

**ANALISIS KARAKTER INTRAPRENEUR PADA MAHASISWA  
CORPORATE ENTREPRENEUR UNIVERSITAS CIPUTRA**  
*(Intrapreneur Character Analysis of Corporate Entrepreneur Students of  
Ciputra University)*

Junko Alessandro Effendy \*)

*Abstact*

*The purpose of this study is to find out what intrapreneur spirits are formed after the learning process at the Ciputra University corporate entrepreneurship guild. The respondents from this research are 55 students from corporate entrepreneurship guild. The research approach used confirmatory factor analysis. Researchers used six variables, namely innovativeness, opportunity recognition, risk taking, authentic leadership, pro-active and persistent. The results showed that of the six variables used, it was found that five variables reflected the intrapreneur spirit of corporate entrepreneurship guild students, namely innovativeness, opportunity recognition, authentic leadership, pro-active and persistent. The risk taking variable did not reflect the intrapreneur spirit of the Ciputra University student corporate entrepreneurship.*

**Keywords:** *Authentic leadership, innovativeness, opportunity recognition, persistent, pro-active*

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Pada berbagai bidang pekerjaan, manusia merupakan kunci utama kesuksesan dalam

\*) *Ciputra University*

organisasi (Widodo, 2011). Sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting dan juga peran yang strategis dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) sumber daya manusia sekarang telah beralih menjadi sebuah asset yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Nilai tambah tersebut tentu dapat membuat perusahaan memiliki kinerja yang semakin baik. Pembentukan sumber daya manusia yang baik dan unggul tidak dapat terlepas dari peran berbagai pihak. Salah satunya adalah peran perguruan tinggi.

Menurut Indriyatni (2013), perguruan tinggi merupakan salah satu jenjang pendidikan tertinggi yang diharapkan tidak hanya memberikan pengetahuan saja. Sebuah perguruan tinggi diharapkan dapat memberikan pengalaman dan juga pendidikan karakter yang sedemikian rupa agar seorang manusia memiliki kompetensi unggul yang dapat dimaksimalkan ketika masuk ke dunia kerja. Salah satu perguruan tinggi yang turut serta mendukung pembentukan karakter adalah Universitas Ciputra.

Universitas Ciputra merupakan sebuah universitas swasta yang ada di Perumahan Citraland, Kota Surabaya. Universitas Ciputra berdiri sejak tahun 2006. Universitas Ciputra didirikan dengan adanya harapan dari Pak Ciputra sendiri agar lulusan para alumni dapat menjadi seorang *entrepreneur* dan membawa dampak bagi perekonomian di Indonesia. Para mahasiswa sudah didorong untuk memiliki sebuah bisnis sejak masih dini sehingga ketika sudah lulus kelak, para mahasiswa tetap dapat meneruskan bisnis yang telah dikelola sejak menjadi seorang mahasiswa.

Setelah berjalannya waktu, ternyata banyak lulusan dari Universitas Ciputra yang memiliki ketertarikan untuk tetap menjadi seorang profesional di perusahaan milik orang lain. Selain itu, banyak mahasiswa tingkat akhir yang juga menjalani program magang di sebuah perusahaan selain berkuliah di Universitas Ciputra dan menjalankan bisnis yang dikelola. Berdasarkan fenomena tersebut, tim kurikulum dari Universitas Ciputra pernah membuat survey untuk mencari ketertarikan mahasiswa tingkat akhir terhadap profesi yang akan dijalankan setelah lulus nanti. Tabel 1 menunjukkan hasil dari survey tersebut.

Tabel 1. Profesi yang dipilih mahasiswa Universitas Ciputra tingkat akhir setelah lulus

Melanjutkan Family Business	Langsung berwirausaha	Menjadi profesional di perusahaan orang lain	Berwirausaha sekaligus menjadi seorang profesional	Menjadi profesional dahulu baru berwirausaha
41 orang	57 orang	63 orang	21 orang	92 orang

Sumber: Data internal perusahaan

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa mahasiswa tingkat akhir yang ingin menjadi seorang professional di perusahaan orang lain baru setelah beberapa waktu berwirausaha memiliki jumlah yang paling banyak. Selain itu, mahasiswa tingkat akhir yang benar benar ingin menjadi seorang professional di perusahaan orang lain juga memiliki urutan kedua terbanyak. Berdasarkan data tersebut, maka Universitas Ciputra mendirikan sebuah kurikulum baru yang bernama *guild corporate entrepreneurship*.

