 1% maka akan meningkatkan motivasi mahasiswa sebanyak 0.354.
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) artinya jika lingkungan studi meningkat 1% maka akan meningkatkan motivasi mahasiswa sebanyak 0,286.

Tabel 4.25
Ringkasan Pengujian Hipotesis

NO	Hipotesis	Sig	Keterangan
H3	Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap terbentuknya motivasi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Padang	0.021**	Diterima
H4	Lingkungan Srudi Mahasiswa mempunyai pengaruh positif terhadap terbentuknya motivasi mahasiswa pada Perguruan Tinggi	0.019**	Diterima

	Swasta di kota Padang		
--	-----------------------	--	--

** = Signifikan pada $P \leq 0,05$

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa Perguruan Tinggi di kota Padang dengan sampel 4 perguruan tinggi yaitu UNP, UPI, UBH, dan UNAND.

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis pada Perguruan Tinggi Negeri atau Universitas Negeri Padang (UNP) dan Universitas Andalas (UNAND), hipotesis 1 diterima, yaitu budaya organisasi dianggap berpengaruh terhadap motivasi studi mahasiswa. Budaya organisasi yang kuat tidak akan selalu dapat menciptakan perilaku ekstra peran atau perilaku anggota yang menunjukkan mereka sebagai warga yang baik dalam organisasinya (Moeldjono, 2003 dalam Azliyanti, 2009). Dalam organisasi, ada beberapa dari budaya organisasi yang tidak bisa diterima atau diikuti oleh para anggota sehingga para anggota belum mempunyai kesadaran untuk bertindak seperti apa yang dikehendaki organisasi. Namun, hal tersebut tidak kita humpai pada kasus penelitian kali ini. Penelitian memperlihatkan bahwa pada diri mahasiswa UNP dan UNAND memegang teguh budaya-budaya yang dianut bersama sehingga dapat menghasilkan motivasi studi yang baik.

Pada Perguruan Tinggi Swasta hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa hipotesis 3 diterima, artinya budaya organisasi dianggap berpengaruh terhadap motivasi studi mahasiswanya. Itu menandakan bahwa budaya organisasi di UPI dan UBH sudah

well structure dan mahasiswa dianggap telah memegang teguh budaya- budaya yang dianut bersama sehingga dapat menghasilkan motivasi belajar yang baik. kesamaan visi, nilai- nilai dan keyakinan diantara anggota organisasi menunjukkan kuatnya budaya organisasi (Peter dan Waterman pada Sobirin, 2007).

Menurut Robbin (2000) budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Faktor-Faktor yang menentukan kekuatan Budaya Organisasi yaitu: (1) Kebersamaan dan (2) Intensitas. Masih menurut Robbin (2000), cirri - ciri Budaya Kuat antara lain:

- Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi
- Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan.
- Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan
- Dijumpai banyak ritual, mulai dari ritual sederhana hingga yang mewah.
- Memiliki jaringan kulturalan yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Pada hipotesis 2 terlihat bahwa pada perguruan tinggi negeri, lingkungan studi dianggap dapat mempengaruhi motivasi studi mahasiswanya. Dalam hal ini lingkungan

studi yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan mahasiswa dalam melakukan menjalankan proses belajar di kampus. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan biro akademik, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran mahasiswa yang akhirnya bisa meningkatkan motivasi studi mereka mereka secara terus-menerus.

Hal yang sama juga terjadi pada Perguruan Tinggi Swasta. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis 4 menunjukkan bahwa lingkungan studi juga dianggap mempengaruhi motivasi belajar mahasiswanya. Suasana belajar, kondisi kampus, hingga faktor *academic supporting* turut member andil bagi terciptanya motivasi belajar mahasiswa. Namun, berdasarkan hasil penelitian, tingkat signifikan pengaruh variable lingkungan studi di Perguruan Tinggi Swasta ini masih rendah sehingga perlu dilakukan beberapa perbaikan. Dalam hal ini, pihak Universitas sebaiknya segera melakukan beberapa tindakan yang konkrit karena peningkatan mutu lingkungan studi menurut beberapa ahli dapat menjadikan Perguruan Tinggi tersebut lebih efektif dalam memberikan proses pembelajaran yang baik.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa keempat Perguruan Tinggi yang diteliti memiliki budaya organisasi dan lingkungan studi yang dapat mempengaruhi mahasiswanya, namun jika kita lihat lebih dalam, budaya organisasi di perguruan tinggi negeri memiliki pengaruh yang lebih signifikan bila dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Swasta. Dilihat dari nilai R square, pengaruh variable budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi pada Perguruan Tinggi Negeri adalah sebesar 74%, sedangkan pada perguruan tinggi swasta hanya sebesar 43%. Ini menunjukkan

bahwa nilai- nilai budaya dan lingkungan kampus di Perguruan Tinggi Negeri telah berhasil menciptakan atmosfer yang baik sehingga semangat belajar mahasiswa juga turut bertambah.

Berikut akan ditampilkan tentang persentase dan analisa jawaban responden berdasarkan indikator dari masing – masing variable pada tiap Perguruan Tinggi.

Tabel 4.26

Frekuensi Kuesioner per Dimensi (UNAND)

I. Motivasi Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-Rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Faktor Eksternal (Lingkungan Kampus)							
1	Kualitas pendidikan pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat bagus	4	48	44	4	-	3.52
2	Cara belajar mahasiswa cukup efektif sehingga mampu mendapatkan kepuasan studi maupun prestasi yang bagus.	4	24	40	20	12	2.88
7	Teman- teman saya mampu menumbuhkan minat belajar saya	16	56	16	12	-	3.76
10	Saya merasa senang jika pekerjaan saya dihargai oleh teman dan pihak kampus	28	64	4	4	-	4.16
	RATA- RATA						3.58
Faktor Eksternal (Budaya Organisasi)							
3	Di tempat saya kuliah, mampu menghasilkan calon sarjana yang berkualitas.	8	52	32	8	-	3.6
4	Di tempat saya kuliah, informasi yang diberikan oleh pihak akademik dapat mempermudah mahasiswanya.	4	44	28	24	-	3.28
15	Pihak kampus selalu memberikan hukuman/ sanksi/ punishment untuk setiap pelanggaran yang dilakukan mahasiswa tanpa membedakan status.	20	48	12	12	8	3.6

16	Setiap hukuman yang diberikan telah sesuai dengan besarnya pelanggaran yang dilakukan.	4	52	20	16	8	3.28
	RATA- RATA						3.44
Faktor Eksternal (Kepemimpinan)							
8	Biaya kuliah pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat terjangkau	12	32	24	16	16	3.08
9	Nilai yang diberikan dosen sesuai dengan kemampuan belajar saya	8	36	28	20	8	3.16
11	Saya diberikan kebebasan untuk ikut serta dalam kegiatan kampus	28	52	12	8	-	4
12	Dengan adanya program beasiswa, saya termotivasi untuk belajar lebih baik	24	52	20	4	-	3.96
13	Jumlah beasiswa yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah saya raih	4	44	40	12	-	3.4
14	Pihak kampus memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menjadi asisten dosen jika ada lowongan jabatan sesuai dengan kemampuan mahasiswa	24	44	20	12	-	3.8
	RATA- RATA						3.57
Faktor Intrinsik							
5	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini untuk mendapatkan gelar	4	20	28	32	16	3.16
6	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini karena dorongan dari orang tua	8	40	20	20	12	3.12
	RATA- RATA						3.14

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

II. Budaya Organisasi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Vislonary Leadership							
4	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai peraturan (prinsip-prinsip dasar) yang harus dipatuhi oleh semua elemen yang berada dikampus.	32	44	20	4	-	4.04
10	Ada rasa bangga sebagai mahasiswa tempat saya bersekolah	32	48	12	8	-	4.04
11	Terdapat kebiasaan dosen yang selalu memberi contoh melalui keteladanannya	8	48	24	20	-	3.44
12	Terdapat kemauan dosen untuk memotivasi	8	56	32	4	-	3.68

	mahasiswanya untuk selalu maju							
	RATA- RATA							3.8
Innovation Focus								
13	Pihak kampus memperbolehkan saya memberikan ide baru demi kemajuan universitas	8	36	32	4	20		3.08
	RATA- RATA							3.08
Organizational and Personal Learning								
5	Komunikasi antara mahasiswa dan dosen sangat baik	4	44	28	24	-		3.28
	RATA- RATA							3.28
Value People and Partner								
2	Antar mahasiswa harus mempunyai sikap keterbukaan /jujur dalam rangka tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dosen.	24	56	12	8	-		3.96
8	Hubungan antara mahasiswa dengan mahasiswa yang lainnya sangat baik.	20	36	32	8	4		3.6
9	Saya memiliki kesadaran bahwa pimpinan dalam hal ini rektor, dekan, kepala jurusan, maupun pimpinan yang lain harus ditaati.	36	40	12	8	4		3.96
14	Adanya rasa kepedulian jika terdapat musibah dikalangan kampus	28	48	20	4	-		4
	RATA- RATA							3.88
Result Orientation								
1	Metode pembelajaran yang diberikan oleh dosen tempat saya kuliah, mampu di pahami dan dimengerti oleh mahasiswanya.	-	52	28	20	-		3.32
3	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai kejelasan akan masa depan mahasiswanya.	16	28	24	32	-		3.28
6	Sistem pembagian nilai-nilai studi di tempat saya kuliah, sangat relevan atau sesuai dengan IP yang didapat mahasiswa	12	32	44	8	4		3.4
	RATA- RATA							3.33
Team Orientation								
7	Tugas kelompok yang diberikan dosen dikerjakan secara kelompok dan ada kejelasan di dalam pembagian tugasnya.	-	44	36	12	8		3.16
	RATA- RATA							3.16

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

III. Lingkungan Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	

Perlengkapan Kuliah							
6	Teknologi yang digunakan di dalam proses belajar mengajar di tempat saya kuliah, sesuai dengan perkembangan zaman.	24	24	48	4	-	3.28
11	Di tempat saya kuliah, fasilitas perpustakaan sangat lengkap	-	48	20	16	16	3.0
	RATA- RATA						3.14
Pelayanan							
7	Teknologi yang digunakan sangat membantu saya dalam memahami pelajaran	12	52	24	12	-	3.64
9	Di tempat saya kuliah, mutu pelayanan yang diberikan oleh pihak akademik sangat baik dan ramah.	-	16	28	24	32	2.28
12	Bagian informasi, registrasi, dan administrasi memberikan pelayanan yang baik	4	20	36	28	12	2.76
13	Fasilitas rumah ibadah tersedia dan dipergunakan dengan baik oleh mahasiswa	20	48	12	20	-	3.68
	RATA- RATA						3.09
Kondisi Kampus							
1	Ukuran ruangan, tata letak, penataan peralatan terhadap kelas di tempat saya kuliah, sesuai dengan fungsi dan tempatnya.	12	44	20	24	-	3.44
2	Keadaan fisik gedung kuliah di tempat saya kuliah, selalu dirawat setiap tahunnya.	4	44	28	24	-	3.28
3	Suasana belajar di tempat saya kuliah, selalu nyaman, aman dan jauh dari kerusuhan maupun polusi udara.	28	40	24	8	-	3.88
4	Kebersihan lingkungan kampus tempat saya kuliah, selau terjaga setiap waktu.	12	44	28	16	-	3.52
5	Fasilitas yang disediakan kampus tempat saya kuliah, sangat menunjang kegiatan belajar mengajar mahasiswanya.	8	36	36	20	-	3.32
	RATA- RATA						3.48
Hubungan Personal							
8	Di tempat saya kuliah, dosen pembimbing memberi bimbingan maupun memberikan pelajaran kepada mahasiswanya dengan sabar.	-	48	20	32	-	3.16
10	Proses belajar mengajar berjalan dengan baik	-	48	40	12	-	3.36
	RATA- RATA						3.26

