

## PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN JIWA *INTRAPRENEURSHIP*

Suyatmi<sup>1</sup>, Reza Widhar Pahlevi<sup>2</sup>

Program Studi Kewirausahaan Universitas Amikom Yogyakarta <sup>1,2</sup>

[mbak\\_ami@amikom.ac.id](mailto:mbak_ami@amikom.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

*Intrapreneurship* adalah sebuah strategi untuk menstimulasi inovasi dengan memanfaatkan bakat-bakat kewirausahaan dengan lebih baik. Ketika *intrapreneurship* ini di dorong dan disalurkan, *intrapreneurship* bukan hanya mendorong inovasi, bahkan akan membantu pegawai yang mempunyai ide-ide bagus menyalurkan sumber daya perusahaan untuk membangun produk-produk yang lebih unggul. Dengan mendorong budaya intrapreneur dalam perusahaan, pegawai dapat diberdayakan menjadi agen perubahan dalam perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor kompetensi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi jiwa *intrapreneurship*. Penelitian ini menggunakan 25 indikator untuk seluruh variabel, sehingga banyaknya sampel sebanyak 150 responden tenaga kependidikan Universitas Amikom Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi jiwa *intrapreneurship*.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Jiwa *Intrapreneurship*

### Abstract

*Intrapreneurship is a strategy for fostering innovation through making better use of the employees of a company. When intrapreneurship goes wrong and is abandoned, it won't just spur innovation; it'll also assist those who have good ideas to help their companies raise money to create more innovative products. Pegawai can become an agent for business change by encouraging intrapreneurship within the company. The purpose of the study is to comprehend the role that expertise and work environment play in fostering intrapreneurship. As a result of the survey's use of 25 indicators for each and every variable, more than 150 respondents from the University of Amikom Yogyakarta responded. The research's findings indicate that it is possible to combine and simultaneously improve one's skills and professional network in order to foster intrapreneurship.*

Keywords: *Intrapreneurship, Work Environment, Competency*

## PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pada sebuah organisasi merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan bisnis saat ini mulai bergerak dari yang bersifat lokal ke global, dan hanya yang terkuat yang dapat bertahan hidup untuk memiliki kinerja organisasi yang baik. Pengelolaan bisnis harus mampu menciptakan keunggulan kompetitif, tidak hanya itu tetapi juga sulit untuk ditiru. Selain itu, perusahaan harus memiliki sikap proaktif terhadap kondisi ketidakpastian dalam menghadapi tantangan global yang ada. Inovasi dalam persaingan atau strategi, semakin global, menciptakan bidang penelitian dan kompleksitas dunia baru yang berpeluang mengarahkan perusahaan dapat berkelanjutan dalam jangka panjang.

Intrapreneurship adalah sebuah strategi untuk menstimulasi inovasi dengan memanfaatkan bakat-bakat kewirausahaan dengan lebih baik. Ketika intrapreneurship ini di dorong dan disalurkan, intrapreneurship bukan hanya mendorong inovasi, bahkan akan membantu pegawai yang mempunyai ide-ide bagus menyalurkan sumber daya perusahaan untuk membangun produk-produk yang lebih unggul. Dengan mendorong budaya intrapreneur dalam perusahaan, pegawai dapat diberdayakan menjadi agen perubahan dalam perusahaan. Mereka merasa nyaman menampilkan ide-ide baru dan merasa diberikan otonomi dan mendorong agar ide-ide tersebut dilaksanakan. Sehingga dengan penerapan intrapreneurship dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Peran intrapreneur sendiri sangat positif bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan. Yang lebih menarik lagi adalah kemampuan intrapreneur untuk meningkatkan “*cooperative advantage*” dari perusahaan dimana mereka berada sehingga perusahaan mampu bersaing dalam banyak hal. Unsur kunci dari intrapreneurship di perusahaan besar yang mapan adalah kemampuan kepemimpinan yang kuat bersama budaya integritas, untuk mendukung kecepatan dari setiap proses pengambilan keputusan (Reibenspiess et al., 2020). Termasuk, kesiapan menciptakan jiwa-jiwa kewirausahaan di dalam perusahaan dari setiap karyawan strategis untuk berkembang bersama kebebasan inovasi dan kreatifitas dalam bingkai transparansi, akuntabilitas, integritas, etika, dan pengendalian emosional diri. Sekarang ini semua perusahaan besar memimpikan untuk memiliki para karyawan atau manajer yang berjiwa intrapreneurship di dalam perusahaan (Urgència, 2017). Persoalannya, pelaksanaan konsep intrapreneurship di perusahaan besar milik publik atau pemerintah, memerlukan trust dan kredibilitas dari para manajer, untuk menjalankan budaya integritas dengan tulus dan ikhlas sebelum diberikan kepercayaan untuk menjadi intrapreneur (Haryani, 2017).