*Guild corporate entrepreneurship* adalah sebuah wadah pembelajaran bagi mahasiswa yang memang ingin menjadi seorang professional di perusahaan milik orang lain. Tujuan didirikannya *guild corporate entrepreneurship* ini adalah agar para mahasiswa dapat menjadi seorang professional yang tidak bermental karyawan saja, melainkan memiliki jiwa *entrepreneur* selama bekerja. Hal ini disebut sebagai seorang *corporate entrepreneur* atau *intrapreneur*. Mahasiswa dapat mengambil *guild corporate entrepreneurship* di semester empat dan wajib untuk terus dilanjutkan hingga semester akhir. Mahasiswa dipersiapkan dengan kurikulum yang memang mendukung untuk menjadi professional yang unggul

Menurut Fontana (2011) *intrapreneur* dapat juga disebut sebagai seorang *corporate entrepreneur* yang artinya adalah orang-orang yang memiliki jiwa seorang *entrepreneur* untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Sedangkan menurut Farrukh *et al*, (2016), seseorang dapat dikatakan memiliki jiwa *intrapreneur* ketika dapat mengeksekusi kegiatan kegiatan yang bersifat *entrepreneurial* di dalam sebuah organisasi. Kegiatan yang bersifat *entrepreneurial* tentu tidak dapat terlepas dari keterlibatan setiap individu yang ada di dalamnya. Gyaviira (2016) mengatakan ada empat dimensi penting untuk menjadi seorang *intrapreneur* yaitu *innovativeness*, *proactiveness*, *opportunity recognition* dan *risk taking*. Sedangkan menurut Clancy (2011) salah satu hal penting untuk menjadi seorang *intrapreneur* adalah *persistent*. Berdasarkan fenomena dan dimensi dimensi yang ada, peneliti ingin meneliti faktor faktor *intrapreneur* yang terbentuk pada mahasiswa selama menjalani pembelajaran di *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel *innovativeness* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur*?
2. Apakah variabel *risk taking* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur*?

3. Apakah variabel *pro-active* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur*?
4. Apakah variabel *opportunity recognition* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur*?
5. Apakah variabel *authentic leadership* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur*?
6. Apakah variabel *persistent* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur*?

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Intrapreneur***

Menurut Morris (2012), *intrapreneur* adalah individu atau sekelompok orang yang dapat mengembangkan operasional perusahaan tempat mereka bekerja secara *entrepreneurial* agar memiliki nilai lebih yang dapat menjadi *competitive advantage* untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sedangkan menurut Lukes dan Stephan (2012), *intrapreneur* adalah individu atau sekelompok orang yang bekerja secara professional, namun memiliki inisiatif untuk melakukan hal baru bagi organisasi demi perkembangan organisasi.

Fontana (2011) menyebutkan bahwa seorang *intrapreneur* memiliki beberapa ciri-ciri yang tampak. Pertama, seorang *intrapreneur* memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai sesuatu. Kedua, seorang *intrapreneur* memiliki keinginan kuat dalam beraksi. Ketiga, seorang *intrapreneur* memiliki inisiatif yang tinggi bahkan terkadang belum tentu melakukan izin terhadap pihak yang lebih berwenang. Keempat, seorang *intrapreneur* biasanya cuek terhadap isu-isu negatif yang berhubungan dengan diri mereka. Kelima, seorang *intrapreneur* dapat melihat peluang dengan segala keterbatasan sumber daya yang ada di perusahaan.

Dyer *et al* (2008) menyebutkan bahwa ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk mendorong tumbuhnya para *intrapreneur*.