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

Tabel 4.27

Persentase Jawaban Responden per Dimensi (UNP)

I. Motivasi Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Faktor Eksternal (Lingkungan Kampus)							
1	Kualitas pendidikan pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat bagus	28	56	12	4	-	4.08
2	Cara belajar mahasiswa cukup efektif sehingga mampu mendapatkan kepuasan studi maupun prestasi yang bagus.	12	48	36	4	-	3.68
7	Teman-teman saya mampu menumbuhkan minat belajar saya	12	48	36	4	-	3.68
10	Saya merasa senang jika pekerjaan saya dihargai oleh teman dan pihak kampus	64	20	16	-	-	4.48
	RATA- RATA						3.98
Faktor Eksternal (Budaya Organisasi)							
3	Di tempat saya kuliah, mampu menghasilkan calon sarjana yang berkualitas.	24	44	32	-	-	3.92
4	Di tempat saya kuliah, informasi yang diberikan oleh pihak akademik dapat mempermudah mahasiswanya.	4	72	20	4	-	3.76
15	Pihak kampus selalu memberikan hukuman/ sanksi/ punishment untuk setiap pelanggaran yang dilakukan mahasiswa tanpa membedakan status.	16	44	32	8	-	3.68
16	Setiap hukuman yang diberikan telah sesuai dengan besarnya pelanggaran yang dilakukan.	16	36	36	12	-	3.56
	RATA- RATA						3.73
Faktor Eksternal (Kepemimpinan)							
8	Biaya kuliah pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat terjangkau	32	52	16	-	-	4.16
9	Nilai yang diberikan dosen sesuai dengan kemampuan belajar saya	24	48	20	8	-	3.88
11	Saya diberikan kebebasan untuk ikut serta dalam kegiatan kampus	48	36	16	-	-	4.32
12	Dengan adanya program beasiswa, saya	44	28	20	8	-	4.08

	termotivasi untuk belajar lebih baik						
13	Jumlah beasiswa yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah saya raih	16	40	28	16	-	3.56
14	Pihak kampus memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menjadi asisten dosen jika ada lowongan jabatan sesuai dengan kemampuan mahasiswa	28	36	16	16	4	3.68
	RATA- RATA						3.95
Faktor Intrinsik							
5	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini untuk mendapatkan gelar	4	24	12	36	24	2.48
6	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini karena dorongan dari orang tua	4	28	16	40	12	2.72
	RATA- RATA						2.60

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

II. Budaya Organisasi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Visionary Leadership							
4	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai peraturan (prinsip-prinsip dasar) yang harus dipatuhi oleh semua elemen yang berada dikampus.	28	64	8	-	-	4.2
10	Ada rasa bangga sebagai mahasiswa tempat saya bersekolah	44	48	8	-	-	4.36
11	Terdapat kebiasaan dosen yang selalu memberi contoh melalui keteladannya	4	48	44	4	-	3.44
12	Terdapat kemauan dosen untuk memotivasi mahasiswanya untuk selalu maju	24	60	12	4	-	4.04
	RATA- RATA						4.01
Innovation Focus							
13	Pihak kampus memperbolehkan saya memberikan ide baru demi kemajuan universitas	8	20	64	8	-	3.28
	RATA - RATA						3.28
Organizational and Personal Learning							
5	Komunikasi antara mahasiswa dan dosen sangat baik	20	60	12	8	-	3.92
	RATA- RATA						3.92
Value People and Partner							
2	Antar mahasiswa harus mempunyai sikap keterbukaan /jujur dalam rangka tanggung jawab	60	36	4	-	-	

	terhadap tugas yang diberikan dosen.						4.56
8	Hubungan antara mahasiswa dengan mahasiswa yang lainnya sangat baik.	12	56	24	8	-	3.72
9	Saya memiliki kesadaran bahwa pimpinan dalam hal ini rektor, dekan, kepala jurusan, maupun pimpinan yang lain harus ditaati.	44	44	4	8	-	4.24
14	Adanya rasa kepedulian jika terdapat musibah dikalangan kampus	40	40	12	8	-	4.12
	RATA- RATA						4.16
Result Orientation							
1	Metode pembelajaran yang diberikan oleh dosen tempat saya kuliah, mampu di pahami dan dimengerti oleh mahasiswanya.	12	60	20	8	-	3.76
3	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai kejelasan akan masa depan mahasiswanya.	24	52	24	-	-	4
6	Sistem pembagian nilai-nilai studi di tempat saya kuliah, sangat relevan atau sesuai dengan IP yang didapat mahasiswa	20	44	24	12	-	3.72
	RATA- RATA						3.83
Team Orientation							
7	Tugas kelompok yang diberikan dosen dikerjakan secara kelompok dan ada kejelasan di dalam pembagian tugasnya.	4	48	40	4	4	3.44
	RATA- RATA						3.44

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

III. Lingkungan Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Perlengkapan Kuliah							
6	Teknologi yang digunakan di dalam proses belajar mengajar di tempat saya kuliah, sesuai dengan perkembangan zaman.	24	44	24	8	-	3.84
11	Di tempat saya kuliah, fasilitas perpustakaan sangat lengkap	12	54	12	20	-	3.52
	RATA- RATA						3.68
Pelayanan							
7	Teknologi yang digunakan sangat membantu saya dalam memahami pelajaran	32	48	12	8	-	4.04
9	Di tempat saya kuliah, mutu pelayanan yang	16	28	44	8	4	

	diberikan oleh pihak akademik sangat baik dan ramah.						3.44
2	Bagian informasi, registrasi, dan administrasi memberikan pelayanan yang baik	8	40	32	12	8	3.28
3	Fasilitas rumah ibadah tersedia dan dipergunakan dengan baik oleh mahasiswa	20	44	28	8	-	3.76
	RATA- RATA						3.63
Kondisi Kampus							
1	Ukuran ruangan, tata letak, penataan peralatan terhadap kelas di tempat saya kuliah, sesuai dengan fungsi dan tempatnya.	4	52	32	12	-	3.48
2	Keadaan fisik gedung kuliah di tempat saya kuliah, selalu dirawat setiap tahunnya.	4	44	32	20	-	3.32
3	Suasana belajar di tempat saya kuliah, selalu nyaman, aman dan jauh dari kerusuhan maupun polusi udara.	16	40	20	16	8	3.4
4	Kebersihan lingkungan kampus tempat saya kuliah, selau terjaga setiap waktu.	4	64	20	12	-	3.6
5	Fasilitas yang disediakan kampus tempat saya kuliah, sangat menunjang kegiatan belajar mengajar mahasiswanya.	4	64	24	16	-	3.8
	RATA- RATA						3.52
Hubungan Personal							
8	Di tempat saya kuliah, dosen pembimbing memberi bimbingan maupun memberikan pelajaran kepada mahasiswanya dengan sabar.	20	28	48	4	-	3.64
0	Proses belajar mengajar berjalan dengan baik	24	52	20	4	-	3.96
	RATA- RATA						3.8

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

Tabel 4.28

Persentasi Jawaban Responden per Dimensi (UPI)

I. Motivasi Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata
		SS	S	N	TS	STS	

		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	-rata
Faktor Eksternal (Lingkungan Kampus)							
1	Kualitas pendidikan pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat bagus	20	64	12	4	-	4
2	Cara belajar mahasiswa cukup efektif sehingga mampu mendapatkan kepuasan studi maupun prestasi yang bagus.	16	44	28	4	8	3.96
7	Teman-teman saya mampu menumbuhkan minat belajar saya	12	48	32	8	-	3.64
10	Saya merasa senang jika pekerjaan saya dihargai oleh teman dan pihak kampus	16	60	24	-	-	3.92
	RATA- RATA						3.88
Faktor Eksternal (Budaya Organisasi)							
3	Di tempat saya kuliah, mampu menghasilkan calon sarjana yang berkualitas.	12	52	28	8	-	3.68
4	Di tempat saya kuliah, informasi yang diberikan oleh pihak akademik dapat mempermudah mahasiswanya.	12	68	20	-	-	3.92
15	Pihak kampus selalu memberikan hukuman/ sanksi/ punishment untuk setiap pelanggaran yang dilakukan mahasiswa tanpa membedakan status.	20	52	20	8	-	3.84
16	Setiap hukuman yang diberikan telah sesuai dengan besarnya pelanggaran yang dilakukan.	12	52	28	8	-	3.68
	RATA- RATA						3.78
Faktor Eksternal (Kepemimpinan)							
8	Biaya kuliah pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat terjangkau	8	60	28	4	-	3.72
9	Nilai yang diberikan dosen sesuai dengan kemampuan belajar saya	16	52	20	12	-	3.72
11	Saya diberikan kebebasan untuk ikut serta dalam kegiatan kampus	12	72	12	4	-	3.92
12	Dengan adanya program beasiswa, saya termotivasi untuk belajar lebih baik	8	72	12	8	-	3.8
13	Jumlah beasiswa yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah saya raih	16	60	20	4	-	3.88
14	Pihak kampus memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menjadi asisten dosen jika ada lowongan jabatan sesuai dengan kemampuan mahasiswa	12	60	24	4	-	3.68
	RATA- RATA						3.78
Faktor Intrinsik							
5	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini untuk	-	16	16	60	8	2.4

	mendapatkan gelar						
6	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini karena dorongan dari orang tua	4	32	28	28	8	2.96
	RATA- RATA						2.68

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

II. Budaya Organisasi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Visionary Leadership							
4	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai peraturan (prinsip-prinsip dasar) yang harus dipatuhi oleh semua elemen yang berada dikampus.	16	52	24	8	-	3.76
10	Ada rasa bangga sebagai mahasiswa tempat saya bersekolah	20	28	48	4	-	3.64
11	Terdapat kebiasaan dosen yang selalu memberi contoh melalui keteladannya	16	36	40	8	-	3.6
12	Terdapat kemauan dosen untuk memotivasi mahasiswanya untuk selalu maju	20	52	24	4	-	3.88
	RATA- RATA						3.72
Innovation Focus							
13	Pihak kampus memperbolehkan saya memberikan ide baru demi kemajuan universitas	16	44	36	4	-	3.72
	RATA- RATA						3.72
Organizational and Personal Learning							
5	Komunikasi antara mahasiswa dan dosen sangat baik	16	36	48	-	-	3.68
	RATA- RATA						3.68
Value People and Partner							
2	Antar mahasiswa harus mempunyai sikap keterbukaan /jujur dalam rangka tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dosen.	16	52	28	4	-	3.8
8	Hubungan antara mahasiswa dengan mahasiswa yang lainnya sangat baik.	16	48	32	4	-	3.76
9	Saya memiliki kesadaran bahwa pimpinan dalam hal ini rektor, dekan, kepala jurusan, maupun pimpinan yang lain harus ditaati.	28	44	28	-	-	4
14	Adanya rasa kepedulian jika terdapat musibah dikalangan kampus	28	60	8	4	-	4.12