Penelitian ini menjadi sangat signifikan untuk dilaksanakan mengingat kenyataan bahwa seorang intrapreneur tidak mudah terjun dalam informasi yang terlalu awal atau pun menyederhanakan suatu hal terlalu cepat, mampu menyediakan berbagai pilihan, mampu secara efektif menyeimbangkan antara tuntutan jangka pendek dan jangka panjang, mampu menghasilkan solusi kreatif, mampu menyeimbangkan antara pikiran dan tindakannya serta belajar dari tindakan yang mereka lakukan, sehingga hal ini akan mendukung terwujudnya pengambilan keputusan yang efektif mulai dari menetapkan tujuan, identifikasi masalah, mengembangkan berbagai alternatif, menilai dan memilih alternatif, melaksanakan keputusan, hingga melakukan evaluasi terhadap keputusan tersebut. Hal tersebut mendasari penelitian ini untuk mengetahui untuk mengetahui faktor kompetensi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi jiwa intrapreneurship Hal tersebut mendasari penelitian ini untuk mengetahui faktor kompetensi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi jiwa intrapreneurship dan kinerja karyawan. Untuk membuktikan secara empiris mengenai fenomena yang terjadi maka penelitian ini akan mengamati dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada tenaga pendidik Universitas Amikom Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Resource based View (RBV)***

Penelitian ini juga mengadopsi teori Resource based View (RBV), didukung oleh gagasan bahwa perusahaan-perusahaan yang sukses mempertahankan keunggulan kompetitif memungkinkan akses ke instrumen berkualitas tinggi dan sumber daya yang langka serta sulit ditiru, intrapreneurship berfokus pada revitalisasi dan memperkuat kompetensi perusahaan untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan inovatif, itulah sebabnya peran yang mereka mainkan dalam mencapai keunggulan kompetitif telah mendapatkan imbalan/kompensasi (Vassilakopoulou & Grisot, 2020). Sumber utama dari keuntungan ini terletak pada sumber daya perusahaan, bakat para karyawan dan kemampuan yang diidentifikasi dengan sumber daya berwujud. Oleh karena itu, pandangan berbasis sumber daya (RBV) menganggap intrapreneurship sebagai instrumen dasar untuk konversi, akumulasi dan memanfaatkan sumber daya untuk tujuan kompetitif (Gawke et al., 2019). Hasilnya adalah fokus pada pengembangan dan pemanfaatan produk, inovasi administrasi dan peremajaan dan redefinisi perusahaan atau industri Sumber daya perusahaan adalah kunci untuk kelangsungan hidup dan pengembangan proyek-proyek baru dan bahwa pengusaha sukses mengembangkan sumber daya berbagai perusahaan untuk mendukung strategi bisnis mereka dan memastikan pengembangan perusahaan. Dalam hal ini, tim dengan kapasitas untuk

inisiatif dan inovasi sangat penting dalam proses intrapreneurship. Perusahaan-perusahaan dengan sumber daya strategis yang lebih mampu bertahan dan berkembang (Neessen et al., 2021).

## **Intrapreneurship**

Intrapreneurship merupakan jiwa kewirausahaan dalam perusahaan. Intrapreneurship akan tumbuh jika karyawan perusahaan memiliki semangat untuk melakukan inovasi, berani mengambil resiko (pengambilan resiko yang terkalkulasi), berani menghadapi tantangan, memiliki semangat untuk bersaing, proaktif terhadap adanya tuntutan perubahan serta adanya wewenang yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk mengubah ide, pemikiran menjadi suatu kreativitas sehingga dapat menghasilkan produk baru, proses baru ataupun teknologi baru yang akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, produktivitas, serta pertumbuhan dan perbaikan dalam perusahaan (Haryani, 2017).

