

Periode : Semester Genap 2019/2020
Tahun : 2020
Skema Penelitian : Penelitian Mandiri
Tema RIP Penelitian : Sosial Humaniora, Seni Budaya
dan Pendidikan

LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Dampak Transformational Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Intrapreneurship pada Perguruan Tinggi Swasta



Oleh

Dr. Ir. Rojuaniah, MM	0302076701
Prof. Dr. Lia Amalia, MM	0016115301
Barika, SE, MM	0314057504

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Program Studi Manajemen
Universitas Esa Unggul
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

**Program Penelitian
Universitas Esa Unggul**

Judul Penelitian : Transformational Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Intrapreneurship pada Perguruan Tinggi Swasta

Kode/Nama Rumpun Ilmu : 571/ Ilmu Ekonomi - Manajemen
Bidang Unggulan UEU : Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa
Topik Unggulan : Sosial Humaniora, Seni Budaya dan Pendidikan

Ketua Peneliti
a. Nama Lengkap : Dr. Ir. Rojuaniah, MM
b. NIDN : 0302076701
c. Jabatan Fungsional : Lektor
d. Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
e. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
f. Telepon/HP : 081284195678
g. Alamat surel (e-mail) : rojuaniah@esaunggul.ac.id

Jumlah Anggota Dosen : 2 (dua) orang
Jumlah Anggota Mahasiswa : -
Lokasi kegiatan Mitra : DKI Jakarta
Periode/Waktu Kegiatan : 6 bulan
Luaran yang dihasilkan : 1. Model Penelitian
2. Jurnal Internasional

Jakarta, 20 April 2020

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Peneliti,



Dr. M.F. Arrozi, SE., M.Si., Akt.
NIK. 2020080205

Dr. Ir. Rojuaniah, MM
NIK 194090027

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Esa Unggul



Dr. Erry Yudhya Mulyani, S.Gz., M.Sc
NIK. 209100388

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
RINGKASAN	iv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Permasalahan	1
1.3. Tujuan Penelitian	1
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.5. Hasil yang Diharapkan	3
BAB 2. RENSTRA DAN ROAD MAP PENELITIAN PERGURUAN TINGGI	4
2.1. Renstra dan Peta Jalan Penelitian	4
2.2. Luaran penelitian dan Sinergi kelompok penelitian untuk menghasilkan inovasi yang ditargetkan	5
2.3. Pentingnya riset yang diusulkan dalam mendukung capaian Rencana strategis penelitian Perguruan Tinggi	5
BAB 3. TINJAUAN PUSTAKA	7
3.1. Dasar Teori	7
3.2. Tinjauan Pustaka	7
3.3. Hipotesis	9
BAB 4. METODE PENELITIAN	10
4.1. Desain Penelitian	10
4.2. Populasi dan Sampel	10
4.3. Cara Pengumpulan Data	10
4.4. Analisis Data	11
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	13
5.1. Hasil	13
5.2. Pembahasan.....	15
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	16
6.2. Saran.....	16
DAFTAR PUSTAKA	17
LAMPIRAN	
1. JADWAL PENELITIAN	
2. BIODATA PENELITI	

RINGKASAN

Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dampaknya terhadap intrapreneurship. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dalam meningkatkan intrapreneurship pada Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah DKI Jakarta dengan responden adalah Dosen PTS yang masih aktif mengajar. Teknik pengambilan sampel dengan Desain penelitian adalah kausalitas dengan metode pengolahan data menggunakan teknik analisis multivariate dengan SEM (Structural Equation Model), guna mengukur sejauhmana variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempengaruhi variabel dependent intrapreneurship.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan perilaku intrapreneurship. Demikian pula dengan budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan perilaku intrapreneurship. Pemimpin yang mempunyai motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individu dan pengaruh yang diidealkan mempengaruhi perilaku intrapreneurship dosen dengan dukungan budaya organisasi yang kuat akan mendorong dosen PTS untuk berperilaku mandiri, proaktif, kreatif dan inovatif.

Keywords : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Intrapreneurship

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas adalah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Pengembangan organisasi merupakan bagian penting dari sistem pendidikan di perguruan tinggi swasta. Hal ini karena memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi, khususnya perkembangan organisasi yang berkaitan dengan perspektif keuangan, customer, proses bisnis / jasa pendidikan dan pembelajaran. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi manusia secara lebih efektif dan mengevaluasi setiap perubahan serta mengarahkannya secara konstruktif. Potensi sumber daya manusia merupakan aset paling strategis bagi sebuah organisasi. Ini tidak hanya sebagai keunggulan komparatif tetapi juga telah menjadi keunggulan kompetitif. Sebab, kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dosen di perguruan tinggi merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mendorong perkembangan organisasi. Dosen berkualitas yang menguasai bidang sains, kreatif, inovatif, mandiri dan proaktif akan berdampak pada prestasi yang berujung pada penguatan institusi. Untuk membentuknya harus diciptakan suasana yang dapat mendorong dosen untuk selalu berkreasi dan berinovasi. Suasana yang tercipta dapat dibentuk melalui budaya organisasi. Budaya organisasi merepresentasikan persepsi anggota organisasi yang sama. Budaya organisasi meliputi semua pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik dalam lingkup internal maupun saat berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Interaksi yang baik antar anggota organisasi membuat dosen nyaman dalam bekerja dan memungkinkan mereka menciptakan ide yang dapat membuat organisasinya berkembang. Kepemimpinan transformasional dan budaya

organisasi dapat dikaitkan dengan intrapreneurship. Menurut Bakar dan Mohameed (2014) kepemimpinan transformasional berhubungan dengan intrapreneurship perusahaan dan menurut Yilzid (2014) terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku intrapreneurship, dengan mereka yang merasakan derajat kesadaran budaya organisasi yang lebih besar menunjukkan reaksi yang lebih positif terhadap intrapreneurship. Penelitian ini difokuskan pada budaya organisasi kepemimpinan transformasional pada perilaku intrapreneurship berupa kemandirian, kreatif, inovatif dan proaktif dari para dosen. Area penelitian adalah universitas swasta.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Melihat pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap perilaku intrapreneurship dosen PTS.
2. Melihat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku intrapreneurship dosen PTS.