	RATA- RATA						3.92
Result Orientation							
1	Metode pembelajaran yang diberikan oleh dosen tempat saya kuliah, mampu di pahami dan dimengerti oleh mahasiswanya.	8	68	20	4	-	3.8
3	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai kejelasan akan masa depan mahasiswanya.	12	52	24	12	-	3.64
6	Sistem pembagian nilai-nilai studi di tempat saya kuliah, sangat relevan atau sesuai dengan IP yang didapat mahasiswa	16	68	16	-	-	4
	RATA- RATA						3.81
Team Orientation							
7	Tugas kelompok yang diberikan dosen dikerjakan secara kelompok dan ada kejelasan di dalam pembagian tugasnya.	12	64	20	4	-	3.88
	RATA- RATA						3.88

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

III. Lingkungan Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Perlengkapan Kuliah							
6	Teknologi yang digunakan di dalam proses belajar mengajar di tempat saya kuliah, sesuai dengan perkembangan zaman.	28	52	12	4	-	3.92
11	Di tempat saya kuliah, fasilitas perpustakaan sangat lengkap	4	48	36	8	4	3.4
	RATA- RATA						3.66
Pelayanan							
7	Teknologi yang digunakan sangat membantu saya dalam memahami pelajaran	20	52	16	12	-	3.8
9	Di tempat saya kuliah, mutu pelayanan yang diberikan oleh pihak akademik sangat baik dan ramah.	8	44	36	12	-	3.48
12	Bagian informasi, registrasi, dan administrasi memberikan pelayanan yang baik	12	48	36	4	-	3.68
13	Fasilitas rumah ibadah tersedia dan dipergunakan dengan baik oleh mahasiswa	28	40	24	8	-	3.48
	RATA- RATA						3.61

Kondisi Kampus							
1	Ukuran ruangan, tata letak, penataan peralatan terhadap kelas di tempat saya kuliah, sesuai dengan fungsi dan tempatnya.	12	48	32	8	-	3.64
2	Keadaan fisik gedung kuliah di tempat saya kuliah, selalu dirawat setiap tahunnya.	16	60	24	-	-	3.92
3	Suasana belajar di tempat saya kuliah, selalu nyaman, aman dan jauh dari kerusuhan maupun polusi udara.	8	52	32	-	4	3.48
4	Kebersihan lingkungan kampus tempat saya kuliah, selalu terjaga setiap waktu.	16	64	16	4	-	3.92
5	Fasilitas yang disediakan kampus tempat saya kuliah, sangat menunjang kegiatan belajar mengajar mahasiswanya.	-	52	44	-	4	3.44
RATA- RATA							3.68
Hubungan Personal							
8	Di tempat saya kuliah, dosen pembimbing memberi bimbingan maupun memberikan pelajaran kepada mahasiswanya dengan sabar.	8	48	36	4	-	3.48
10	Proses belajar mengajar berjalan dengan baik	8	64	28	-	-	3.8
RATA- RATA							3.64

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

Tabel 4.29

Persentasi Jawaban Responden per Dimensi (UBH)

I. Motivasi Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Faktor Eksternal (Lingkungan Kampus)							
1	Kualitas pendidikan pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat bagus	28	64	8	-	-	4.2
2	Cara belajar mahasiswa cukup efektif sehingga mampu mendapatkan kepuasan studi maupun prestasi yang bagus.	16	60	24	-	-	3.92
7	Teman- teman saya mampu menumbuhkan minat belajar saya	20	40	32	8	-	3.72
10	Saya merasa senang jika pekerjaan saya dihargai	52	40	8	-	-	4.64

	oleh teman dan pihak kampus						
	RATA- RATA						4.12
Faktor Eksternal (Budaya Organisasi)							
3	Di tempat saya kuliah, mampu menghasilkan calon sarjana yang berkualitas.	52	40	8	-	-	4.64
4	Di tempat saya kuliah, informasi yang diberikan oleh pihak akademik dapat mempermudah mahasiswanya.	24	48	20	8	-	4.28
15	Pihak kampus selalu memberikan hukuman/ sanksi/ punishment untuk setiap pelanggaran yang dilakukan mahasiswa tanpa membedakan status.	32	40	28	-	-	4.04
16	Setiap hukuman yang diberikan telah sesuai dengan besarnya pelanggaran yang dilakukan.	36	48	16	-	-	4.2
	RATA- RATA						4.29
Faktor Eksternal (Kepemimpinan)							
8	Biaya kuliah pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat terjangkau	12	36	40	12	-	3.48
9	Nilai yang diberikan dosen sesuai dengan kemampuan belajar saya	12	72	16	-	-	3.96
11	Saya diberikan kebebasan untuk ikut serta dalam kegiatan kampus	40	40	12	4	4	4.08
12	Dengan adanya program beasiswa, saya termotivasi untuk belajar lebih baik	48	40	12	-	-	4.36
13	Jumlah beasiswa yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah saya raih	20	36	36	4	4	3.64
14	Pihak kampus memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menjadi asisten dosen jika ada lowongan jabatan sesuai dengan kemampuan mahasiswa	36	24	40	-	-	3.96
	RATA- RATA						3.91
Faktor Intrinsik							
5	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini untuk mendapatkan gelar	-	4	28	36	32	2.04
6	Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini karena dorongan dari orang tua	-	-	16	36	48	1.68
	RATA- RATA						1.86

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

II. Budaya Organisasi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Visionary Leadership							
4	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai peraturan (prinsip-prinsip dasar) yang harus dipatuhi oleh semua elemen yang berada dikampus.	56	36	8	-	-	4.48
10	Ada rasa bangga sebagai mahasiswa tempat saya bersekolah	56	40	4	-	-	4.52
11	Terdapat kebiasaan dosen yang selalu memberi contoh melalui keteladanannya	28	48	24	-	-	4.04
12	Terdapat kemauan dosen untuk memotivasi mahasiswanya untuk selalu maju	48	40	12	-	-	4.36
	RATA- RATA						4.35
Innovation Focus							
13	Pihak kampus memperbolehkan saya memberikan ide baru demi kemajuan universitas	32	24	40	4	-	3.84
	RATA- RATA						3.84
Organizational and Personal Learning							
5	Komunikasi antara mahasiswa dan dosen sangat baik	32	36	28	4	-	3.96
	RATA- RATA						3.96
Value People and Partner							
2	Antar mahasiswa harus mempunyai sikap keterbukaan /jujur dalam rangka tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dosen.	48	36	12	4	-	4.28
8	Hubungan antara mahasiswa dengan mahasiswa yang lainnya sangat baik.	32	48	20	-	-	4.12
9	Saya memiliki kesadaran bahwa pimpinan dalam hal ini rektor, dekan, kepala jurusan, maupun pimpinan yang lain harus ditaati.	40	52	8	-	-	4.32
14	Adanya rasa kepedulian jika terdapat musibah dikalangan kampus	52	40	8	-	-	4.44
	RATA- RATA						4.29
Result Orientation							
1	Metode pembelajaran yang diberikan oleh dosen tempat saya kuliah, mampu di pahami dan dimengerti oleh mahasiswanya.	28	48	12	12	-	3.92
3	Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai kejelasan akan masa depan mahasiswanya.	36	40	20	4	-	4.08
6	Sistem pembagian nilai-nilai studi di tempat saya kuliah, sangat relevan atau sesuai dengan IP yang	48	36	16	-	-	4.32

	didapat mahasiswa						
	RATA- RATA						4.10
Team Orientation							
7	Tugas kelompok yang diberikan dosen dikerjakan secara kelompok dan ada kejelasan di dalam pembagian tugasnya.	24	60	8	8	-	4
	RATA- RATA						4

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

III. Lingkungan Studi

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Kelompok Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
Perlengkapan Kuliah							
6	Teknologi yang digunakan di dalam proses belajar mengajar di tempat saya kuliah, sesuai dengan perkembangan zaman.	24	48	20	-	8	3.8
11	Di tempat saya kuliah, fasilitas perpustakaan sangat lengkap	20	36	24	16	4	3.52
	RATA- RATA						3.66
Pelayanan							
7	Teknologi yang digunakan sangat membantu saya dalam memahami pelajaran	12	56	24	8	-	3.72
9	Di tempat saya kuliah, mutu pelayanan yang diberikan oleh pihak akademik sangat baik dan ramah.	28	36	28	8	-	3.84
12	Bagian informasi, registrasi, dan administrasi memberikan pelayanan yang baik	20	52	12	16	-	3.76
13	Fasilitas rumah ibadah tersedia dan dipergunakan dengan baik oleh mahasiswa	44	40	16	-	-	4.28
	RATA- RATA						3.9
Kondisi Kampus							
1	Ukuran ruangan, tata letak, penataan peralatan terhadap kelas di tempat saya kuliah, sesuai dengan fungsi dan tempatnya.	16	52	24	8	-	3.76
2	Keadaan fisik gedung kuliah di tempat saya kuliah, selalu dirawat setiap tahunnya.	8	44	40	8	-	3.52

3	Suasana belajar di tempat saya kuliah, selalu nyaman, aman dan jauh dari kerusuhan maupun polusi udara.	20	52	20	8	-	3.84
4	Kebersihan lingkungan kampus tempat saya kuliah, selau terjaga setiap waktu.	20	48	32	-	-	3.88
5	Fasilitas yang disediakan kampus tempat saya kuliah, sangat menunjang kegiatan belajar mengajar mahasiswanya.	12	44	28	12	4	3.48
	RATA- RATA						3.69
Hubungan Personal							
8	Di tempat saya kuliah, dosen pembimbing memberi bimbingan maupun memberikan pelajaran kepada mahasiswanya dengan sabar.	20	56	20	4	-	3.92
10	Proses belajar mengajar berjalan dengan baik	24	56	20	-	-	4.04
	RATA- RATA						3.98

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan manual.

Dari analisa data berdasarkan uji regresi telah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi belajar mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta. Walaupun tidak signifikan Perguruan Tinggi Negeri, namun budaya organisasi dan lingkungan studi di Perguruan Tinggi Swasta juga dapat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi motivasi studi mahasiswanya. Untuk mengetahui lebih dalam dimana letak keunggulan dan kelemahan dari masing- masing perguruan tinggi maka penulis melakukan analisa jawaban responden dari hasil kuesioner pada masing- masing perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden dari masing- masing perguruan tinggi di atas, dapat diperoleh hasil antara lain:

1. Universitas Andalas (UNAND)

Pada kelompok pertanyaan tentang budaya organisasi dapat dilihat bahwa keunggulan yang paling mencolok dari budaya organisasi UNAND adalah bahwa UNAND memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap sesama anggota maupun

masyarakat sehingga tercipta rasa saling menghargai yang tinggi (lihat tabel 4.26). Selain itu, UNAND memiliki pemimpin yang memiliki visi untuk menyiapkan arah organisasi dan menempatkan nilai maupun strategi yang dapat dijadikan pedoman bagi semua kegiatan. Namun disisi lain UNAND juga memiliki beberapa kekurangan. Sama halnya dengan UNP, jawaban mahasiswa memperlihatkan bahwa pihak kampus membatasi ide- ide baru dari mahasiswa yang bertujuan untuk kemajuan kampus. Mungkin hal ini disebabkan oleh keterbatasan dana untuk mewujudkan setiap ide- ide kreatif mahasiswanya. Disamping itu, minoritas mahasiswa yang mengeluhkan tentang masalah komunikasi mahasiswa dengan dosen. Walaupun berjumlah kecil namun wajib mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak kampus.