1. Mendorong bertumbuhnya karakter dan bakat-bakat seseorang yang ada di sebuah perusahaan.
2. Dapat meminimalisir dan melatih segala kekurangan dan keterbatasan seseorang, bukan menganggap sebagai hambatan maupun batasan.
3. Memberikan kesempatan untuk berpendapat secara bebas

4. Memberikan kesempatan untuk berani mengambil risiko di dalam perusahaan dengan segala keterbatasan sumber daya.
5. Kesesuaian antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

### ***Karakter Intrapreneur***

Berdasarkan beberapa referensi dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa variabel yang dapat dijadikan sebagai acuan sebagai karakter *intrapreneur* yaitu *innovativeness*, *risk taking*, *pro active*, *opportunity recognition*, *authentic leadership* dan *persistent*.

### ***Innovativeness***

Menurut Kropp dan Lindsay (2007), pribadi yang inovatif adalah seseorang yang dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan inovatif. Sedangkan menurut Dyer *et al* (2008) pribadi yang inovatif dapat membawa perubahan-perubahan di dalam sebuah organisasi. Kropp dan Lindsay (2007) mengatakan bahwa seseorang yang inovatif ditunjukkan dengan ciri-ciri yaitu dapat menyelesaikan masalah secara inovatif, kreatif dalam menggunakan dan mengelola sumber daya, solutif dalam memberikan saran-saran, serta dapat mengembangkan produk atau jasa,

### ***Risk Taking***

Menurut Kropp dan Lindsay (2007). *Risk taking* atau seseorang yang secara strategik dapat mempertimbangkan segala keuntungan maupun kerugian yang memungkinkan terjadi di depan. Ciputra dan Tanan (2011) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki jiwa *entrepreneurial* harus berani mengambil risiko untuk meraih keuntungan yang lebih besar di depan. Kropp dan Lindsay (2007) menyebutkan ada beberapa karakter pribadi *risk taking* yaitu dapat mengambil solusi dalam ketidakpastian, dapat mengevaluasi risiko, mandiri dalam menghadapi kesulitan, dapat meminimalisir kegagalan meskipun dihadapkan dengan hal yang tidak pasti.

### ***Pro Active***

Menurut Aryaningtyas dan Suharti (2013), individu yang pro aktif adalah seseorang yang memiliki inisiatif tinggi untuk memberi dampak baik bagi diri sendiri maupun orang

lain. Aryaningtyas dan Suharti (2013) menyebutkan ada beberapa karakter individu yang *pro active* antara lain dapat berusaha meningkatkan taraf hidup, dapat membuat perubahan yang membangun, dapat mengubah ide menjadi kenyataan, dapat memperbaiki sesuatu, dapat mengembangkan ide ide serta unggul dalam identifikasi peluang.

### ***Opportunity Recognition***

Menurut Wasdani dan Matthew (2014) seorang individu perlu jeli dalam mencari peluang-peluang yang ada di sekitarnya untuk kemajuan bagi dirinya sendiri maupun organisasi. Kurnia dan Simarmata (2014) menyebutkan bahwa seorang pemimpin dalam sebuah organisasi penting untuk jeli melihat peluang. Wasdani dan Matthew (2014) menyebutkan bahwa pribadi yang jeli melihat peluang memiliki beberapa karakter yaitu dapat menciptakan nilai, gigih dalam menciptakan peluang serta dapat mengevaluasi peluang yang telah diciptakan

### ***Authentic Leadership***

Christian (2018) menyebutkan bahwa *authentic leadership* adalah seseorang yang memiliki dorongan untuk menumbuhkan sumber daya maupun orang orang yang ada di sekitarnya untuk tumbuh ke arah yang positif. Farrukh *et al* (2017) menyebutkan bahwa jika sebuah organisasi memiliki orang orang yang kondusif dan bersama sama ke arah positif, maka tujuan organisasi niscaya lebih cepat untuk terwujud. Seseorang yang memiliki karakter *authentic leadership* ditunjukkan dengan adanya *self awareness*, memiliki pola pikir yang strategis, memiliki relasi yang terbuka dan transparan serta memiliki perspektif yang membangun

### ***Persistent***

Wahyudi (2012) mengatakan bahwa pribadi yang tidak mudah menyerah sangat penting agar tujuan diri sendiri maupun organisasi dapat tercapai. Ciputra dan Tanan (2011) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki karakter *entrepreneurial* harus *persistence*. Wahyudi (2012) menyebutkan bahwa seseorang yang gigih ditunjukkan dengan adanya karakter tidak mudah menyerah ketika keadaan sulit, dapat melakukan usaha nyata dalam keadaan sulit, dapat bangkit setelah mengalami kegagalan serta ulet menyelesaikan tujuan awal yang sudah dibentuk.