1.3. Manfaat Penelitian

Dosen merupakan asset penting dalam pembangunan bangsa yang merupakan penggerak dan penghasil calon-calon pemimpin masa depan. Kualitas Dosen merupakan aset yang penting yang perlu dikembangkan. Dosen yang mempunyai perilaku mandiri, proaktif, kreatif dan inovatif sangat dibutuhkan dalam pembangunan suatu negara. Manfaat penelitian ini adalah membuat suatu model perilaku intrapreneurship dosen PT yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

1.4. Hasil Yang Diharapkan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan luaran berupa terciptanya perilaku intrapreneurship dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada dosen PTS. Luaran lain yang dihasilkan adalah berupa artikel yang dimuat dalam jurnal Internasional

BAB 2

RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

2.1 Renstra dan Peta Jalan Penelitian

Rencana strategis UEU adalah proses mencapai masa depan dalam prestasi berbagai kegiatan akademik ataupun non-akademik yang dihasilkan oleh seluruh sivitas akademiknya saat ini melalui kegiatan strategis yang inovatif dan agresif yang memungkinkan lembaga ini untuk beradaptasi dan menangkap peluang yang ada dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat dan pengembangan institusi, serta mengantisipasi adanya tantangan lingkungan yang dicirikan dengan meningkatnya kompetisi untuk merekrut dan memperebutkan mahasiswa, dosen, staff, pendanaan dan sumber daya lainnya.

Perencanaan tersebut mempunyai sasaran strategis yang telah dikembangkan strategi-strategi yang kreatif dan berorientasi pada masa depan, yang jika diimplementasikan nantinya akan memungkinkan lembaga ini untuk bersaing dengan baik di lingkungan strategis yang sangat dinamis dalam dasa warsa ke depan ini. Perencanaan tersebut mempunyai prinsip dasar yaitu “adanya kreatifitas dan inovasi dalam mencapai tujuan” serta menjabarkan dalam insiatif sasaran strategis.

Salah satu Sasaran Strategis dari Universitas Esa Unggul di bidang penelitian adalah dosen aktif berkontribusi dalam pengembangan ipteks dan kesejahteraan umat manusia melalui penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan melihat Rencana Strategis Universitas, maka Penelitian merupakan unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi adalah wahana untuk melatih, mendidik, mengembangkan dan membangun sikap dan kehidupan ilmiah. Perguruan tinggi juga berperan untuk terus menggali ilmu pengetahuan dan teknologi demi kepentingan, kemajuan dan kesejahteraan bangsa. Perguruan tinggi harus dapat menemukan solusi permasalahan bangsa sebagai kontribusi nyata dari ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Sikap dan kehidupan ilmiah di perguruan tinggi diwujudkan dengan pengembangan kegiatan

penelitian dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, serta permasalahan-permasalahan sosial budaya.

Payung Penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul sampai dengan tahun 2021 adalah Mewujudkan Hasil Penelitian Berkualitas dan Sustainable. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi Tujuh Tema Sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul, yaitu pada Masalah:

1. Pengentasan Kemiskinan (Poverty Alleviation) dan Ketahanan serta Keamanan Pangan (Food Safety and Security)
2. Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (New And Renewable Energy)
3. Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi, dan Obat-Obatan (Health, Tropical Diseases, Nutrition and Medicine)
4. Penerapan Pengelolaan Bencana (Disaster Management) dan Integrasi Nasional dan Harmoni Sosial (Nation Integration & Social Harmony)
5. Implementasi Otonomi Daerah dan Desentralisasi (Regional Autonomy and Decentralization)
6. Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif (Arts and Culture/ Creative Industry) dan Teknologi Informasi serta Komunikasi (Information and Communication Technology)
7. Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa (Human Development & Competitiveness)

2.2. Luaran penelitian dan Sinergi kelompok penelitian untuk menghasilkan inovasi yang ditargetkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan konstruksi model kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku intrapreneurship. Pedoman untuk membuat model kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

terhadap perilaku intrapreneurship merupakan hal baru bersifat inovatif karena dibentuk dari pendekatan psikologi/perilaku, pendidikan.

2.3. Pentingnya riset yang diusulkan dalam mendukung capaian Rencana strategis penelitian Perguruan Tinggi.

Pada penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku intrapreneurship dosen pada PTS. Pentingnya penelitian ini diusulkan mengingat pentingnya peran dosen sebagai contoh bagi mahasiswanya sehingga diperlukan dosen yang mempunyai perilaku intrapreneurship. Perilaku intrapreneurship dosen berupa perilaku mandiri, proaktif, kreatif dan inovatif. Adanya dosen yang dengan perilaku intrapreneurship akan berdampak terhadap semangat atau motivasi belajar mahasiswa yang mereka ajar.

BAB 3 TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Dasar Teori

Penelitian ini akan mengupas tentang konstruk-konstruk yang membentuk kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku intrapreneurship. Pada kajian pustaka dipaparkan kajian pustaka terhadap literature yang terkait dengan variable-variabel yang diteliti yaitu mulai dari kepemimpinan, budaya organisasi dan *intrapreneurship*. Penjelasan teori masing-masing variable tersebut meninjau berbagai macam definisi dan masing-masing dimensinya. Pertama dibahas mengenai landasan teori secara keseluruhan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu landasan Teori Umum (*Grand Theory*), berupa Manajemen Sumberdaya Manusia (*Human Resource Management*) yang memiliki keterkaitan dengan Teori Antara (*Middle Range Theory*) yang berupa Prilaku Organisasi (*Organizational Behaviour*), kemudian teori aplikasi (*Applied Theory*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (*Leadership*), Budaya Organisasi (*Organization Culture*), dan *Intrapreneurship*.

Grand Theory yang digunakan adalah Manajemen Sumberdaya Manusia menurut Amstrong, M (2012) yang merupakan pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi baik secara individu maupun kolektif yang memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen sumberdaya manusia

memandang manusia sebagai sumber potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya. Sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3.2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan oleh James MacFregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. Selanjutnya disempurnakan dan diperkenalkan ke dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass. Burn membedakan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Menurut Burns (Yukl, 2010) Kepemimpinan transformasional menyerukan pada nilai-nilai moral pengikut dalam upaya mereka untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etika dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi lembaga. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional menurut Burn (Yukl, 2010) adalah Kepemimpinan transaksi memotivasi pengikut dengan mengedepankan kepentingan pribadi. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa pada dasarnya pendekatan kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan spesifik dari yang sangat direktif, partisipatif, mendukung hingga laissez-faire. Perilaku mana yang paling efektif bergantung pada kemampuan dan kesiapan pengikut. Sedangkan kesiapan dalam konteks ini mengacu pada sejauh mana pengikut memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Rumusan kepemimpinan suatu bilangan menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi ada orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga ada beberapa orang yang mempunyai aktivitas untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain agar dapat mengikuti apa yang diinginkan dari atasan atau pimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan untuk membentuk

kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Jika orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasannya, mereka pasti ingin mengikuti keinginan pemimpinnya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Dalam dua dekade terakhir, kepemimpinan transaksional dan konsep transformasional berkembang dan mendapat perhatian dari banyak akademisi dan praktisi (Locander et al., 2002; Yammarino et al., 1993). Ini menurut Humphreys (2002) dan Liu et al. (2003) karena konsep yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 mampu menampung konsep kepemimpinan yang berspektrum luas, antara lain pendekatan perilaku, pendekatan situasional, dan pendekatan kontingensi. Oleh karena itu, penelitian ini menitikberatkan pada konsep kepemimpinan transformasional dimana pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan untuk menjalankan tugas / pekerjaannya, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan wewenang bawahan di masa depan. Sebaliknya, pemimpin transaksional berfokus pada pencapaian tujuan atau sasaran, tetapi tidak berusaha mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan untuk kemajuan bawahan. Perbedaan ini menyebabkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional diposisikan dalam satu kesatuan. Menurut Bass, B.M (1997), Lam C.S dan O'Higgins, E.R.E (2012), dimensi kepemimpinan transformasional adalah:

- Pengaruh yang diidealkan (karisma). Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri, menekankan kepercayaan, mengambil masalah yang sulit, menyajikan nilai-nilai terpenting mereka, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan konsekuensi etis dari keputusan. Pemimpin dikagumi sebagai teladan kebanggaan, kesetiaan, kepercayaan, dan harmoni di sekitar tujuan bersama.
- Motivasi inspiratif. Pemimpin mengartikulasikan visi masa depan yang menarik, menantang pengikut dengan standar tinggi, berbicara secara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna pada apa yang perlu dilakukan.

- Stimulasi intelektual. Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi, dan kepercayaan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.
- Pertimbangan individu. Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara pribadi, mempertimbangkan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasinya, mendengarkan dengan penuh perhatian, mengembangkan lebih lanjut, menasihati, mengajar dan melatih.

Budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2017). Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, atau persepsi karyawan dalam suatu organisasi atau unit organisasi. Karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan dan norma perilaku yang digunakan oleh karyawan dalam suatu organisasi untuk memberi makna pada situasi yang mereka hadapi (Ravasi dan Schultz, 2006; Xiaoming dan Junchen, 2012), maka dapat mempengaruhi sikap dan perilaku staf (Scott-Findlay dan, Estabrooks CA, 2006). Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan sikap dan perilaku yang diadopsi oleh karyawan dari organisasi tertentu, yang mempengaruhi fungsi total dan kesejahteraannya (Belias, Dimitrios dan Koustelios, Athanasios., 2014).

Budaya organisasi menunjukkan bagaimana karyawan merasakan karakteristik budaya organisasi, bukan menyukai karakteristiknya, hal ini penting karena membedakan budaya dari kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2017). Schein (2010) menggambarkan bagaimana budaya organisasi dapat dianalisis pada beberapa tingkatan: (1) artefak yang terlihat: mengacu pada sikap, keyakinan dan perilaku khusus organisasi dan dapat mencakup lokasi dan arsitektur, teknologi dan produk, pernyataan misi dan nilai, individu (mis. kode pakaian karyawan), praktik dan cerita, bahasa dan jargon, dan bahkan rasa humor, tabu, atau ritual dan upacara khusus karyawan; (2) keyakinan, nilai, aturan, dan norma perilaku di mana nilai-nilai ini memungkinkan anggota organisasi untuk menafsirkan sinyal,

peristiwa, dan masalah yang memandu perilaku; dan (3) asumsi yang mendasari, berkembang, dan fundamental dan mengacu pada skema personal interpretatif yang digunakan untuk memahami situasi sebagai menciptakan dasar untuk tindakan kolektif.

Menurut Denison (1990) ada empat konsep yang menggambarkan dampak budaya organisasi terhadap keterlibatan anggota organisasi; kemampuan beradaptasi untuk menanggapi keadaan baru sambil tetap mempertahankan karakter dasarnya; konsistensi atau budaya yang kuat atau jelas; dan misi yang jelas untuk memberikan arahan dan makna. Keempat gagasan tersebut disajikan secara individual dan kemudian diintegrasikan menjadi Model Budaya. Cameron dan Quinn (2006), mengemukakan empat jenis budaya yang terutama mengacu pada hubungan antar karyawan: 1) Budaya hierarkis: jenis budaya ini dianggap terkoordinasi dengan baik, yang dicirikan oleh aturan dan kebijakan formal. 2) Budaya pasar: organisasi yang mengadopsi budaya jenis ini bertujuan untuk menjadi sangat kompetitif, sedangkan kemenangan adalah "perekat" yang menyatukan karyawan dan organisasi. 3) Budaya Klan: Jenis budaya ini mengacu pada lingkungan kerja yang ramah dan "nyaman", di mana tenaga kerja dianggap sebagai keluarga besar dan atasan dianggap sebagai mentor; karyawan dicirikan oleh komitmen kerja dan organisasi yang tinggi dan mengembangkan hubungan persahabatan. 4) Jenis Adhokrasi: Jenis budaya ini ditandai dengan inovasi dan pengambilan risiko, dijamin oleh lingkungan kerja yang sangat kreatif dan dinamis. Deal dan Kennedy (2000) mengukur organisasi dalam hal umpan balik dan risiko, dan mereka menggunakan faktor-faktor ini untuk menyarankan empat klasifikasi budaya: *'The Tough-Guy Macho Culture'*, di mana karyawan sering mengambil risiko tinggi dan memberi mereka umpan balik cepat atas tindakan mereka. ; *'The Work Hard / Play Hard Culture'*, mewakili organisasi penjualan, yang melakukan yang terbaik untuk layanan pelanggan dan karyawan berkualitas tinggi, mengambil beberapa risiko tetapi menerima umpan balik yang cepat, karyawan yang beroperasi dalam budaya jenis ini harus sangat aktif dan positif semua waktu; *'Mempertaruhkan Budaya Perusahaan Anda'*, keputusan 'taruhan

besar' diambil tetapi hasilnya, dan apakah keputusan itu benar atau salah, diketahui setelah jangka waktu yang sangat lama, organisasi tipikal dapat mencakup bisnis pengembangan dan konstruksi di mana hasil akhirnya datang. Setelah beberapa tahun dan 'Budaya Proses', mencerminkan organisasi yang tidak mengambil risiko, ada sedikit umpan balik dan karyawan lebih peduli dengan bagaimana pekerjaan dilakukan daripada apa hasil akhirnya, organisasi di pelayanan publik mengadopsi budaya semacam ini, di mana birokrasi tinggi dan pita merah hadir.