Pada kelompok pertanyaan lingkungan studi, dari empat indicator pertanyaan mayoritas jawaban responden dapat dikatakan positif, artinya jawaban mengindikasikan kenyamanan yang mereka dapatkan tentang lingkungan kampus. Dari hasil jawaban dapat dilihat bahwa hampir separuh dari responden menjawab poin 'sangat setuju' dan 'setuju'. Namun jika kita cermati ada satu indicator yang harus diperhatikan, yaitu pelayanan. Dengan nilai rata- rata sebesar 3.09, mahasiswa mengeluhkan pelayanan pihak kampus terhadap mereka. Jika UNAND ingin lebih baik lagi, untuk kedepannya mereka harus memperhatikan masalah pelayanan tersebut.

Pada kelompok pertanyaan variabel motivasi, kecenderungan jawaban mahasiswa UNAND adalah positif terhadap pertanyaan yang menyangkut faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kampus, dan kepemimpinan. Namun,

pada pertanyaan yang berkenaan dengan faktor internal, terlihat jawaban yang beragam. Berbeda dengan UNP, ternyata mahasiswa UNAND lebih mandiri dalam berpikir.

2. Universitas Negeri Padang (UNP)

Pada kelompok pertanyaan tentang budaya organisasi dapat dilihat bahwa UNP memiliki keunggulan hampir di setiap indikator (lihat tabel 4.26). Mereka memiliki visionary leadership yang baik, belajar secara organisasi dan perorangan, menghargai anggota dan rekan, dan juga mampu berorientasi terhadap hasil. Namun mereka juga memiliki beberapa kekurangan. Jawaban mahasiswa memperlihatkan bahwa pihak kampus membatasi ide- ide baru dari mahasiswa yang bertujuan untuk kemajuan kampus. Mungkin hal ini disebabkan oleh keterbatasan dana untuk mewujudkan setiap ide- ide kreatif mahasiswanya.

Pada kelompok pertanyaan lingkungan studi, mayoritas jawaban responden dapat dikatakan positif, artinya jawaban mengindikasikan kenyamanan yang mereka dapatkan tentang lingkungan kampus. Dari hasil jawaban dapat dilihat bahwa hampir separuh dari responden menjawab poin 'sangat setuju' dan 'setuju'. Ini semakin mempertegas keunggulan UNP pada cara mereka membangkitkan motivasi studi mahasiswanya melalui lingkungan kampus. Hanya saja harus mendapat perhatian adalah terhadap dimensi yang terendah yaitu kondisi kampus.

Pada kelompok pertanyaan variabel motivasi, kecenderungan jawaban mahasiswa UNP adalah positif terhadap pertanyaan yang menyangkut faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kampus, dan kepemimpinan. Namun, pada pertanyaan yang berkenaan dengan faktor internal, terlihat jawaban yang

beragam. Hasil yang cukup menarik didapat ketika 60% mahasiswa setuju bahwa mereka kuliah untuk mendapatkan gelar dan 50% lebih mahasiswa UNP setuju mereka kuliah karena dorongan dari orang tua. Hal tersebut menandakan bahwa hanya sedikit dari mahasiswa UNP yang bersikap mandiri dan memiliki tujuan yang jelas tentang masa depan mereka.

3. Universitas Putra Indonesia (UPI)

Pada kelompok pertanyaan tentang budaya organisasi dapat dilihat bahwa secara umum UPI memiliki budaya organisasi yang baik. Terbukti dari hasil kuesioner, mereka unggul dalam *value peole and partner*, *team orientation*, *SERTA result orientation*. Keunggulan yang paling mencolok adalah pada *value peole and partner* serta *team orientation* dimana mahasiswa memiliki kepedulian yang tinggi terhadap sesama serta berorientasi tinggi terhadap kelompok. Namun mereka juga memiliki beberapa kekurangan. Berdasarkan data, mereka lemah dalam *organizational and personal learning*. Mereka mungkin kurang mengetahui tentang nilai nilai budaya yang dipegang kampus, atau mereka tidak memiliki kebanggaan yang cukup besar terhadap kampus mereka sendiri. Inilah tantangan ke depan yang harus dibenahi bersama oleh pimpinan kampus UPI.

Pada kelompok pertanyaan lingkungan studi, mayoritas jawaban responden sangat positif, artinya seluruh jawaban mengarah kepada kenyamanan yang mereka dapatkan tentang lingkungan kampus. Dari hasil jawaban dapat dilihat bahwa hampir separuh dari responden menjawab poin 'sangat setuju' dan 'setuju'. Ini semakin mempertegas keunggulan UPI pada cara mereka membangkitkan motivasi studi mahasiswanya melalui lingkungan kampus.

Tak jauh berbeda dari variabel sebelumnya, variabel motivasi juga menyumbang tren yang positif dari setiap pertanyaan. Namun lagi- lagi masalah terlihat pada faktor motivasi intrinsik mahasiswanya. Tercatat rata- rata mahasiswa yang mengecap bangku kuliah disana hanya bertujuan untuk mendapatkan gelar dan orang tua yang menjadi alasan mereka kuliah. Ini menunjukkan kerja keras pihak kampus untuk memberikan yang terbaik tidak diimbangi oleh semangat mahasiswanya disana.

4. Universitas Bung Hatta (UBH)

Pada kelompok pertanyaan tentang budaya organisasi dapat dilihat bahwa UBH memiliki jawaban yang positif untuk tiap indikator. Terbukti hanya sedikit dari responden yang memilih pilihan 'tidak setuju' ataupun 'sangat tidak setuju'. Keunggulan kampus ini terletak pada indikator *visionary leadership*. Dengan kepemimpinan yang baik, mahasiswa memiliki nilai- nilai budaya yang dapat mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pada kelompok pertanyaan lingkungan studi, keunggulan UBH sebagai perguruan tinggi swasta adalah mereka sangat mengutamakan hubungan personal dan pelayanan yang baik terhadap mahasiswanya. Ini merupakan nilai tambah tersendiri bagi kampus untuk bersaing pada bisnis ini. Penghapusan uang pendaftaran, registrasi online, ataupun keramahan dari staf pengajar dan karyawan dirasa cukup untuk menutupi kekurangan UBH yang terlihat dari segi fasilitas kampus seperti perpustakaan.

Tak berbeda jauh dengan UPI, mayoritas mahasiswa UBH juga beranggapan bahwa mereka kuliah hanya untuk mendapatkan gelar dan masih mendapat dorongan

dari orang tua untuk kuliah. Pola pikir seperti ini harus segera dihilangkan karena akan menimbulkan persepsi negatif bagi perkembangan kampus itu sendiri.

4.4. Implikasi

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting bagi pihak kampus untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa di Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di kota Padang.

1. Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND)

Dimensi-dimensi budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini terbukti dapat meningkatkan motivasi studi mahasiswa dan mempengaruhi secara signifikan. Oleh karena itu pihak kampus baik UNP maupun UNAND harus terus mempertahankan, dan meningkatkan budaya organisasi yang dapat diilhami secara bersama oleh para mahasiswa ini.

Permasalahan budaya yang terjadi pada kedua kampus ini berkenaan dengan dibatasinya mahasiswa dalam menuangkan ide- ide baru untuk kemajuan kampus. Dengan adanya temuan ini diharapkan agar pihak kampus yang bertanggung jawab, dalam hal ini pembantu rector bidang akademik maupun administrasi, untuk dapat menghasilkan terobosan- terobosan akademik yang bersumber dari mahasiswa untuk kemajuan institusi yang tentunya juga mendapat bantuan dana yang tidak sedikit. Disini fungsi rektor diperlukan dalam menjaring network sebanyak- banyaknya. Dengan begitu fungsi Perguruan Tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu

pengetahuan, pusat penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat dapat dijalankan dengan baik.

Lingkungan studi yang diberikan kepada mahasiswa diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi belajar mahasiswanya. Pengaruh yang signifikan ini tidak hanya memacu semangat belajar mahasiswa tapi juga menjadikan seluruh anggota perguruan tinggi baik mahasiswa, staf pengajar, maupun karyawan lain dapat menjalankan tugas dan peran mereka secara optimal.

Permasalahan yang dikeluhkan mahasiswa seperti buruknya pelayanan harus menjadi perhatian tersendiri bagi kedua kampus negeri ini khususnya UNAND. Sebuah pelatihan komunikasi bisa menjadi alternatif yang dapat dipilih guna meningkatkan kinerja pelayanan karyawan. Pada UNP kondisi kampus dan hubungan personal adalah salah satu kendala kampus. Untuk menjadi lebih baik, pembantu rector bidang kemahasiswaan harus turut berpartisipasi dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara mahasiswa dan dosen, maupun antar mahasiswa itu sendiri. Mungkin acara temu mahasiswa atau diskusi antar fakultas bias menjadi alternative ynag baik di masa yang akan datang.

2. Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH)

Sama halnya seperti UNP dan UNAND, dimensi-dimensi budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini juga terbukti dapat meningkatkan motivasi studi mahasiswa. Oleh karena itu pihak kampus baik UPI maupun UBH harus terus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang dapat diilhami secara bersama oleh para mahasiswa ini. Namun, perlu dicermati lagi bahwa tingkat pengaruh budaya organisasi ini tidak sekuat jika dibandingkan dengan perguruan

tinggi negeri. Berbeda dengan Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki mahasiswa yang cenderung aktif, permasalahan budaya yang terjadi pada kedua kampus ini adalah berkenaan dengan komunikasi yang kurang baik antara dosen dan mahasiswa. Mahasiswa hanya menganggap dosen sebagai tenaga pengajar di kampus mereka. Hal ini dapat terjadi karena dilatarbelakangi pola pikir mahasiswa swasta cenderung salah karena hanya ingin mengejar gelar dan bersekolah karena faktor orang tua.

Dengan adanya temuan ini diharapkan agar pihak kampus yang bertanggung jawab, dalam hal ini dosen, untuk selalu memberikan pemahaman agar selalu belajar secara terus menerus mengenai segala hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar sebagai investasi. Dosen tidak hanya berfungsi sebagai tenaga pengajar, namun juga sebagai tenaga pendidik. Artinya mereka bukan hanya sebagai pelaksana dalam proses belajar mengajar, tapi dosen mempunyai tanggung jawab moral agar dapat menghasilkan para sarjana yang kelak berguna bagi masyarakat.

Adapun cara cara lain yang bisa dilakukan terkait hasil penelitian ini antara lain adalah memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi, melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi, atau memberikan contoh dan teladan. Diharapkan kampus lebih responsif terhadap setiap permasalahan yang ada baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Dengan begitu tercipta kejelasan nilai dan keyakinan bagi mahasiswa sehingga mampu meningkatkan motivasi belajar mahasiswa.

Lingkungan studi yang diberikan kepada mahasiswa diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi belajar mahasiswanya. Pengaruh lingkungan ini tidak hanya memacu semangat belajar mahasiswa tapi juga menjadikan seluruh anggota Perguruan Tinggi baik mahasiswa, staf pengajar, maupun karyawan lain dapat

menjalankan tugas dan peran mereka secara optimal. Pihak kampus harus senantiasa menjaga atmosfer positif lingkungan studinya seperti melakukan perawatan terhadap semua fasilitas kampus secara berkala, seperti ruang belajar, perpustakaan, sarana olahraga, dan lain- lain.