## **Metode Penelitian**

### ***Populasi dan Sampel***

Purwanto (2012) menyebutkan bahwa Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau disebut sebagai *universe*. Sedangkan Bungin (2015) menyebutkan populasi sebagai sekelompok objek yang akan menjadi sasaran dalam penelitian dan juga keseluruhan dari penelitian yang akan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang mengambil *guild corporate entrepreneurship* di Universitas Ciputra sebanyak 118 mahasiswa.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai peneliti untuk menjadi subjek penelitian guna mendapatkan data (Bungin, 2013). Sedangkan menurut Sugiyono (2012) sampel adalah wakil dari populasi yang telah ditentukan untuk diteliti sesuai dengan kriteria yang ada. Peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk kriteria pemilihan sampel. Menurut Hamdi (2014), *purposive sampling* adalah penentuan sampel sesuai dengan kriteria kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Jumlah sampel yang ada pada penelitian ini akan menggunakan rumus slovin.

$$N = (N/N * e^2 + 1) = (118/118 * 0.1^2 + 1) = 54,12 \rightarrow 55$$

Berdasarkan rumus slovin yang ada di atas, maka dibutuhkan 55 mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* dari Universitas Ciputra.

### ***Metode Analisis Data***

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor adalah salah satu teknik analisis yang digunakan untuk meringkas dan mereduksi sejumlah besar variabel yang ada ke dalam jumlah yang lebih kecil (Aprilia dan Ghozali, 2013). Analisis faktor yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor konfirmatori dengan *second order confirmatory factor analysis* menggunakan *software* SMARTPLS. Menurut Latan dan Ghozali (2012), metode tersebut digunakan dengan 2 tahap. Tahap pertama dilakukan dengan menguji konstruk laten dimensi ke indikatornya. Tahap kedua yaitu menguji konstruk laten ke konstruk dimensi. Teknik ini digunakan karena konstruk laten tidak dapat langsung diukur, tetapi perlu diukur terlebih dahulu melalui indikator-indikator yang ada pada dimensi.

### ***First Order Construct***

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015), ada beberapa langkah yang harus dilakukan untuk *first order construct* yakni:

1. Penentuan validitas *loading factor outer model*, dimana nilai yang disarankan untuk analisis faktor konfirmatori adalah di atas 0,70.
2. Penentuan validitas *average variance extracted* dimana nilai yang disarankan untuk analisis faktor konfirmatori adalah di atas 0,50.
3. Penentuan validitas *cross loading* dimana nilai yang disarankan untuk analisis faktor konfirmatori adalah di atas 0,70
4. Penentuan nilai *cronbach alpha*, dimana nilai yang disarankan bagi analisis faktor konfirmatori adalah di atas 0,70.
5. Penentuan nilai *composite reliability*, dimana nilai yang disarankan bagi analisis faktor konfirmatori adalah di atas 0,70.

### ***Second Order Construct***

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) Pada *second order construct*, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Nilai *loading factor* dilihat dari nilai *path coefficient* variabel laten dimensi terhadap variabel laten utama, dimana nilai yang disarankan adalah di atas 0,70, apabila nilai di bawah 0,70 maka variabel laten dimensi harus direduksi beserta dengan indikatornya.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai koefisien determinasi menjelaskan besarnya nilai dari indikator yang membentuk variabel.
3. Uji hipotesis reflektif variabel laten dimensi terhadap variabel laten utama dengan melihat nilai *t-statistics path coefficient* dimana nilai yang disarankan adalah di atas 1,96 untuk setiap dimensi.