Budaya organisasi dapat berkembang dari waktu ke waktu, jika para pemimpin berhasil menyampaikan skema dan nilai mereka kepada karyawan, mereka dapat menjadi begitu tertanam dan diterima sehingga karyawan secara tidak sadar bertindak dengan cara tertentu saat mereka mengalami perasaan aman dan memiliki. Budaya organisasi yang baik akan menghargai inovasi dan fleksibilitas daripada menekannya, memberikan kebebasan untuk mengambil risiko, dan memberi penghargaan kepada orang-orang karena mengenali masalah, daripada menghukum mereka karena melaporkan masalah (Sullivant., J, 2016). Puctait dkk. (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi inovasi organisasi, terutama proses dan perilaku inovatif. Riivari dkk. (2012) mengemukakan pentingnya dimensi etika budaya organisasi dalam mendorong kapasitas organisasi untuk berinovasi.

Intrapreneurship

Intrapreneurship merupakan perilaku orientasi kewirausahaan dalam organisasi yang sudah ada. (Pinchot, 1985) menekankan pentingnya intrapreneur dalam menjaga organisasi agar bisa berkembang. Menurut Stevenson dan Jarillo (1990) intrapreneurship sebagai proses dimana individu dalam organisasi mengejar peluang melalui sumber daya yang mereka kendalikan saat ini. Intrapreneurship adalah jiwa kewirausahaan yang ada di dalam organisasi (Hisrich dan Peters, 1998), dan merupakan penggerak inovasi dan inovasi dalam organisasi (Sharma dan Chrisman, 1999). Entrepreneur yang hidup dalam organisasi atau intrapreneur

yang selalu berinovasi dan berani mengambil resiko akan membawa pembaharuan organisasi (Sijde, Veenker, & During, 2013).

Ada perbedaan antara perusahaan konservatif dan perusahaan intrapreneurship, yaitu perusahaan konservatif yang menghindari risiko, tidak inovatif, dan reaktif, sedangkan perusahaan wirausaha adalah perusahaan yang menghindari risiko, inovatif, dan proaktif (Covin dan Slevin, 1986). Intrapreneurship ada di dalam perusahaan, akan bertindak kewirausahaan untuk mengejar peluang baru, sebaliknya perusahaan non intrapreneurial kebanyakan terpaku pada manajemen yang ada (Antonic dan Hisrich, 2001)

Menurut Antonic dan Hisrich (2003), Intrapreneurship telah berkembang menjadi tiga fokus area: fokus pertama pada individu intrapreneur yang menekankan pada karakteristik individu bahwa intrapreneur yang membutuhkan dukungan dari wirausahawan dalam organisasi juga menjadi bagian dari fokus area ini. Fokus kedua adalah untuk pembentukan perusahaan korporat baru yang menekankan pada diferensiasi jenis bisnis baru yang sesuai dengan korporasi, dan memungkinkan lingkungan internal korporat mereka. Fokus ketiga adalah organisasi wirausaha yang mengutamakan karakteristik organisasi. Lingkungan yang mendukung organisasi, sebagai faktor iklim internal di satu sisi digambarkan sebagai fasilitator bagi organisasi untuk memacu kegiatan kewirausahaan organisasi (Antonic dan Hisrich, 2001; Hornsby et al 2002).

Karyawan intrapreneurship membangun sumber daya pribadi dari waktu ke waktu, yang akan mendorong keterlibatan kerja (Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. 2017). Menurut Rojuaniah (2016), 8 faktor yang dapat mendorong berkembangnya perilaku intrapreneurship di perusahaan adalah kepemimpinan, remunerasi, budaya organisasi, komunikasi, keterbukaan lingkungan kerja, pengembangan karir, ciri-ciri pribadi dan aspek teknologi. Antonic, B (2007), dalam tulisannya menyatakan dimensi intrapreneurship adalah petualangan bisnis baru, inovasi, pembaharuan diri dan proaktif. Karimi dkk. (2011) menggunakan dimensi intrapreneurship yaitu pengambilan resiko, inovasi,

pembaharuan diri dan proaktif. Kuratko dkk. (1990), dan Hornsby et al. (2002), menyatakan bahwa diperlukan penghargaan, dukungan manajemen, sumber daya (termasuk waktu), struktur organisasi, dan pengambilan risiko dalam mendorong intrapreneurship.

Meskipun banyak bukti telah menunjukkan bahwa aktivitas intrapreneurial seorang karyawan (yaitu karyawan intrapreneurship) memiliki dampak positif pada hasil organisasi, penelitian tentang bagaimana aktivitas ini mempengaruhi hasil karyawan masih rendah. Dalam penelitian ini difokuskan pada individu intrapreneur atau perilaku intrapreneurship dosen.

3.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis penelitian berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap intrapreneurship dosen PTS
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap intrapreneurship dosen PTS

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu proses pengukuran untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan questioner. Metode survey yang ditetapkan yaitu explanatory survey, karena menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Tipe hubungan antar variabel adalah kausal yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian bersifat explanatory (*explanatory research*) yaitu bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

4.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah dosen PTS yang sedang aktif mengajar. Besarnya sampel perusahaan dihitung dengan menggunakan model penarikan sampel menggunakan metode slovin. Penentuan jumlah sampel penelitian disesuaikan dengan persyaratan SEM (*Struktural Equation Model*), dimana jumlah sampel minimum 200 atau 5 sampai 10 indikator penelitian (Hair, 1998). Mengacu dari persyaratan tersebut maka diperhitungkan ukuran sampel minimum penelitian mengambil sampel sebanyak yaitu 5 kali indikator (5×40) sebesar 200 sampel responden. Penentuan sampel dilakukan dengan melalui proses penarikan sampel yang dilakukan secara acak sederhana.