Melihat mungkin masih banyak mahasiswa yang tidak puas akan hasil belajar yang mereka capai dan kurangnya kemandirian pada pribadi mahasiswa, ada baiknya pihak UNP maupun UNAND melakukan beberapa strategi untuk meningkatkan motivasi belajar diantaranya dengan menciptakan nuansa akademik yang baik seperti menggalakkan seminar, tulis menulis, ataupun inovasi dalam pemberian kuliah melalui Quantum learning method.

Alternatif lain yang bisa dicoba oleh para petinggi di Perguruan Tinggi adalah dengan memperbanyak seminar- seminar kewirausahaan. Beberapa perguruan tinggi telah mengembangkan pendidikan yang mengajarkan semangat kewirausahaan kepada mahasiswa. Sekaligus membekali konsep berwiraswasta bagi para alumni, dengan memanfaatkan serta memksimalkan potensi perekonomian yang ada. Dalam artian lain, perguruan tinggi didesain menjadi semacam inkubator bisnis, yang merubah kampus sebagai laboratorium pengembangan kewirausahaan, untuk mencetak para sarjana yang siap bergerak di sektor perekonomian.

Cara lain yang dapat dilakukan diantaranya adalah melakukan penghargaan positif dan umpan balik terhadap hasil kerja seperti yang telah dilakukan UNAND dalam beberapa tahun terakhir. Program 'UNAND awards' tak hanya menjadi ajang bagi mahasiswa berprestasi, tapi juga menjadi sarana 'perlombaan' bagi dosen dan karyawan lain untuk menjadi yang terbaik di bidangnya.

Terlepas dari beberapa alternatif di atas, yang jelas eksistensi PTN dan PTS bertujuan untuk meningkatkan mutu Perguruan Tinggi. Baik PTN maupun PTS harus bermitra dan bekerja sama dalam mencerdaskan anak bangsa. Menurut laporan majalah *Asiaweek* mutu Perguruan Tinggi kita masih menempati posisi ranking terendah bahkan tidak mempunyai ranking. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mewujudkan itu semua antara lain melakukan workshop penyesuaian kurikulum, menyekolahkan dosen ke program S- 2 dan S- 3, menyediakan alat multimedia dalam pengajaran, ataupun membangun Chief Marketing Officer.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu budaya organisasi dan lingkungan studi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa di 4 Perguruan Tinggi di kota Padang yaitu Universitas Andalas, Universitas Negeri Padang, Universitas Putra Indonesia, dan Universitas Bung Hatta dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 mahasiswa. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00*. agar lebih mudah dipahami dalam membahas kesimpulan ini, maka penulis akan menggunakan tabel kesimpulan dan table analisa frekuensi jawaban responden.

Tabel 5.1

Kesimpulan

No	Perumusan Masalah	Hasil Kesimpulan	Tingkat Pengaruh (nilai R)
1.	Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di Kota Padang ?	Budaya organisasi terbukti mempengaruhi motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di kota Padang	Motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan studi sebesar 74%
2.	Bagaimana pengaruh Lingkungan studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada	Lingkungan studi terbukti mempengaruhi motivasi studi	

	Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di Kota Padang?	mahasiswa mahasiswa pada Perguruan Tinggi Negeri (UNP dan UNAND) di kota Padang	
3	Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di Kota Padang ?	Budaya organisasi terbukti mempengaruhi motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di kota Padang	Motivasi studi mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan studi sebesar 43%
4	Bagaimana pengaruh Lingkungan studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di Kota Padang?	Lingkungan studi terbukti mempengaruhi motivasi studi mahasiswa mahasiswa pada Perguruan Tinggi Swasta (UPI dan UBH) di kota Padang	

Sumber : berdasarkan hasil analisa data pada bab IV

Tabel 5.2.

Kesimpulan Berdasarkan Analisa Frekuensi Jawaban Responden

Perguruan Tinggi	Nama Perguruan Tinggi	Variabel	Dimensi	Nilai
Perguruan Tinggi Negeri (PTN)	UNAND	Budaya Organisasi	<i>Value People and Partner</i>	3.88
			<i>Visionary Leadership</i>	3.80
			<i>Result Orientation</i>	3.33
			<i>Organizational and Personal Learning</i>	3.28
			<i>Team Orientation</i>	3.16
			<i>Innovation Focus</i>	3.08
		Lingkungan Studi	Kondisi Kampus	3.48
			Hubungan Personal	3.26
			Perlengkapan Kuliah	3.14
			Pelayanan	3.09
		Motivasi Studi	Faktor Eksternal (ligkungan kampus)	3.58
			Faktor Eksternal (kepemimpinan)	3.57
Faktor Eksternal (budaya organisasi)	3.44			

Perguruan Tinggi Negeri (PTN)	UNP	Budaya Organisasi	Faktor Intrinsik	3.14
			<i>Value People and Partner</i>	4.16
			<i>Visionary Leadership</i>	4.01
			<i>Organizational and Personal Learning</i>	3.92
			<i>Result Orientation</i>	3.83
			<i>Team Orientation</i>	3.44
		Lingkungan Studi	<i>Innovation Focus</i>	3.28
			Hubungan Personal	3.8
			Perlengkapan Kuliah	3.68
		Motivasi Studi	Pelayanan	3.63
			Kondisi Kampus	3.52
			Faktor Eksternal (lingkungan kampus)	3.98
			Faktor Eksternal (kepemimpinan)	3.95
		Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	UPI	Budaya Organisasi
Faktor Intrinsik	2.60			
<i>Value People and Partner</i>	3.92			
<i>Team Orientation</i>	3.88			
<i>Result Orientation</i>	3.81			
Lingkungan Studi	<i>Visionary Leadership</i>			3.72
	<i>Innovation Focus</i>			3.72
	<i>Organizational and Personal Learning</i>			3.68
	Kondisi Kampus			3.68
Motivasi Studi	Perlengkapan Kuliah			3.66
	Hubungan Personal	3.64		
	Pelayanan	3.61		
	Faktor Eksternal (lingkungan kampus)	3.88		
	Faktor Eksternal (kepemimpinan)	3.78		
UBH	Budaya Organisasi	Faktor Eksternal (budaya organisasi)	3.78	
		Faktor Intrinsik	2.68	
		<i>Visionary Leadership</i>	4.35	
		<i>Value People and Partner</i>	4.29	
		<i>Result Orientation</i>	4.10	
		<i>Team Orientation</i>	4	
<i>Organizational and Personal Learning</i>	3.96			
<i>Innovation Focus</i>	3.84			

Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	UBH	Lingkungan Studi	Hubungan Personal	3.98
			Pelayanan	3.90
			Kondisi Kampus	3.69
			Perlengkapan Kuliah	3.66
		Motivasi Studi	Faktor Eksternal (budaya organisasi)	4.29
			Faktor Eksternal (lingkungan kampus)	4.12
			Faktor Eksternal (kepemimpinan)	3.91
			Faktor Intrinsik	1.86

Sumber : berdasarkan hasil analisa data pada bab IV

Secara parsial baik pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS), budaya organisasi terbukti mempengaruhi motivasi studi mahasiswa secara langsung. Namun memang tingkat pengaruhnya berbeda antara PTN dan PTS. PTN memiliki tingkat pengaruh budaya organisasi yang signifikan dibandingkan PTS.

Berdasarkan data frekuensi responden PTS pada umumnya menghadapi kendala dengan mental mahasiswa itu sendiri. Faktor intrinsik memiliki nilai yang rendah jika dibandingkan dengan dimensi- dimensi lain.

Dengan diketahuinya hal ini, semoga dapat membantu pihak universitas untuk dapat terus meningkatkan motivasi belajar mahasiswanya di masa yang akan datang.

6.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 100 mahasiswa S-1 pada Universitas Andalas, Universitas Negeri Padang, Universitas Putra Indonesia, dan Universitas Bung Hatta. Hal ini mempersempit hasil penelitian, dimana hasil penelitian yang telah didapatkan hanya terbatas

pada kantor Bank BNI di atas. Diharapkan pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih heterogen dengan meneliti semua Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang ada di kota Padang.

2. Banyak faktor lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa. Penelitian ini hanya melihat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan studi terhadap motivasi studi mahasiswa. Diharapkan pada penelitian selanjutnya diciptakan model yang lebih kompleks dalam menjelaskan terbentuknya motivasi mahasiswa.
3. Penelitian ini menggunakan dimensi budaya organisasi, lingkungan studi, dan motivasi secara umum, diharapkan pada penelitian berikutnya bisa menggunakan dimensi budaya organisasi, lingkungan studi dan motivasi studi mahasiswa yang lebih spesifik sehingga dapat menjelaskan pola budaya, lingkungan studi dan motivasi mahasiswa pada objek yang diamati.
4. Daftar pertanyaan yang diajukan peneliti bersifat *self report*, sehingga memungkinkan terjadinya *common method bias*, dan seluruh item pertanyaan yang diajukan untuk pengukuran beberapa variabel diisi oleh responden dalam satu paket kuesioner. Sebaiknya dilakukan metode wawancara dengan setiap karyawan tetapi hal ini memakan waktu yang sangat lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Khairul. 2009. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Semen Padang, Tbk.* Universitas Putra Indonesia YPTK. Padang
- Atmoko, Tjipto. 2005. *Budaya Akademik dan non Akademik Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran.* Universitas Padjajaran, Bandung.
- Azliyanti, Elfitra. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan (LMX) serta Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada Karyawan Bank Nagari Padang, Universitas Andalas, Padang.*
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan.* Jakarta : Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen,
- Edgar H Schein,(1991) *Organizational Culture & Leadership.* (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>) MIT Sloan Management Review.
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta. Bumi Aksara
- Hoy, W. K., & Hannum, J. W. 1997. Middle school climate: An empirical assessment of organisational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Mason, Robert. 1999. *Teknik Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta. Erlangga.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.* Jakarta. PT Elex Media Komputindo.

Nitisemito, S. Pengaruh Lingkungan Studi terhadap Motivasi Studi Mahasiswa:

Pendekatan Konsep. Diakses pada

<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/files/journals>

Oktarina, Rini. 2007. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Persero Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau)*. Universitas Andalas. Padang.

Parlinda, Vera dan M. Wahyudin, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Peter Salim dan Yeni Salim. 1991. *Kamus besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta, Modern English.

Pujadi, Arko. 2006. *Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bunda Mulia)*. Universitas Bunda Mulia. Jakarta.

Pratisto, Arif. 2009, *Statistik menjadi mudah dengan SPSS 17*, Jakarta, PT Gramedia.

Purnomo, Joko. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*.

Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. 2000. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT Prenhallindo.

- Samdal, O., Wold, B., & Bronis, M. 1999. Relationship between students' perceptions of school environment, their satisfaction with school and perceived academic achievement: An international study. *School Effectiveness and School Improvement*, 10(3), 296-320.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Bussiness*. Jakarta. Salemba Empat.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas- asas Manajemen*. Bandung. CV Mundur Maju
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN
- Sukartono, Magdalena. 2008. *Dari Dahsyat Sampai Mak Nyesss...*, Yogyakarta, ANDI.
- Supriyono, RA. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta. BPFE
- Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta. Rajawali Pers
- Wardiyati, Agustin. 2006. *Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Belajar Bidang Studi pendidikan Agama Islam (Studi Siswa Kelas II SMP Islam Al- Fajar kedaung Pamulang Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Widoyoko, Eko Putro. 2007. *Analisa Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa*.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasivasian dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

LAMP IRAN

Petunjuk Pengisian

teman Mahasiswa/I dimohon untuk memberi tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling tepat untuk pertanyaan yang sesuai dengan harapan Bapak, Ibu Saudara/I dan kenyataan yang ada.