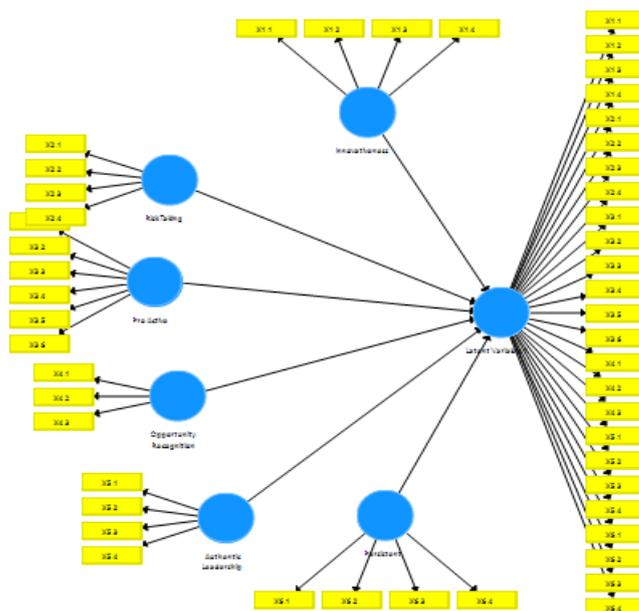
## **Pembahasan**

### ***Evaluasi Model Pengukuran***

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015), evaluasi model pengukuran pada SMARTPLS digunakan sebagai acuan untuk uji validitas *loading factor*. Pada model pengukuran, ada beberapa hal yang harus diperhatikan

1. Uji yang pertama yaitu dilihat pada *outer model* yaitu validitas *loading factor*. *Loading factor* dilihat dari indikator terhadap variabel laten dimensi. Jika indikator memiliki nilai di bawah 0,70 maka indikator harus dieliminasi
2. Uji yang kedua yaitu dilihat pada *inner model* validitas AVE, dan uji reliabilitas yang terdiri dari uji *cronbach alpha* dan uji *composite reliability*. Untuk uji kedua ini focus yang dilihat adalah nilai pada variabel yang bersangkutan. Untuk uji validitas AVE nilai minimum adalah 0,50. Untuk uji reliabilitas *cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai minimum adalah 0,70.

Gambar 1. Model Analisis Awal



Sumber: Data diolah dari SMARTPLS3

### *Uji Outer Model*

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa peneliti menggunakan 6 variabel untuk melihat apakah variable *innovativeness*, *risk taking*, *pro active*, *opportunity recognition*, *authentic leadership* dan *persistent* merupakan *spirit* yang mendorong karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneur* Universitas Ciputra.

Tabel 3. *Loading Factor*

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI	KETERANGAN
Innovativeness	X1.1	0,863	Diterima
	X1.2	0,930	Diterima
	X1.3	0,829	Diterima
	X1.4	0,879	Diterima
Risk Taking	X2.1	0,798	Diterima
	X2.2	0,580	Tidak Diterima
	X2.3	0,740	Diterima

	X2.4	0,670	Tidak Diterima
Pro Active	X3.1	0,605	Tidak Diterima
	X3.2	0,764	Diterima
	X3.3	0,859	Diterima
	X3.4	0,618	Tidak Diterima
	X3.5	0,850	Diterima
	X3.6	0,737	Diterima
Opportunity Recognition	X4.1	0,901	Diterima
	X4.2	0,344	Tidak Diterima
	X4.3	0,930	Diterima
Authentic Leadership	X5.1	0,823	Diterima
	X5.2	0,882	Diterima
	X5.3	0,884	Diterima
	X5.4	0,839	Diterima
Persistent	X6.1	0,830	Diterima
	X6.2	0,866	Diterima
	X6.3	0,923	Diterima
	X6.4	0,840	Diterima

Sumber: Data diolah dari SMARTPLS3

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa ada beberapa indikator yang tidak memenuhi nilai minimum yang ditetapkan yaitu sebesar 0,70. Indikator indikator tersebut adalah X2.2 (dapat mengevaluasi risiko), X2.4 (dapat menghindari kegagalan meskipun dihadapkan pada ketidakpastian), X3.1 (berusaha meningkatkan taraf hidup), X3.4 (dapat memperbaiki sesuatu) dan X4.2 (gigih dalam menciptakan peluang).