4.3. Cara Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Penyebaran kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan dalam bentuk sederhana dengan menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pihak responden sehingga diperoleh data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

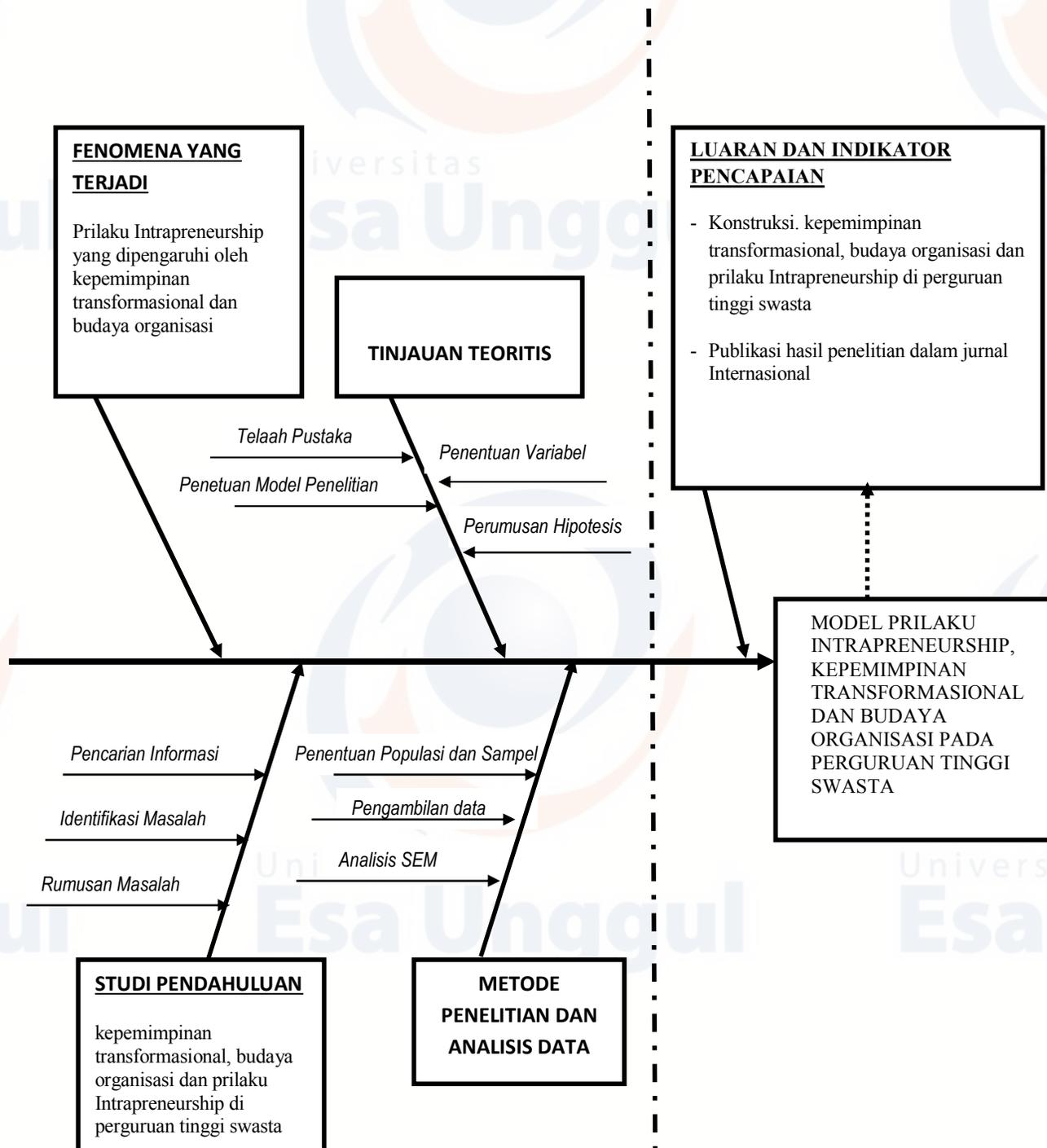
- 2) Observasi, yaitu peneliti mengamati langsung dari subyek yang diteliti.
- 3) Wawancara, yaitu peneliti melakukan komunikasi langsung dengan melakukan tanya jawab dengan responden di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- 4) Studi Kepustakaan, yaitu telaah pustaka dengan membaca literature-literatur dan buku-buku serta dokumen-dokumen yang memuat informasi yang terkait dengan penelitian ini.

Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner berkaitan dengan penelitian ini didapat melalui kuesioner yang disebar dengan menggunakan data interval dengan skala likert menggunakan skor 1 s/d 5. Penggunaan data interval ini tidak memungkinkan untuk memperoleh nilai mutlak (absolute) dari objek yang diteliti, tapi hanya kecenderungan, untuk itu kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini perlu diuji keandalannya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu tes validitas (*test of validity*) dan tes keandalan (*test of reability*). Pengujian keandalan ini bertujuan untuk mendapatkan petunjuk tentang ketepatan kemantapan dan homogenitas alat ukur yang dipakai.

4.4. Analisis Data

Analisa Metode verifikatif digunakan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Model persamaan struktural (SEM) merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Bentuk hubungan ini dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel independen (variabel eksogen) dengan satu atau beberapa variabel dependen (variabel endogen). Masing-masing variabel dapat berbentuk faktor atau *construct* yang dibangun oleh beberapa variabel manifest (indikator)

Jalannya penelitian ini digambarkan dalam suatu diagram *fishbone* sebagai berikut :

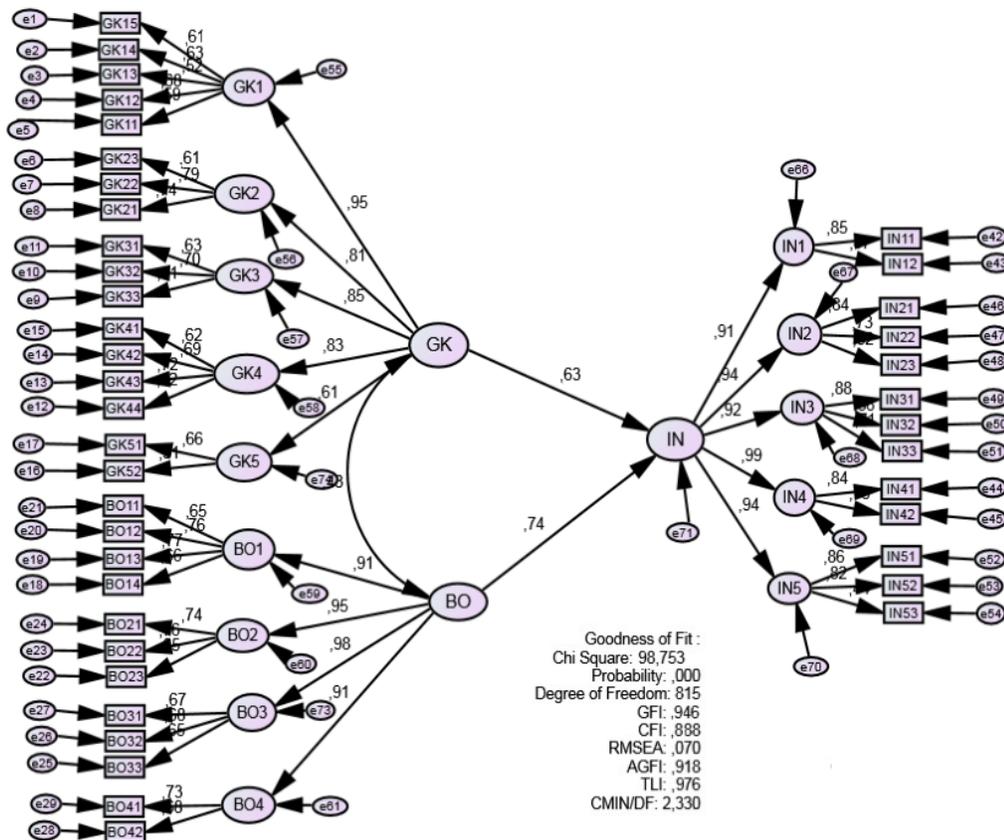


Gambar 4.2.
Diagram Fishbone

BAB 5
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan model penelitian seperti pada gambar 1.