Intrapreneurship mengacu pada proses yang dilakukan di dalam perusahaan, terlepas dari ukuran, mengarah ke proyek-proyek baru atau kegiatan yang inovatif, termasuk pengembangan produk baru, jasa atau aspek lain. Kegiatan intrapreneurship untuk pembaharuan strategis, redefinisi lingkup, peremajaan organisasi dan regenerasi berkelanjutan. Intrapreneurship adalah faktor kunci untuk pengembangan perusahaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor internal (Friana & Indriana, 2017).

## **Lingkungan Kewirausahaan**

Kewirausahaan beroperasi dalam suatu lingkungan yang dinamis, yang pada umumnya tidak dapat dikendalikan oleh wirausaha itu sendiri. Lingkungan kewirausahaan itu sendiri sangat luas, sehingga penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti terdahulu juga bervariasi secara luas (Skarmas et al., 2016). Literatur-literatur lingkungan kewirausahaan secara umum membahas lingkungan kewirausahaan yang meliputi kerangka hukum dan kelembagaan, kehadiran pengusaha berpengalaman, kehadiran tenaga kerja terampil, aksesibilitas pemasok, aksesibilitas pelanggan atau pasar baru, tingkat kompetisi antar perusahaan, kebijakan pemerintah yang mendukung, penyediaan pelatihan dan dukungan layanan, dan infrastruktur. Selain itu, karakteristik orang, keterampilan, pengalaman, dan motivasi, memainkan peran penting dalam penciptaan usaha baru. mengelompokkan lingkungan kewirausahaan menjadi lima (5) kelompok yaitu kebijakan dan prosedur pemerintah, kondisi sosial dan ekonomi, keterampilan kewirausahaan dan bisnis, bantuan keuangan, dan bantuan non keuangan (Reibenspiess et al., 2020). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap jiwa intrapreneurship  
H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap jiwa intrapreneurship  
H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap jiwa intrapreneurship

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam proses berpikir yang positivistik deduktif. Penggunaan proses berpikir secara positivistik deduktif karena proses berpikir yang berbasis teoritik untuk memecahkan suatu permasalahan empirik yang dianggap penting oleh peneliti. Penelitian ini lebih condong pada pengujian teori (verifikasi teori) yang relevan pada situasi empirik tertentu. Proses pemikiran penelitian seperti ini sering disebut dengan penelitian dengan paradigma kuantitatif (Hair *et al.*, 2013). Ukuran populasi pada penelitian ini (*population size*) sangat besar, oleh karena itu akan dilakukan berdasarkan data sampling. Sampel menurut Ghozali (2016) adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang diharapkan untuk dapat mewakili karakteristik tertentu yang dimiliki populasi. Hal penting yang perlu dijelaskan adalah berapa banyak sampel yang sebaiknya diambil. Menjawab pertanyaan tersebut, peneliti akan merujuk pada pendapat Santoso (2004), yang menyatakan bahwa untuk model regresi dengan jumlah variabel laten (konstruk) sampai dengan lima buah, dan setiap konstruk dijelaskan oleh tiga atau lebih indikator, jumlah sampel 100 – 150 sudah dianggap memadai. Penelitian ini menggunakan 25 indikator untuk seluruh variabel, sehingga banyaknya sampel sebanyak 150 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah sejauh mana skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada dasarnya, validitas skala menunjukkan derajat kecermatan pengukuran dari suatu skala. Sedangkan Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas akan dihitung dengan menggunakan *koefisien Cronbach Alpha*. Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas penelitian:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.776	0.1937	Valid
	$X_{1.2}$	0.698	0.1937	Valid
	$X_{1.3}$	0.765	0.1937	Valid
	$X_{1.4}$	0.690	0.1937	Valid
	$X_{1.5}$	0.783	0.1937	Valid
	$X_{1.6}$	0.786	0.1937	Valid
	$X_{1.7}$	0.790	0.1937	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0.844	0.1937	Valid
	$X_{2.2}$	0.789	0.1937	Valid
	$X_{2.3}$	0.742	0.1937	Valid
	$X_{2.4}$	0.755	0.1937	Valid
	$X_{2.5}$	0.765	0.1937	Valid
	$X_{2.6}$	0.698	0.1937	Valid
Jiwa Intrapreneurship ( $Y$ )	$Y_{.1}$	0.689	0.1937	Valid
	$Y_{.2}$	0.753	0.1937	Valid
	$Y_{.3}$	0.775	0.1937	Valid
	$Y_{.4}$	0.824	0.1937	Valid
	$Y_{.5}$	0.803	0.1937	Valid
	$Y_{.6}$	0.7215	0.1937	Valid
	$Y_{.7}$	0.699	0.1937	Valid