### Uji Inner Model

Pada uji *inner model*, peneliti akan melihat uji validitas melalui uji AVE (*average variance extracted*) dan uji reliabilitas melalui uji *cronbach alpha* dan uji *composite reliability*.

Gambar 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap 1

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
Authentic Lead...	0.881	0.897	0.917	0.735
Innovativeness	0.899	0.908	0.929	0.767
Intrapreneur Sp...	0.946	0.955	0.952	0.453
Opportunity Re...	0.828	0.835	0.921	0.853
Persistent	0.888	0.890	0.923	0.749
Pro Active	0.853	0.859	0.901	0.694
Risk Taking	0.497	0.503	0.798	0.664

Sumber: Data diolah dari SMARTPLS3

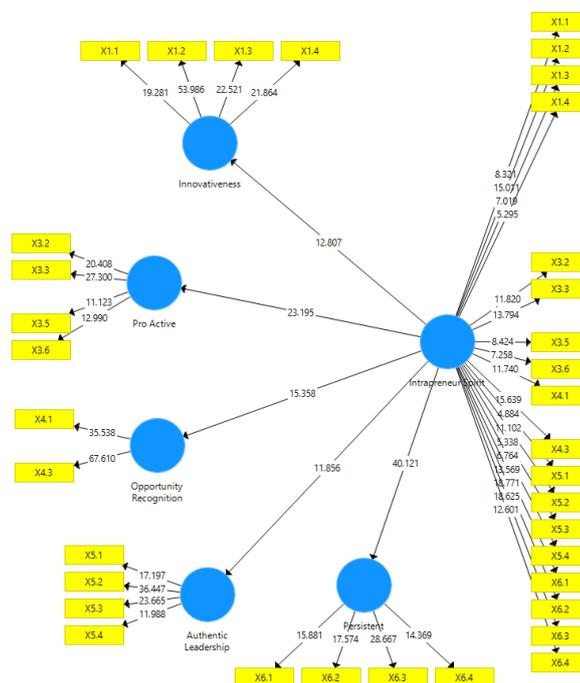
Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa uji AVE untuk variabel *intrapreneur* (Y) memiliki nilai di bawah standar minimum yaitu 0,50 karena uji *cronbach alpha* untuk variabel *risk taking* (X2) memiliki nilai di bawah 0,70. Oleh karena itu peneliti akan mengeliminasi variabel *risk taking*.

Gambar 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap 2

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Authentic Lead...	0.881	0.897	0.917	0.735
Innovativeness	0.899	0.908	0.929	0.767
Intrapreneur Sp...	0.945	0.949	0.951	0.522
Opportunity Re...	0.828	0.836	0.921	0.853
Persistent	0.888	0.891	0.923	0.749
Pro Active	0.853	0.858	0.901	0.695

Sumber: Data diolah dari SMARTPLS3

Gambar 4. Model Analisis Final



Sumber: Data diolah dari SMARTPLS3

Berdasarkan Gambar 3 dan Gambar 4, karena variabel *risk taking* tidak memenuhi syarat uji reliabilitas *cronbach alpha* sehingga variabel tersebut dieliminasi dan bukan merupakan faktor yang merefleksikan sebagai *intrapreneur spirit* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra. Gambar 4 menunjukkan model analisis terbaru untuk penelitian ini.

## **Pembahasan**

Faktor pertama yang paling merefleksikan sebagai *intrapreneur spirit* adalah *persistent*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 40,121. Menurut Wahyudi (2012), seorang individu yang memiliki *spirit persistent* ditunjukkan dengan semangat tidak mudah menyerah jika dihadapkan dengan berbagai permasalahan. Pada faktanya, ketika di semester empat, para mahasiswa didorong untuk dapat membantu permasalahan di perusahaan lain dan apa yang direncanakan oleh para mahasiswa *corporate entrepreneurship* belum tentu sesuai dengan kenyataan. Disinilah dibutuhkan *spirit persistent* agar tujuan awal membantu perusahaan dapat tercapai. Pada masa magang di semester enam, para mahasiswa *corporate entrepreneurship* juga. *Spirit persistent* juga dibutuhkan oleh mahasiswa *corporate entrepreneurship* ketika magang di perusahaan yang dituju. Hal ini dikarenakan pada saat proses magang berbeda dengan dunia perkuliahan. Dibutuhkan sifat pantang menyerah seperti yang dikemukakan oleh Ciputra dan Tanan (2011).