Gambar 5.1. Hasil output analisis data Analisis Faktor Konfirmatori dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformatisonal (GK), Budaya Organisasi (BO) dan Intrapreneurship (IN)

Gambar di atas menunjukkan nilai loading factor bergerak dari yang terendah (0,52) ke tertinggi (0,98). Hal ini menunjukkan kesesuaian model (model fit) variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan intrapreneurship secara umum sudah cukup baik ditinjau dari nilai loading factor yang mendekati 1 atau melewati nilai median / tengah (0,5)

Sedangkan berdasarkan perhitungan Goodness of Fit diketahui bahwa nilai DF, CFI, AGFI, TLI, RMSEA dan CMIN / DF telah memenuhi kriteria good fit, sedangkan GFI memenuhi kriteria marginal fit. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara spesifik model empiris variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan intrapreneurship sudah cukup sesuai dengan model teoritis yang dibangun. Hasil analisis pengaruh ketiga variabel di atas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.1. Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (GK), Budaya Organisasi (BO) dan Intrapreneurship (IN)

Regression		Estimate	S.E.	C.R.	P	
IN	<--- GK	1,489	,246	6,053	***	Sig.
IN	<--- BO	1,306	,233	5,605	***	Sig.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,053 > 1,96$ dengan nilai probabilitas (P) $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap intrapreneurship. Hasil analisis kedua menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,605 > 1,96$ dengan nilai probabilitas (P) $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap intrapreneurship.

Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap intrapreneurship dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.2. Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama pada intrapreneurship

Squared Multiple Correlation	
Endogenous Variabel	Estimate R-square
Intrapreneurship (IN)	0,645

Tabel di atas menunjukkan Estimete R-square intrapreneurship yang dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) nilai positif sebesar 0,645 atau 64,5%. Artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap intrapreneurship.

5.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap intrapreneurship. Ini mendukung penelitian Mariano, J.A. et al (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku intrapreneurial karyawan. Pemimpin memainkan peran penting dalam mendorong dan mendukung inisiatif individu karyawan untuk mencari peluang baru, mengembangkan produk baru atau meningkatkan prosedur kerja untuk kepentingan organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap intrapreneurship. Hal tersebut mendukung hasil penelitian Duobiené, J. (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perilaku inovasi karyawannya. Menurut Eesley dan Longeneckr (2006), hal terpenting dalam intrapreneurship adalah menciptakan budaya organisasi yang mendorong intrapreneurship. Budaya organisasi yang berkembang dengan baik akan mendorong dan mengembangkan ekspektasi, mempercayai karyawan bahwa organisasi akan mendukung, mendorong dan memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki inisiatif, inovatif dan berani mengambil risiko.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang saling mendukung dapat meningkatkan intrapreneurship. Menurut Atienza, C. M. R. (2015), kepemimpinan dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas akan memperkuat intrapreneurship karyawan.

BAB 6

KESIMPULAN

6.1. Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional, peran utama seorang pemimpin adalah sebagai katalisator perubahan yang akan dilaksanakan, artinya pemimpin berperan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada dan berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan tenaga kerja yang tinggi bagi anggota, tetapi tidak. bukan sebagai pengawas perubahan, yang lebih penting lagi adalah tuntutan untuk memiliki visi yang kuat.

Budaya organisasi birokrasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi; menentukan batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh anggota organisasi; menentukan cara kerja yang benar, dan seterusnya. Secara khusus peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi (birokrasi) adalah membantu menciptakan rasa memiliki organisasi; menciptakan identitas anggota organisasi; menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pekerja yang terlibat di dalamnya; membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial; dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma kebiasaan yang terbentuk dalam kehidupan sehari-hari.

Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap intrapreneurship dosen PTS. Perpaduan antara kepemimpinan yang efektif dengan budaya organisasi yang optimal akan mendorong dosen menjadi lebih mandiri, inovatif, proaktif, kompetitif dan berisiko. Sikap pemimpin yang baik dalam pertimbangan individu, stimulasi intelektual, motivasi yang menginspirasi, memberikan pengaruh yang ideal dan pertimbangan reward akan mendorong perilaku mandiri, inovatif, kompetitif dan menjadikan mereka proaktif dan berisiko. Sedangkan budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten, melibatkan seluruh anggota organisasi, mampu memahami setiap perubahan dan jelas dengan arah misi yang ditetapkan akan membuat dosen merasa nyaman dan

jelas apa yang harus dilakukannya sehingga mengarah dan mendorong munculnya perilaku intrapreneurship.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah Perguruan Tinggi Swasta agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional yaitu diharapkan pimpinan memberikan inspirasi, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan. Selain itu harus dibangun budaya mendorong inovasi dan fleksibilitas serta memberikan kebebasan untuk mengambil risiko kepada para dosen memberi penghargaan kepada mereka karena mengenali masalah, daripada menghukum mereka karena melaporkan masalah

DAFTAR PUSTAKA

REFERENCES

- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. 2001. Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495–527.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. 2003. Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7–24.
- Antoncic, B. 2007. Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Journal of Industrial Management & Data Systems*, Vol 107:3, pp. 309-325
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. 2011. Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589–607.
- Belias, Dimitrios and Koustelios, Athanasios. 2014. Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing* Vol. 4, No. 2, 2014, pp.132-149
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. 2011. Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business & Social Science*, 2(18), 261-267.
- Cameron, K.S., Quinn, R.E. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Chang, Su-Chao and Lee, Ming-Shing. 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization* Vol. 14 No. 2, 2007 pp. 155-185 q Emerald Group Publishing Limited
- Chinomona, E. 2016. Antecedents of Job Satisfaction. A Case of Universities in the Gauteng Province of South Africa. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(12), 27-37.
- Choi S, Jang I, Park S, Lee H. 2014. Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in