Sumber : Data Diolah 2023

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>AlphaCronbach</i>	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.799	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.882	Reliabel
Jiwa Intrapreneurship (Y)	0.824	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2023

## Analisis Deskriptif

### Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Tanggapan responden terhadap kompetensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.** Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Institusi secara agresif melatih dan mengikutsertakan karyawan dengan pembelajaran yang lebih efektif	3.91	Setuju
2	Institusi secara teratur mengikutsertakan karyawan dengan pengetahuan atau keahlian baru melalui pendidikan dan pelatihan	4.03	Setuju
3	Institusi mampu memberikan dan menciptakan kerjasama dan pembelajaran tim kerja	3.76	Setuju
4	Institusi mampu membangun sistem untuk merangkul dan membagi pembelajaran dalam Institusi	3.94	Setuju
5	Institusi memberikan usaha terbaik dalam mengelola karyawan dengan keahlian	3.73	Setuju

	professional yang diperlukan		
6	Institusi mampu menghubungkan Institusi dengan lingkungan Institusi	3.88	Setuju
7	Pimpinan memainkan peran untuk membantu aktivitas pembelajaran karyawan	3.85	Setuju
<b>Rerata</b>		3,84	Setuju

Sumber : Data Diolah 2023

## Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.** Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kapasitas saya	3.93	Setuju
2	Institusi memberikan motivasi kerja kepada saya	3.93	Setuju
3	Sikap antar karyawan ditempat kerja saya baik	4.09	Setuju
4	Perilaku antar karyawan ditempat kerja saya baik	4.17	Setuju
5	Hubungan antar karyawan ditempat kerja saya harmonis	4.06	Setuju
6	Institusi melakukan rotasi kerja kepada saya	3.76	Setuju
<b>Rerata</b>		3,94	Setuju

Sumber : Data Diolah 2023

## Jiwa Intrapreneurship (Y)

Tanggapan responden terhadap Jiwa Intrapreneurship karyawan dapat di lihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 5.** Tanggapan Responden Terhadap Jiwa Intrapreneurship

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Saya memiliki keinginan untuk membedakan ide dari kesempatan melalui penelitian dan analisis	4.33	Sangat setuju
2	Institusi memiliki komitmen untuk berinvestasi dalam bidang research and development dan menciptakan produk baru	4.05	Setuju
3	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang bisnis, keuangan, dan resiko professional	3.86	Setuju
4	Saya memiliki kemampuan untuk bernegosiasi menawarkan produk baru kepasar	3.92	Setuju
5	Memiliki kemampuan bersaing secara agresif	4.06	Setuju
6	Kemampuan institusi untuk mengembangkan solusi yang inovatif. dan akan meningkatkan kinerja	3.85	Setuju
7	Efektif dalam bekerja, membantu karyawan yang mempunyai ide-ide menyalurkan sumber daya institusi untuk membangun produk-produk yang lebih unggul	3.89	Setuju
<b>Rerata</b>		3,96	Setuju

Sumber : Data Diolah 2023

## Pengujian Parsial (Uji-t)

Pengujian parsial uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara masing-masing atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan yaitu jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan  $\text{sig} < 0,05$  berarti variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t-test dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6.** Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.195	0.203	0.646	0.961	0.339
Kompetensi	0.650	0.072	0.291	9.005	0.032
Lingkungan Kerja	0.320	0.079		4.052	0.019

Sumber: Hasil Olah Data 2023

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Jiwa Intrapreneurship

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel Kompetensi sebesar 0.032. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0.032 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak; yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap jiwa intrapreneurship

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Jiwa Intrapreneurship

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.019. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0.019 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak; yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap jiwa intrapreneurship.

## Pengujian Simultan ( Uji F )

Pengujian simultan uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan yaitu jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dan  $\text{sig} < 0,05$  berarti variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terkait (Y). Dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7.** Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33.552	2	16.776	191.340	.001 <sup>b</sup>
Residual	8.768	148	.088		
Total	42.319	150			

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai p value dari hasil uji F sebesar 0,001. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak; yang berarti terdapat pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap jiwa intrapreneurship.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 <sup>a</sup>	.723	.710	.29610	2.345

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan dari tabel, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.710 atau 71,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi jiwa intrapreneurship sebesar 71,0% atau variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan varian pada variabel jiwa intrapreneurship karyawan sebesar 71,0%. Sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan

makna pengaruh antara bahwa kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi jiwa intrapreneurship.