Faktor di urutan kedua yang merefleksikan sebagai *intrapreneur spirit* adalah *pro active*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 23,195. Menurut Aryaningtyas dan Suharti (2013), individu yang pro aktif adalah seseorang yang memiliki inisiatif tinggi untuk memberi dampak baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Di *guild corporate entrepreneurship*, para mahasiswa didorong untuk membantu sebuah perusahaan untuk mencapai dan memaksimalkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, para mahasiswa setiap harinya harus pro aktif untuk mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Beberapa aktivitas yang dilakukan dapat dengan melakukan riset pasarn, membuat acara untuk memperluas *brand* perusahaan, mencari sponsor dan masih banyak hal lain.

Faktor di urutan ketiga yang merefleksikan sebagai *intrapreneur spirit* adalah *opportunity recognition*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 15,358. Menurut Wasdani dan Matthew (2014) seorang individu perlu jeli dalam mencari peluang-peluang yang ada di sekitarnya untuk kemajuan bagi dirinya sendiri maupun organisasi. Pada saat

awal semester, para mahasiswa diminta untuk observasi ke perusahaan rekan untuk melihat permasalahan yang menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada masa ini, para mahasiswa harus sangat jeli melihat permasalahan dan memberikan solusi inovatif yang belum dipikirkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor di urutan keempat yang merfleksikan sebagai *intrapreneur spirit* adalah *innovativeness*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 12,807. Menurut Kropp dan Lindsay (2007), pribadi yang inovatif adalah seseorang yang dapat memecahkan masalah dengan ide ide yang kreatif secara efektif dan juga efisien. Hal ini tidak dapat dipisahkan ketika para mahasiswa didorong untuk melakukan observasi di perusahaan rekan untuk mencari permasalahan yang belum terselesaikan. Para mahasiswa harus dapat memberikan solusi solusi inovatif agar tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Selain memberikan ide ide inovatif, para mahasiswa harus dapat mengeksekusi solusi inovatif tersebut untuk membantu perusahaan.

Faktor di urutan kelima yang merfleksikan sebagai *intrapreneur spirit* adalah *authentic leadership*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 11,856. Christian (2018) menyebutkan bahwa *authentic leadership* adalah seseorang yang memiliki dorongan untuk menumbuhkan sumber daya maupun orang orang yang ada di sekitarnya untuk tumbuh ke arah yang positif. Pada saat eksekusi solusi inovatif untuk perusahaan rekan, para mahasiswa dibagi ke dalam beberapa divisi. Pembagian divisi dilakukan berdasarkan minat, keahlian dan juga pengalaman di bidang serupa. Setiap divisi memiliki satu sampai dua ketua. Para ketua divisi harus dapat mengorganisir para anggota dengan baik. Selain itu para ketua juga harus dapat mengembangkan anggota yang ada di bawahnya.

Salah satu variabel yang tereliminasi sebagai *intrapreneur spirit* adalah variabel *risk taking*. Variabel ini tidak memenuhi uji validitas maupun reliabilitas serta tidak lolos uji signifikansi. Menurut Kropp dan Lindsay (2007). *Risk taking* atau seseorang yang secara strategik dapat mempertimbangkan segala keuntungan maupun kerugian yang memungkinkan terjadi di depan. Para mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* masih tergolong sebagai pribadi yang menghindari risiko. Hal tersebut terbukti dari adanya campur tangan dosen yang masih sangat banyak ketika pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Kropp dan Lindsay (2007), seseorang yang memiliki jiwa *risk taking* harus dapat mengambil keputusan di tengah ketidakpastian. Hal kedua yang menunjukkan bahwa mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* masih tergolong menghindari risiko adalah sifat saling menyalahkan satu sama lain ketika dihadapkan dengan masalah. Ketika dihadapkan dengan

suatu masalah, pribadi yang berjiwa *risk taking* harus dapat menerima dan tanggap melakukan evaluasi.