SS berarti Sangat Setuju, S berarti Setuju, N berarti Netral,
TS berarti Tidak Setuju dan STS berarti Sangat Tidak Setuju.

an 1. Budaya Organisasi

KELOMPOK PERTANYAAN	NILAI				
Metode pembelajaran yang diberikan oleh dosen tempat saya kuliah, mampu di pahami dan dimengerti oleh mahasiswanya.	SS	S	N	TS	STS
Antar mahasiswa harus mempunyai sikap keterbukaan /jujur dalam rangka tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dosen.	SS	S	N	TS	STS
Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai kejelasan akan masa depan mahasiswanya.	SS	S	N	TS	STS
Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, mempunyai peraturan (prinsip-prinsip dasar) yang harus dipatuhi oleh semua elemen yang berada dikampus.	SS	S	N	TS	STS
Komunikasi antara mahasiswa dan dosen sangat baik	SS	S	N	TS	STS
Sistem pembagian nilai-nilai studi di tempat saya kuliah, sangat relevan atau sesuai dengan IP yang didapat mahasiswa	SS	S	N	TS	STS
Tugas kelompok yang diberikan dosen dikerjakan secara kelompok dan ada kejelasan di dalam pembagian tugasnya.	SS	S	N	TS	STS
Hubungan antara mahasiswa dengan mahasiswa yang lainnya sangat baik.	SS	S	N	TS	STS
Saya memiliki kesadaran bahwa pimpinan dalam hal ini rektor, dekan, kepala urusan, maupun pimpinan yang lain harus ditaati.	SS	S	N	TS	STS
Ada rasa bangga sebagai mahasiswa tempat saya bersekolah	SS	S	N	TS	STS
Terdapat kebiasaan dosen yang selalu memberi contoh melalui keteladanannya	SS	S	N	TS	STS
Terdapat kemauan dosen untuk memotivasi mahasiswanya untuk selalu maju	SS	S	N	TS	STS
Pihak kampus memperbolehkan saya memberikan ide baru demi kemajuan universitas	SS	S	N	TS	STS
Adanya rasa kepedulian jika terdapat musibah dikalangan kampus	SS	S	N	TS	STS

an 2. Lingkungan Studi

KELOMPOK PERTANYAAN	NILAI				
Ukuran ruangan, tata letak, penataan peralatan terhadap kelas di tempat saya kuliah, sesuai dengan fungsi dan tempatnya.	SS	S	N	TS	STS
Keadaan fisik gedung kuliah di tempat saya kuliah, selalu dirawat setiap tahunnya.	SS	S	N	TS	STS
Suasana belajar di tempat saya kuliah, selalu nyaman, aman dan jauh dari kerusuhan maupun polusi udara.	SS	S	N	TS	STS
Kebersihan lingkungan kampus tempat saya kuliah, selau terjaga setiap waktu.	SS	S	N	TS	STS
Fasilitas yang disediakan kampus tempat saya kuliah, sangat menunjang kegiatan belajar mengajar mahasiswanya.	SS	S	N	TS	STS
Teknologi yang digunakan di dalam proses belajar mengajar di tempat saya kuliah, sesuai dengan perkembangan zaman.	SS	S	N	TS	STS
Teknologi yang digunakan sangat membantu saya dalam memahami pelajaran	SS	S	N	TS	STS
Di tempat saya kuliah, dosen pembimbing memberi bimbingan maupun memberikan pelajaran kepada mahasiswanya dengan sabar.	SS	S	N	TS	STS
Di tempat saya kuliah, mutu pelayanan yang diberikan oleh pihak akademik sangat baik dan ramah.	SS	S	N	TS	STS
Proses belajar mengajar berjalan dengan baik	SS	S	N	TS	STS

Di tempat saya kuliah, fasilitas perpustakaan sangat lengkap	SS	S	N	TS	STS
Bagian informasi, registrasi, dan administrasi memberikan pelayanan yang baik	SS	S	N	TS	STS
Fasilitas rumah ibadah tersedia dan dipergunakan dengan baik oleh mahasiswa	SS	S	N	TS	STS

ian 3. Motivasi Studi

KELOMPOK PERTANYAAN	NILAI				
	SS	S	N	TS	STS
Kualitas pendidikan pada perguruan tinggi tempat saya kuliah, sangat bagus	SS	S	N	TS	STS
Cara belajar mahasiswa cukup efektif sehingga mampu mendapatkan kepuasan studi maupun prestasi yang bagus.	SS	S	N	TS	STS
Di tempat saya kuliah, mampu menghasilkan calon sarjana yang berkualitas.	SS	S	N	TS	STS
Di tempat saya kuliah, informasi yang diberikan oleh pihak akademik dapat mempermudah mahasiswanya.	SS	S	N	TS	STS
Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini untuk mendapatkan gelar.	SS	S	N	TS	STS
Saya kuliah pada Perguruan Tinggi ini karena dorongan dari orang tua	SS	S	N	TS	STS
Teman-teman saya mampu menumbuhkan minat belajar saya	SS	S	N	TS	STS
Biaya kuliah pada Perguruan Tinggi tempat saya kuliah, sangat terjangkau	SS	S	N	TS	STS
Nilai yang diberikan dosen sesuai dengan kemampuan belajar saya	SS	S	N	TS	STS
Saya merasa senang jika pekerjaan saya dihargai oleh teman dan pihak kampus	SS	S	N	TS	STS
Saya diberikan kebebasan untuk ikut serta dalam kegiatan kampus	SS	S	N	TS	STS
Dengan adanya program beasiswa, saya termotivasi untuk belajar lebih baik	SS	S	N	TS	STS
Jumlah beasiswa yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah saya raih	SS	S	N	TS	STS
Pihak kampus memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menjadi asisten dosen jika ada lowongan jabatan sesuai dengan kemampuan mahasiswa	SS	S	N	TS	STS
Pihak kampus selalu memberikan hukuman/ sanksi/ punishment untuk setiap pelanggaran yang dilakukan mahasiswa tanpa membedakan status.	SS	S	N	TS	STS
Setiap hukuman yang diberikan telah sesuai dengan besarnya pelanggaran yang dilakukan.	SS	S	N	TS	STS

LAMPIRAN VALIDITAS PERGURUAN TINGGI NEGERI

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
BO1	1.000	.364
BO2	1.000	.422
BO3	1.000	.301
BO4	1.000	.322
BO5	1.000	.554
BO6	1.000	.298
BO7	1.000	.131
BO8	1.000	.311
BO9	1.000	.538
BO10	1.000	.396
BO11	1.000	.460
BO12	1.000	.237
BO13	1.000	.140
BO14	1.000	.155

Extraction Method: Principal Component Analysis

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.629	33.065	33.065	4.629	33.065	33.065
2	1.717	12.263	45.328			
3	1.484	10.597	55.925			
4	1.167	8.336	64.261			
5	1.008	7.202	71.463			
6	.924	6.599	78.062			
7	.719	5.137	83.200			
8	.549	3.920	87.120			
9	.484	3.459	90.579			
10	.388	2.773	93.352			
11	.330	2.358	95.710			
12	.281	2.008	97.718			
13	.193	1.377	99.095			
14	.127	.905	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component
	1
BO1	.604
BO2	.649
BO3	.548
BO4	.567
BO5	.744
BO6	.546
BO7	.362
BO8	.558
BO9	.733
BO10	.629
BO11	.678
BO12	.487
BO13	.374
BO14	.394

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

	Initial	Extraction
LS1	1.000	.388
LS2	1.000	.439
LS3	1.000	.142
LS4	1.000	.370
LS5	1.000	.640
LS6	1.000	.565
LS7	1.000	.604
LS8	1.000	.174
LS9	1.000	.352
LS10	1.000	.435
LS11	1.000	.578
LS12	1.000	.359
LS13	1.000	.162

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.208	40.062	40.062	5.208	40.062	40.062
2	1.574	12.111	52.173			
3	1.108	8.526	60.699			
4	1.052	8.096	68.795			
5	.765	5.883	74.678			
6	.719	5.529	80.208			
7	.674	5.186	85.393			
8	.496	3.813	89.207			
9	.403	3.103	92.310			
10	.372	2.862	95.171			
11	.263	2.021	97.193			
12	.210	1.613	98.806			
13	.155	1.194	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component
	1
LS1	.623
LS2	.663
LS3	.377
LS4	.608
LS5	.800
LS6	.752
LS7	.777
LS8	.417
LS9	.593
LS10	.680
LS11	.760
LS12	.599
LS13	.402

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
MS1	1.000	.480
MS2	1.000	.548
MS3	1.000	.600
MS4	1.000	.296
MS5	1.000	.032
MS6	1.000	.047
MS7	1.000	.101
MS8	1.000	.339
MS9	1.000	.411
MS10	1.000	.017
MS11	1.000	.180
MS12	1.000	.353
MS13	1.000	.341
MS14	1.000	.242
MS15	1.000	.466
MS16	1.000	.541

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.993	31.206	31.206	4.993	31.206	31.206
2	2.049	12.808	44.014			
3	1.668	10.422	54.437			
4	1.531	9.568	64.004			
5	.923	5.767	69.771			
6	.867	5.542	75.313			
7	.705	4.408	79.720			
8	.602	3.761	83.481			
9	.588	3.672	87.154			
10	.488	3.048	90.202			
11	.449	2.805	93.007			
12	.335	2.092	95.099			
13	.258	1.615	96.714			
14	.221	1.384	98.099			
15	.196	1.228	99.326			
16	.108	.674	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component
	1
MS1	.693
MS2	.740
MS3	.775
MS4	.544
MS5	.178
MS6	.217
MS7	.318
MS8	.582
MS9	.641
MS10	.132
MS11	.424
MS12	.594
MS13	.584
MS14	.492
MS15	.683
MS16	.735

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

LAMPIRAN REALIBILITY PERGURUAN TINGGI NEGERI

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	14

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	13

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	16

LAMPIRAN REGRESI PERGURUAN TINGGI NEGERI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MS_R ATA	3.657 5	.50147	50
BO_R ATA	3.754 3	.48634	50
LS_R ATA	3.455 4	.58518	50

Correlations

		MS_R ATA	BO_R ATA	LS_R ATA
Pearson Correlation	MS_RATA	1.000	.797	.819
	BO_RATA	.797	1.000	.748
	LS_RATA	.819	.748	1.000
Sig. (1- tailed)	MS_RATA	.	.000	.000
	BO_RATA	.000	.	.000
	LS_RATA	.000	.000	.
N	MS_RATA	50	50	50
	BO_RATA	50	50	50
	LS_RATA	50	50	50

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LS_RATA, BO_RATA(a)		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: MS_RATA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 ^a	.748	.737	.25709	.748	69.714	2	47	.000	1.827