- General Hospital Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2014 Mar;20(2):206-214. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- Covin, J. G. & Slevin, D. P. 1986. The development and testing of an organizational-level entrepreneurship scale. In R. Ronstadt, J. A. Hornaday, R. Peterson, & K. H. Vesper (Eds.), *Frontiers of entrepreneurship research* (628-639). Wellesley, MA: Babson College.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. 2000. *The New Corporate Cultures: Revitalizing the workplace after downsizing, mergers and reengineering*, London-UK, TEXERE Publishing Limited.
- Denison, D.R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Duobienè J. 2008. The role of organizational culture in sustaining corporate entrepreneurship, *Economics & Management*. Vol. 13
- Eesley, D. T., & Longenecker, C. O. 2006. Gateways to intrapreneurship. *Industrial Management*. Chicago then Atlanta, 48(1), 18.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. 2017. Personal Costs and Benefits of Employee Intrapreneurship: Disentangling the Employee Intrapreneurship, Well-Being, and Job Performance Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000105>
- Girma, Samson. 2016. The relationship between leadership style, job satisfaction and culture of the organization. *International Journal of Applied Research* 2016; 2(4): 35-45
- Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. Harper & Row, New York, NY.
- Hisrich, R. D. M., & Peters, P. 1998. *Entrepreneurship* (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Hornsby, J.S., Kuratko, D.F. and Zahra, S.A. 2002. Middle managers perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, Vol. 17, pp. 253-73.
- Karimi, A., Malekmohamadi I., Daryani A.M., and Rezvanfar,A. (2011). A conceptual model of intrapreneurship in the Iranian agricultural extension organization: Implications for HRD. *Journal of European Industrial*

Training, Vol. 35 Issue: 7, pp.632-657,
<https://doi.org/10.1108/03090591111160779>

- Körner , Mirjam; Wirtz, Markus A; Bengel, Jürgen and Anja S. Göritz. 2015. Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Serv Res.* 2015;15:243.
- Koustelios A, Bagiatis K. 1997. The Employee Satisfactory Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*; 57:469-476.
- Kuratko, D.F., Montagno, R. V., Hornsby, J. S. 1990. Developing an intrapreneurial assessment instrument for effective corporate entrepreneurship, *Proceedings of the Academy of Management*.
- Pinchot, G., III. 1985. *Intrapreneuring: You don't have to leave the corporation to become an entrepreneur.* New York: Harper and Row.
- Puctait, R., Novelskait, A., Lämsä, A., and Riivari, E. 2016. The relationship between ethical organisational culture and organisational innovativeness: Comparison of findings from finland and lithuania. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 685-700. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3051-8>
- Ravasi, D., Schultz, M. 2006. Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Riivari, E., La`msä`, A.-M., Kujala, J., & Heiskanen, E. 2012. The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 310–331. Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior (17th Edition)*. Pearson Prentice Hall, 8
- Rojuaniah. 2016. Conceptual Model Intrapreneurship Behavior and the Implication in Construction Company. *International Journal of Scientific and Technology Research* VOLUME 5, ISSUE 05, MAY 2016.
- Rojuaniah. 2017. Kepuasan Kerja Sebagai Pendorong Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi* Vol 8, No 02 (2017) hal: 222 – 231 INDONUSA Press
- Schein, E.H. 2010. *Organizational culture and Leadership (Third Ed.)*. Jossey-Bass: San Francisco

- Shannon, S.F and Carole E. 2006. A: Mapping the organizational culture research in nursing. In: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 56 (5): 498-513. 10.1111/j.1365-2648.2006.04044.x.
- Sharma, P., and J. J. Chrisman. 1999. Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 23 (3): 11–27.
- Spector PE. 1985. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985; 13:693-713.
- Stamps PL. 1997. Scoring workbook for the index of work satisfaction. Northampton, MA: Market Street Research.
- Stevenson, H.H. and Jarillo, J.C. 1990. A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, Vol. 11, pp. 17-27.
- Sullivant, John. 2016. Building a Corporate Culture of Security Strategies For Strengthening Organizational Resiliency. Butterworth-Heinemann publications.
- Swathi. B. 2014. Impact of Organisation Culture on Employee's Job Satisfaction: A Study of Public and Private Sector. *Journal of Engineering Management and Competitiveness* 3 (2) 41-49.
- Tsai Y. 2011. Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Serv Res*. 2011;11:98–106.
- Van der Sijde, P. C., Veenker, S., & During, W. 2013. Intrapreneurship in SMEs: about the role of management and R&D. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(11), 24-30.
- Van Wyk, R. & Adonisi, M. 2012. Antecedents of Corporate Entrepreneurship. *South African Journal of Business Management*, Vol. 43, 3, pp. 65-78.
- Xiaoming, C., & Junchen, X. 2012. A Literature Review on Organizational Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 29-37.

Lampiran 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Jadwal pelaksanaan Penelitian adalah sebagai berikut:

No	KEGIATAN	BULAN				
		6	7	8-9	10-11	12
1.	Penyusunan Proposal	**				
2.	Pengajuan Proposal		****			
3.	Revisi Proposal			****		
4.	Pengambilan Data			****		
5.	Rekapitulasi Data				****	
6.	Analisis Data				****	
7.	Penyusunan Laporan				****	
10.	Publikasi Ilmiah					****

Lampiran 2. Bioadata Peneliti

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Dr. Ir. Rojuaniah, MM
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Jabatan Fungsional	Lektor
4.	NIP/NIK/Identitas lainnya	194090027
5.	NIDN	0302076701
6.	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 2 Juli 1967
7.	E-mail	rojuaniah@esaunggul.ac.id
8.	Nomor Telepon/HP	081284295678
9.	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara 9 Tol Tomang Jakarta Barat
10.	Nomor Telepon/Faks	021 5682510
11.	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S1 => 100 orang,
12.	Nomor Telepon/Faks	-
13.	Mata Kuliah yang Diampu	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Manajemen Perubahan dan Pengembangan 3. Manajemen SDM Internasional 4. Ekonomi Mikro 5. Statistik 6. Matematika Ekonomi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	UNSRI, Palembang	UIEU, Jakarta	UNPAD, Bandung
Bidang Ilmu	Agronomi	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	1986-1991	1996-1998	2011- skrg
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengaruh N,P,K terhadap varietas jagung semi (<u>Zea Mays</u>)	Analisis Modal Kerja Lancar pada perusahaan perkebunan Nusantara	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya pada Intrapreneurship (Survey pada Perusahaan)