Intrapreneurship mengacu pada proses yang dilakukan di dalam perusahaan, terlepas dari ukuran, mengarah ke proyek-proyek baru atau kegiatan yang inovatif, termasuk pengembangan produk baru, jasa atau aspek lain (Deprez et al., 2018). Kegiatan intrapreneurship untuk pembaharuan strategis, redefinisi lingkup, peremajaan organisasi dan regenerasi berkelanjutan. Intrapreneurship adalah faktor kunci untuk pengembangan perusahaan (Friana & Indriana, 2017). Individu yang memiliki intrapreneurship akan memperlihatkan adanya inovasi dalam pengambilan keputusan sebab hal ini menunjukkan bagaimana kreativitas individu berperan dalam pengambilan keputusan yang optimal. Melalui kreativitas yang dimilikinya, maka pimpinan akan memiliki tendensi mencapai pengambilan keputusan yang optimal, sebab dengan kreativitas maka individu akan memiliki kemampuan dalam memproduksi gagasan-gagasan baru dan bermanfaat. Kreativitas juga membuat pengambil keputusan untuk menjadi lebih menghargai dan memahami masalah, termasuk melihat masalah yang tidak dapat dilihat oleh orang lain serta membantu dalam identifikasi semua alternatif yang ada (Deprez et al., 2018).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi jiwa intrapreneurship. Konsep dasar dari *intrapreneurship* sendiri adalah menciptakan iklim *entrepreneurship* didalam perusahaan dengan cara mendorong proses inovasi kepada para karyawan. Dengan membangun Jiwa *Intrapreneur* akan membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja. *Intrapreneurship* adalah sebuah strategi untuk menstimulasi inovasi dengan memanfaatkan bakat-bakat kewirausahaan dengan lebih baik. Ketika *intrapreneurship* ini di dorong dan disalurkan, *intrapreneurship* bukan hanya mendorong inovasi, bahkan akan membantu pegawai yang mempunyai ide-ide bagus menyalurkan sumber.

Untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing. Perusahaan harus terus memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawan, baik secara rutin sebelum melakukan pekerjaan, maupun secara berkala. Pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara teknikal maupun *soft skill*. karena Jika ini terus dilakukan maka karyawan akan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik, baik secara teknis maupun secara manajerial mengenai tugas dan pekerjaannya sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri dan

meningkatkan kinerjanya dengan baik. Perusahaan harus terus memberikan kebebasan dan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk tetap melakukan inovasi, memberikan ide dan gagasan, memberikan saran, untuk tujuan peningkatan produktivitas. Sebagai imbalan berikan *reward* yang sesuai sehingga karyawan akan termotivasi untuk selalu mencari ide dan inovasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas (edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Deprez, J., Leroy, H., & Euwema, M. (2018). Three chronological steps toward encouraging intrapreneurship: Lessons from the Wehkamp case. *Business Horizons*, 61(1), 135–145. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.09.013>
- Friana, R., & Indriana, I. (2017). Pengaruh Intrapreneurship Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Tangerang. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 14. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.102>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806–817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis: Global Perspective*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Haryani, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kewirausahaan Terhadap Pengembangan Wirausaha Di Kabupaten Sleman. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(1), 24. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i1.1841>
- Neessen, P. C. M., de Jong, J. P., Caniëls, M. C. J., & Vos, B. (2021). Circular purchasing in Dutch and Belgian organizations: The role of intrapreneurship and organizational citizenship behavior towards the environment. *Journal of Cleaner Production*, 280(xxxx). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124978>
- Reibenspiess, V., Drechsler, K., Eckhardt, A., & Wagner, H. T. (2020). Tapping into the wealth of employees' ideas: Design principles for a digital intrapreneurship platform. *Information and Management*, August 2018, 103287. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103287>

Santoso, Singgih. (2004). Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Skarmeas, D., Lisboa, A., & Saridakis, C. (2016). Export performance as a function of market learning capabilities and intrapreneurship: SEM and FsQCA findings. *Journal of Business Research*, 69(11), 5342–5347. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.135>

Vassilakopoulou, P., & Grisot, M. (2020). Effectual tactics in digital intrapreneurship: A process model. *Journal of Strategic Information Systems*, 29(3), 101617. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101617>