- a. Predictors: (Constant), LS_RATA, BO_RATA
b. Dependent Variable: MS_RATA

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.216	2	4.608	69.714	.000(a)
	Residual	3.107	47	.066		
	Total	12.322	49			

a Predictors: (Constant), LS_RATA, BO_RATA

b Dependent Variable: MS_RATA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.547	.285		1.920	.061					
	BO_RATA	.429	.113	.418	3.784	.000	.797	.483	.277	.440	2.270
	LS_RATA	.434	.095	.507	4.593	.000	.819	.557	.336	.440	2.270

a. Dependent Variable: MS_RATA

Coefficient Correlations(a)

Model			LS_RATA	BO_RATA
1	Correlations	LS_RATA	1.000	-.748
		BO_RATA	-.748	1.000
	Covariances	LS_RATA	.009	-.008
		BO_RATA	-.008	.013

a Dependent Variable: MS_RATA

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BO_RATA	LS_RATA
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.628	.67	.01	.36
	3	.005	25.110	.33	.99	.64

a Dependent Variable: MS_RATA

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	MS_RATA
17	-3.254	3.08

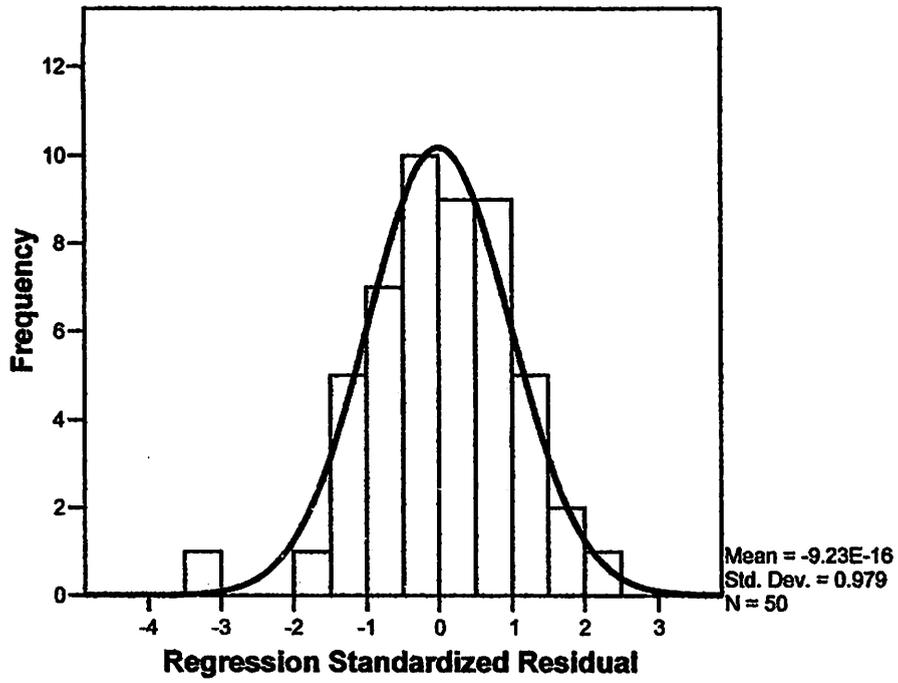
a Dependent Variable: MS_RATA

Residuals Statistics(a)

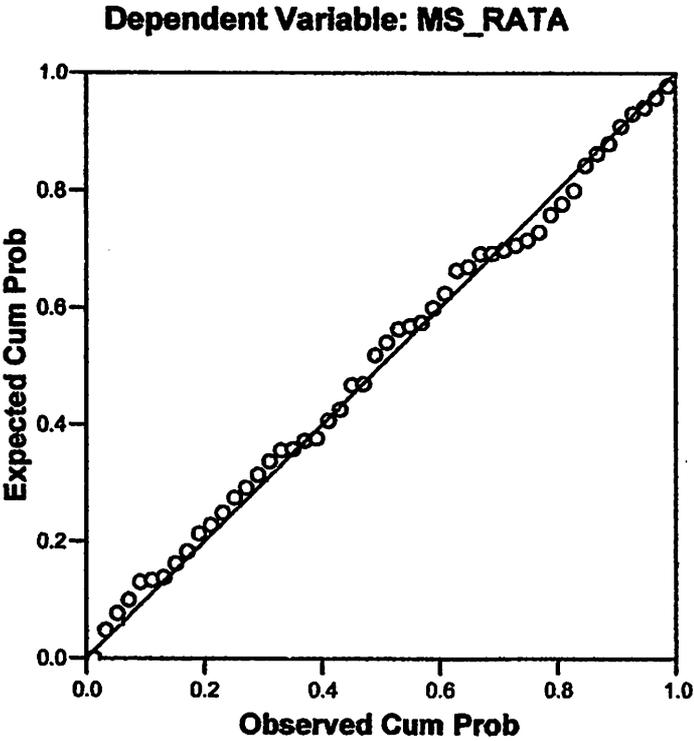
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.6156	4.4533	3.6575	.43368	50
Std. Predicted Value	-2.403	1.835	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.037	.096	.061	.018	50
Adjusted Predicted Value	2.6843	4.4388	3.6580	.43089	50
Residual	-.83668	.51788	.00000	.25179	50
Std. Residual	-3.254	2.014	.000	.979	50
Stud. Residual	-3.298	2.052	-.001	1.010	50
Deleted Residual	-.85933	.53756	.00055	.26793	50
Stud. Deleted Residual	-3.722	2.128	-.007	1.048	50
Mahal. Distance	.018	5.896	1.960	1.700	50
Cook's Distance	.000	.172	.022	.032	50
Centered Leverage Value	.000	.120	.040	.035	50

Histogram

Dependent Variable: MS_RATA

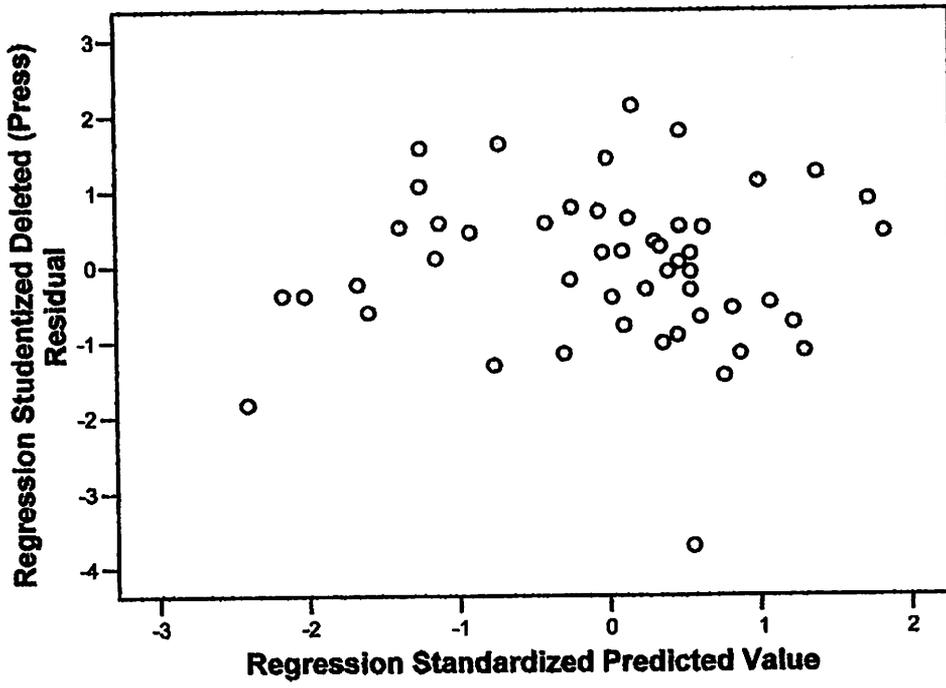


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: MS_RATA



LAMPIRAN VALIDITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
BO1	1.000	.199
BO2	1.000	.052
BO3	1.000	.179
BO4	1.000	.072
BO5	1.000	.396
BO6	1.000	.373
BO7	1.000	.329
BO8	1.000	.396
BO9	1.000	.318
BO10	1.000	.347
BO11	1.000	.452
BO12	1.000	.232
BO13	1.000	.225
BO14	1.000	.437

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.006	28.613	28.613	4.006	28.613	28.613
2	1.679	11.994	40.607			
3	1.387	9.906	50.513			
4	1.235	8.820	59.333			
5	.940	6.714	66.047			
6	.902	6.446	72.493			
7	.838	5.985	78.478			
8	.632	4.511	82.989			
9	.590	4.212	87.201			
10	.484	3.457	90.658			
11	.433	3.092	93.750			
12	.347	2.477	96.227			
13	.293	2.096	98.323			
14	.235	1.677	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component
	1
BO1	.446
BO2	.228
BO3	.423
BO4	.268
BO5	.629
BO6	.610
BO7	.574
BO8	.629
BO9	.564
BO10	.589
BO11	.672
BO12	.481
BO13	.475
BO14	.661

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
LS1	1.000	.543
LS2	1.000	.146
LS3	1.000	.426
LS4	1.000	.346
LS5	1.000	.593
LS6	1.000	.457
LS7	1.000	.326
LS8	1.000	.370
LS9	1.000	.374
LS10	1.000	.246
LS11	1.000	.442
LS12	1.000	.575
LS13	1.000	.335

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.178	39.827	39.827	5.178	39.827	39.827
2	1.510	11.618	51.445			

3	1.373	10.561	62.006		
4	.994	7.643	69.650		
5	.879	6.761	76.411		
6	.747	5.749	82.160		
7	.546	4.203	86.363		
8	.471	3.619	89.983		
9	.456	3.505	93.487		
10	.349	2.687	96.175		
11	.198	1.526	97.701		
12	.192	1.480	99.181		
13	.107	.819	100.000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component
	1
LS1	.737
LS2	.382
LS3	.652
LS4	.588
LS5	.770
LS6	.676
LS7	.571
LS8	.608
LS9	.611
LS10	.496
LS11	.665
LS12	.758
LS13	.578

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Communalities

	Initial	Extraction
MS1	1.000	.302
MS2	1.000	.020
MS3	1.000	.251
MS4	1.000	.323
MS5	1.000	.040
MS6	1.000	.211
MS7	1.000	.120
MS8	1.000	.043
MS9	1.000	.278

MS10	1.000	.288
MS11	1.000	.218
MS12	1.000	.245
MS13	1.000	.399
MS14	1.000	.476
MS15	1.000	.569
MS16	1.000	.568

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.350	27.188	27.188	4.350	27.188	27.188
2	2.201	13.756	40.944			
3	1.583	9.891	50.836			
4	1.357	8.483	59.319			
5	1.214	7.586	66.905			
6	1.058	6.611	73.516			
7	.779	4.870	78.386			
8	.675	4.220	82.606			
9	.556	3.473	86.078			
10	.528	3.301	89.379			
11	.472	2.953	92.332			
12	.415	2.591	94.924			
13	.339	2.120	97.043			
14	.189	1.182	98.225			
15	.149	.933	99.158			
16	.135	.842	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component
	1
MS1	.550
MS2	.140
MS3	.501
MS4	.588
MS5	.199
MS6	.459
MS7	.347
MS8	.206
MS9	.527

MS10	.537
MS11	.467
MS12	.495
MS13	.631
MS14	.690
MS15	.755
MS16	.753

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a 1 components extracted.