			Kontraktor di Wilayah DKI Jakarta).
Nama Pembimbing/ Promotor	Dr. Zuljati Sjahrul, M.Sc	Dr. Sahala Lumban Gaol	Prof. Dr. Hj. Ernie Tisnawati Sule, SE. M.Si

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1.	2015	Model Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Lokasi Kerja Terhadap Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Di DKI Jakarta	DIKTI	75
1.	2013	Model Monitoring Early Warning System Dalam Mengatasi Fluktuasi Harga Komoditas Pertanian di Indonesia	DIKTI	30
2.	2010	Pengaruh Mental Discounting Terhadap Hubungan antara Information Usefulness dengan Subyektifitas Return Saham Pada Strategi Investasi di Pasar Modal	DIKTI	30
3.	2009	Budaya Kerja di Universitas INDONUSA Esa Unggul	DIKTI	60

D. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1.	Pengaruh Faktor Demografi dan	Forum	Volume 11/Nomor 1/

	Karakteristik Pribadi terhadap Keinginan Berwirausahaan Mahasiswa Universitas Esa Unggul	Ilmiah	Januari 2014. ISSN 1693-4466
1.	Strategi Perubahan Budaya Organisasi	Forum Ilmiah	Volume 9/Nomor 2/ Mei 2012. ISSN 1693-4466
2.	Manajemen Kinerja	Forum Ilmiah	Volume 3/Nomor 2/ Sept 2007. ISSN 1693-4466

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi.

Jakarta, 20 April 2020

Pengusul,

Ketua Peneliti,



Ir. Rojuaniah, MM
NIP. 194090027

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Prof Dr Lia Amalia, MM
2	Jabatan Fungsional	Guru Besar
3	Jabatan Struktural	Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul
4	NIP/NIK/Identitas Lain	19531116 199303 2 001
5	NIDN	0016115301
6	Tempat Tanggal Lahir	Bandung, 16 November 1953
7	Alamat Rumah	Jl Haji Naimun no.68, Pondok Pinang, Jakarta Selatan
8	No. HP	0815 9200053
9	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
10	No. Telp/Faks	021. 5674223 ext. 200/ 021 5674159
11	Alamat E-mail	Lia.amalia@esaunggul.ac.id
12	Lulusan yang Telah Dihilkan	S-1= 70 Orang ; S2 = 10 Orang
13	Mata Kuliah yang Diampu	1. Pengantar Ekonomi Mikro
		2. Pengantar Ekonomi Makro
		3. Ekonomi Internasional

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Padjadjaran	Universitas Krisnadwipayana	Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Ekonomi	Manajemen	Manajemen Pendidikan
Tahun Lulus	1983	1995	2004
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi	Peranan PT. (P) Bonded Warehouse Dalam Meningkatkan Ekspor Non Migas “ (Studi Kasus ekspor Pakaian Jadi dan Elektronik) Jakarta 1983	“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Jam Kerja Karyawan di PT. (P) Kawasan Berikat Nusantara(KBN) “(Studi Kasus Karyawan golongan I, II, III)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Esa Unggul
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Utang, Drs. Sulaeman	Dr. Bahrul Hayat, Ir. Tianggur Sinaga., MA	Prof. Dr. H. Jaali, Prof. Dr. Ida Sinambela

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	2010	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap, Persepsi Konsumen, Komunikasi Pemasaran, terhadap Produksi Air Siap Diminum Produksi PT. Aetra Air Tangerang di Wialyah Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang	PT. Aetra Air, Tangerang	Rp. 250.000.000
2	2013	Model Monitoring Early Warning System Dalam Mengatasi Fluktasi Harga Komoditas Pertanian di Indonesia	DIKTI	30.000.000
3	2012	Analisis Hubungan Kepuasan dengan Loyalitas Konsumen Sepeda Motor Yamaha Vixion	LPPM-UEU	10.000.000
4	2014	Formulasi Strategi Pemasaran Partisipatif pada Industri Jasa Kreatif Modifikasi Sepeda Motor	DIKTI	30.000.000
5	2012	Analisis Pengaruh Faktor 4P terhadap Pembelian Konsumen Berbelanja pada Mini Market Indomaret di Perumahan Griya Permai, Ciledug Tangerang	FE-UEU	10.000.000

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	2012	Ipteks Pengelolaan Keuangan Bagi Masyarakat Kelompok Usaha Pariwisata Bahari P. Tidung Kecamatan Kepulauan Seribu	LPPM	30.000.000
2	2011	Gender dan Ekonomi Masyarakat Peduli Kesetaraan dan Keadilan Gender	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia	1.000.000
3	2012	Editor Artikel Jurnal dengan judul "Analisis Kehumasan Pemerintah Daerah di Indonesia"	Pusat Jurnal UEU	300.000
4	2014	Pembimbing Program Kreativitas Mahasiswa (PKMK) T.A 2013-2014	LPPM	300.000.

E. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/Nomor/Tahun	Nama Jurnal
1	2013	Dampak Implementasi Penerapan tata kelola Perusahaan terhadap Motivasi Debt Covenant (Perusahaan Yang tergabung dalam LQ 45 tahun 2009-2011)	ISSN 2338-994X	Prociding Seminar Nasional & Call For Paper FMI ke 5, Pontianak 23-24 Oktober 2013

F. Pengalaman Penyampaian Makalah secara Oral pada Pertemuan/Seminar dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Pertemuan	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Panel Discussion Kurikulum Berbasis Kompetensi FE UBHARA	Peninjauan Kurikulum Berbasis Kompetensi Mata Kuliah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan Akuntansi	Kampus Dharmawangsa Universitas Bhayangkara, 28 Februari 2011
2	Rountable Discussion	Gender dan Ekonomi Masyarakat Peduli Kesetraraan Gender	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

			RI , 15 Maret 2011
3	Dialog Koperasi	Peran Koperasi dalam Membangun Kemandirian Ekonomi Bangsa	Universitas Esa Unggul bekerjasama dengan Kementerian Koperasi dan UKM , Jakarta 21 Desember 2011

G. Pengalaman Penulisan Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	-Ekonomi Internasional	2011	200	Graha Ilmu
2	-			

J. Penghargaan Yang Pernah Diraih dalam 10 Tahun Terakhir (dari Pemerintah atau asosiasi atau institusi lainnya)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Satya Lencana Karya Satya 10 Tahun	Presiden RI Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono	2008
2	Satya Lencana Karya Satya 20 Tahun	Presiden RI Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono	2013

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resiko.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam hibah penelitian fundamental tahun 2014-2015.

Jakarta, 17 April 2020

Pengusul,

(Prof Dr Lia Amalia,MM)