## **Penutup**

### ***Simpulan***

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel *inovativeness* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.
2. Variabel *pro active* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.
3. Variabel *authentic leadership* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.
4. Variabel *opportunity recognition* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.
5. Variabel *persistent* merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.
6. Variabel *risk taking* bukan merupakan faktor yang merefleksikan karakter *intrapreneur* pada mahasiswa *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra.

### ***Saran***

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan karakter karakter *intrapreneur* lain yang sekiranya dapat diperoleh dari referensi yang lain sehingga dapat menunjukkan hasil yang lebih holistic.
2. Tim kurikulum *guild corporate entrepreneurship* Universitas Ciputra dapat membuat proyek bisnis nyata yang dapat meningkatkan rasa pengambilan risiko yang lebih tinggi sehingga para mahasiswa dapat belajar untuk mengkalkulasi setiap langkah yang dilakukan dalam proyek bisnis tersebut.

## Daftar Pustaka

- Abdillah, W & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square: Alternatif Structural Equation Modelling*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Amir, M.T. (2015). *Merancang Kuisisioner. Konsep dan Panduan Untuk Penelitian, Sikap, Kepribadian dan Perilaku*. Jakarta. Penerbit Kencana
- Aprilia, K & Ghozali, I. (2013). *Generalized Structured Component Analysis*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 23-32.
- Bungin. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana.
- Bungin. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana
- Christian, J. (2018). PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. TAMAN DELTA INDONESIA. *Agora*, 6(1).
- Clancy, A. (2011). *The Success Gurus*. England. Penguin Books LTD
- Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. (2008). Entrepreneur behaviors, opportunity recognition, and the origins of innovative ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(4), 317-338.
- Farrukh, M., Chong, W. Y., Mansori, S., & Ravan Ramzani, S. (2017). Intrapreneurial behaviour: the role of organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(3), 243-256.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2016). Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits. *Management & Marketing*, 11(4), 597-609.
- Fontana, A. (2011). *Innovative We Can ! How To Create Value Through Innovation In Your Organization and Society*. Jakarta. Penerbit Cipta Inovasi Sejahtera
- Gyaviira, G. M. (2016). Importance of intrapreneurial practices prevalent among secondary school teachers in Kalungu District (Uganda). *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 10(1), 41-52.

- Herlanti, Y. (2014). *Tanya Jawab Seputar Penelitian Pendidikan Sains*. Jakarta. Penerbit Syarif Hidayatullah.
- Indriyatni, L. (2013). PENGARUH MATAKULIAH KEWIRAUSAHAAN DALAM MENUMBUHKAN MINAT MAHASISWA UNTUK BERWIRAUSAHA (STUDI KASUS PADA MAHASISWA STIE PELITA NUSANTARA SEMARANG). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 8(1).
- Kono, S., Walker, G. J., Ito, E., & Hagi, Y. (2017). Theorizing Leisure's Roles in the Pursuit of Ikigai (Life Worthiness): A Mixed-Methods Approach. *Leisure Sciences*, 1-23.
- Kropp, F & Lindsay, N.J. (2007). Entrepreneurial Orientation and International Entrepreneurial Business Venture Start-up. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*.
- Kurnia, A., & Simarmata, N. (2014). INTRAPRENEURSHIP DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA MANAJER TOKO MODERN. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 451-461.
- Latan, H & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: a review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Data*. Jakarta. PT Rajagrafindo Perkasa
- Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G., & Mangin, J. P. L. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Morris, M. (2012). *Corporate Entrepreneurship and Innovation*. USA. Cengage South Western Publisher
- Sarwono, J & Martadiredja, T. (2017). *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta

Suhardi, Y. (2014). *Kewirausahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Taniredja, T. & Mustafidah, H.. (2012). *Penelitian Kuantitatif : Sebuah Pengantar*. Bandung. CV Alfabeta

Wasdani, K. P., & Mathew, M. (2014). Potential for opportunity recognition along the stages of entrepreneurship. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 4(1), 7.

Widodo, U. (2011). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMK PELITA NUSANTARA 1-2 SEMARANG. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 6(2).