LAMPIRAN REALIBILITY PERGURUAN TINGGI SWASTA

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	14

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	13

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	16

LAMPIRAN NORMALITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
BO_RATA	50	3.07	5.00	4.0000	.41096	.085	.337
LS_RATA	50	2.69	5.00	3.7523	.51853	.170	.337
MS_RATA	50	3.00	5.00	3.8413	.40866	.197	.337
Valid N (listwise)	50						

LAMPIRAN REGRESI PERGURUAN TINGGI SWASTA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MS_R ATA	3.841 3	.40868	50
BO_R ATA	4.000 0	.41096	50
LS_R ATA	3.752 3	.51853	50

Correlations

		MS_R ATA	BO_R ATA	LS_R ATA
Pearson Correlation	MS_RATA	1.000	.607	.609
	BO_RATA	.607	1.000	.684
	LS_RATA	.609	.684	1.000
Sig. (1- tailed)	MS_RATA	.	.000	.000
	BO_RATA	.000	.	.000
	LS_RATA	.000	.000	.
N	MS_RATA	50	50	50
	BO_RATA	50	50	50
	LS_RATA	50	50	50

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LS_RATA, BO_RATA(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: MS_RATA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.663 ^a	.439	.415	.31098	.439	18.394	2	47	.000	2.151

a. Predictors: (Constant), LS_RATA, BO_RATA

b. Dependent Variable: MS_RATA

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.558	2	1.779	18.394	.000(a)
	Residual	4.545	47	.097		
	Total	8.103	49			

a Predictors: (Constant), LS_RATA, BO_RATA

b Dependent Variable: MS_RATA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.353	.438		3.103	.003	.476	2.230					
	BO_RATA	.354	.148	.357	2.388	.021	.056	.652	.607	.329	.261	.533	1.877
	LS_RATA	.286	.117	.365	2.437	.019	.050	.522	.609	.335	.266	.533	1.877

a. Dependent Variable: MS_RATA

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BO_RATA	LS_RATA
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.990	.56	.00	.52
	3	.004	28.669	.44	1.00	.48

a Dependent Variable: MS_RATA

Residuals Statistics(a)

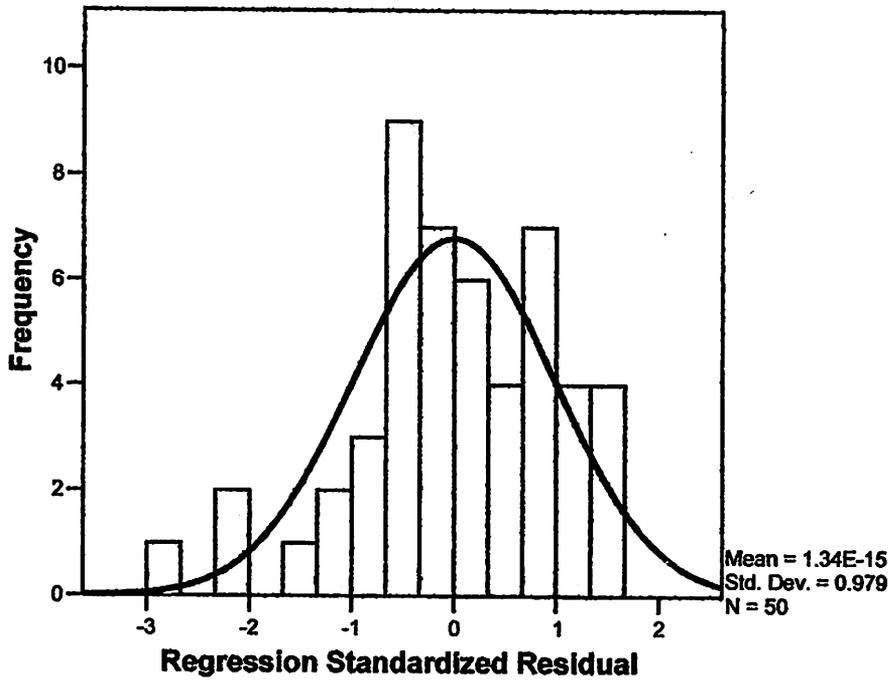
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3196	4.5519	3.8412	.26948	50
Std. Predicted Value	-1.936	2.637	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.046	.131	.073	.022	50
Adjusted Predicted Value	3.3659	4.4653	3.8375	.26610	50

Residual	-	.5122	.0000	.30457	50
	.85287	7	0		
Std. Residual	-2.742	1.647	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.774	1.709	.006	1.011	50
Deleted Residual	-	.5516	.0037	.32499	50
	.87233	7	4		
Stud. Deleted Residual	-3.000	1.746	-.001	1.037	50
Mahal. Distance	.070	7.649	1.960	1.932	50
Cook's Distance	.000	.160	.023	.033	50
Centered Leverage Value	.001	.156	.040	.039	50

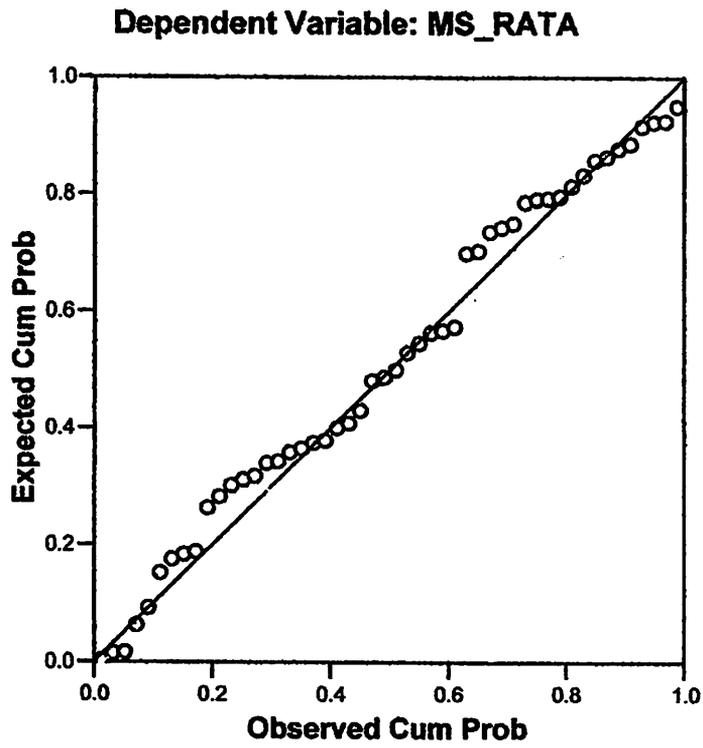
a Dependent Variable: MS_RATA

Histogram

Dependent Variable: MS_RATA

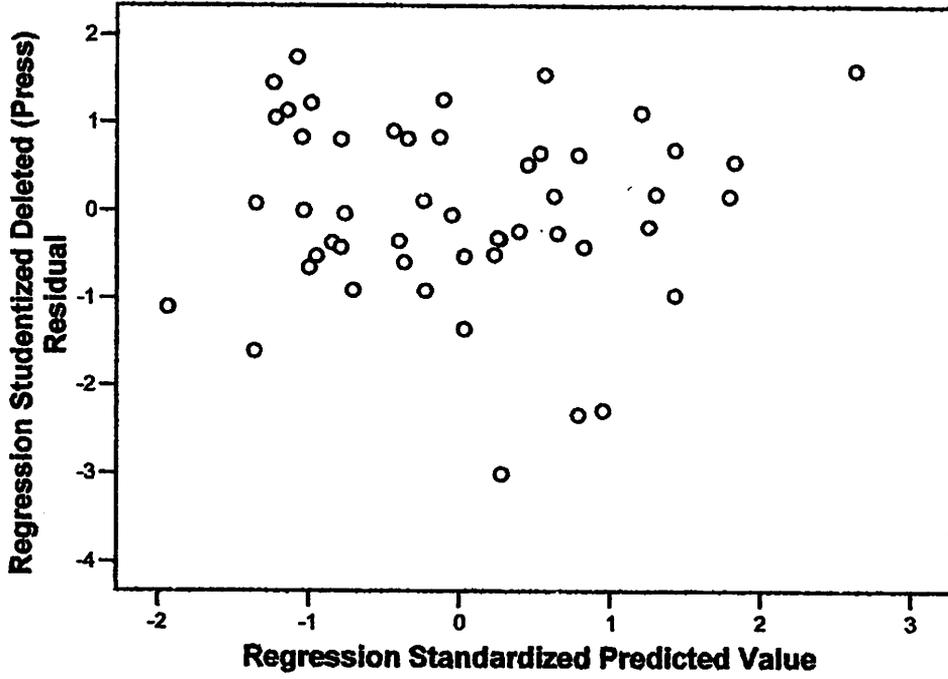


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



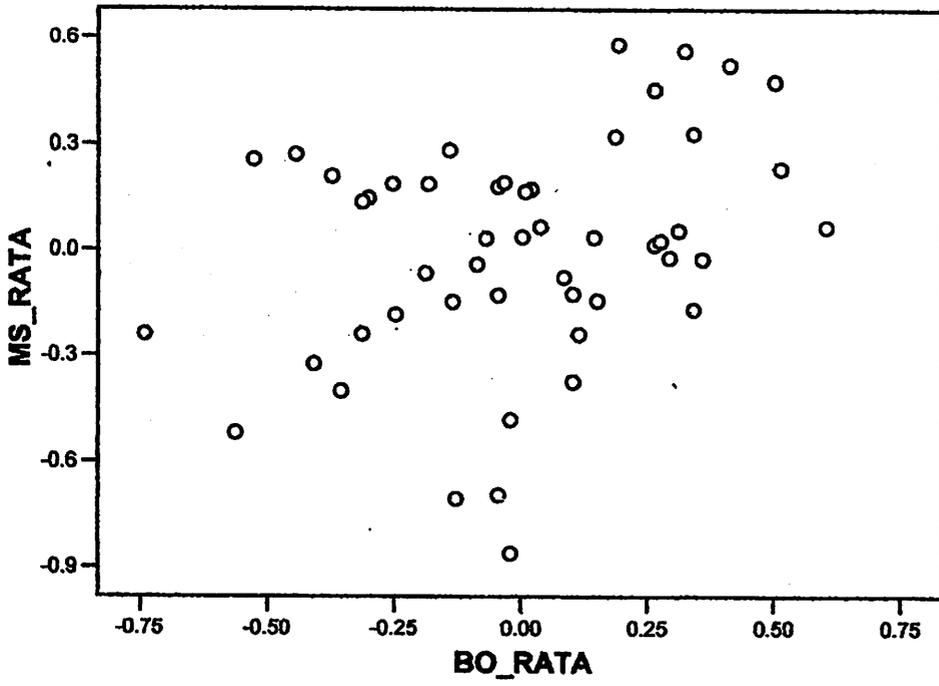
Scatterplot

Dependent Variable: MS_RATA



Partial Regression Plot

Dependent Variable: MS_RATE





JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Andri Rinaldo
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Jambi/ 10 Nopember 1986
Status Perkawinan : Belum Kawin
Agama : Islam
Alamat : Jl. Dr. Moh. Hatta no. 57 Anduring Padang
E-mail : Samuraiminang86@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- Universitas Andalas Fakultas Ekonomi 2005 - 2010
Jurusan Manajemen (Strata-1)
- SMU Negeri 1 Palembang 2001 - 2004
- SMP Negeri 1 Jambi 1998 - 2001
- SD Islam Al- Falah Jambi 1992 - 1998

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sesungguhnya.

Padang, 7 Januari 2011

(ANDRI RINALDO)