

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Personality Traits dan Individual Performance Terhadap Perilaku Intrapreneurial Karyawan pada Shopee Xpress Yogyakarta Hub

Deliani Azmi Zakiah Ahmad¹, Ratih Purbasari², Margo Purnomo³

Magister Administrasi Bisnis, Universitas Padjadjaran

deliani2201@mail.unpad.ac.id, ratih.purbasari@unpad.ac.id, purnomo@unpad.ac.id

Abstract.

Intrapreneurial behaviour is an approach at the individual level that is carried out in a bottom-top manner by employees. Personality traits and individual performance are important to note in an organization to see whether these two things can encourage employees to have intrapreneurial behavior that can benefit the organization. This study used data collection methods through questionnaires using a sample of 67 respondents. The data that has been collected is then processed using the Statistical Package for Social Science (SPSS). The results of this study show that personality traits have a positive effect on intrapreneurial behavior and individual performance has a positive effect on intrapreneurial behavior. Furthermore, personality traits and individual performance simultaneously have a positive effect on intrapreneurial behavior.

Keywords:

Personality Traits, Individual Performance, Intrapreneurial Behaviour

PENDAHULUAN

Corporate Entrepreneurship (CE) mengacu pada kegiatan entrepreneurial pada organisasi, berupa venturing, inovasi, dan *strategic renewal*. Entrepreneurship diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif dari sebuah organisasi. Salah satu caranya dengan memberi karyawan ruang untuk terlibat dalam kegiatan entrepreneurial, mengeluarkan ide entrepreneurial mereka, dan memanfaatkan hal tersebut untuk kepentingan organisasi. Menurut Foss et al. (2015), memanfaatkan karyawan yang memiliki sikap proaktif dan kreatif merupakan hal penting yang dapat dilakukan oleh organisasi. Karyawan yang hanya mengikuti instruksi tidak dapat menjadi kreatif dan tidak dapat mengubah cara kerja organisasi menjadi lebih baik lagi (Almasri &

Ahmad, 2020). Karyawan merupakan jantung dan jiwa dari operasi sebuah organisasi. Dibandingkan dengan manajer dan direktur, mereka memiliki pemahaman yang baik mengenai masalah yang muncul dalam organisasi dan menemukan solusi akan masalah tersebut (Chouchane et al., 2021). Di sisi lain, (Alt & Craig (2016) menyatakan bahwa karyawan level bawah tidak boleh diabaikan mengingat kreativitas bisa hadir di dalam diri setiap orang dan tidak mengenal pangkat (Almasri & Ahmad, 2020).

Kegiatan entrepreneurial pada organisasi dapat dikembangkan di setiap tingkatan. Penelitian mengenai CE sebelumnya (Pinchot, 1987; Moriano et al., 2014) menyatakan bahwa kegiatan entrepreneurial pada level individu mengacu pada “intrapreneurship” yang merupakan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

sistem yang memungkinkan karyawan untuk bertindak sebagai “entrepreneur” dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Badoiu et al., 2020). Berzin & Pitt-Catsoupes (2015) menggambarkan intrapreneurship sebagai proses kreativitas dimana seorang karyawan mengembangkan ide-ide yang berguna bagi organisasi atau perusahaan. Sementara Heinze & Weber (2016) mengemukakan bahwa karyawan intrapreneurial menerapkan logika baru dalam organisasi dengan menggunakan taktik oportunistik dan memanfaatkan perubahan kecil untuk memicu perubahan yang lebih besar dalam organisasi yang lebih luas (Almasri & Ahmad, 2020).

Seorang karyawan yang memiliki perilaku intrapreneurial mampu memberikan dampak positif, seperti peningkatan kreativitas dan produktivitas dalam organisasinya. Sangat penting bagi organisasi untuk mendorong dan mendukung perilaku intrapreneurial karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan intrapreneurial dapat menghambat daya saing, kinerja, dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi, terutama di perusahaan skala kecil dan menengah (Mahmoud, Ahmad, & Poespowidjojo, 2020). Menurut J.P.J. de Jong et al., 2011, perilaku intrapreneurial atau *intrapreneurial behaviour* mengacu pada perilaku entrepreneurial karyawan yang dilakukan dalam organisasi dan berfokus pada inisiatif karyawan untuk memulai atau melakukan sesuatu yang baru meskipun tanpa diminta untuk melakukannya (Gupta & Srivastava, 2013).

Penelitian mengenai pengaruh faktor individu terhadap *intrapreneurial behaviour* masih sedikit dilakukan, dimana salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi

perilaku individu untuk menjadi intrapreneurship adalah *personality traits*. Penelitian ini berfokus untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *intrapreneurial behaviour* dalam organisasi, yaitu hubungan antara *personality traits* dengan *intrapreneurial behaviour* dan juga *individual performance* dengan *intrapreneurial behaviour*.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Intrapreneurial Behaviour

Dalam menggambarkan intrapreneurship, beberapa ahli mengadopsi beberapa pendekatan yang saling bertentangan, seperti intrapreneuring, corporate venturing, corporate entrepreneurship (CE) ((J.P.J. de Jong et al., 2011; Parker, 2011; Sharma & Chrisman, 1997; Woo, 2018) dan Entrepreneurial Orientation (EO) (Covin & Slevin, 1991; Lumpkin & Dess, 1996). Konsep *intrapreneurial behaviour* sendiri memiliki keterkaitan dengan EO yang berasal dari literatur entrepreneurship (Taştan & Güçel, 2014). Namun, *intrapreneurial behaviour* secara khusus dikategorikan sebagai pendekatan *bottom-top* (bawah ke atas) yang dilakukan oleh karyawan atau manajer dan berada di tingkat individu (dari bawah ke atas) entrepreneurial behaviour yang dilakukan oleh karyawan atau manajer (Blanka, 2019; Gawke et al., 2018) sebagai peran ekstra dari *voluntary behaviour* (Valsania et al., 2016). Sementara EO dikategorikan sebagai pendekatan *top-bottom* (atas ke bawah) yang didorong oleh manajemen puncak untuk merangsang inovasi dalam organisasi dan berada di tingkat organisasi (Rigtering & Weitzel, 2013; Sinha & Srivastava, 2013). Sejauh ini konsep *intrapreneurial behaviour* masih terhitung baru dan masih sedikit penelitian yang

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dilakukan mengenai kemajuan *intrapreneurial behaviour* pada karyawan, seperti yang telah dilakukan oleh Blanka, 2019; Boon et al., 2013 (Gawke et al., 2018; Mahmoud et al., 2020).

Istilah “intrapreneur” mengacu pada tindakan karyawan yang menggabungkan ide-idenya dan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mempromosikan proyek baru yang inovatif (Pinchot, 1985). Intrapreneur memiliki banyak karakteristik yang sama dengan entrepreneur, namun perbedaan utamanya terletak pada keputusan yang diambil oleh karyawan akan inovasi yang ia ciptakan. Karyawan yang memiliki perilaku *intrapreneurial* akan menggunakan sumber daya organisasi untuk berinovasi dan mempromosikan perubahan didalamnya. Mereka tidak akan meninggalkan organisasinya atau mempertaruhkan modalnya untuk menjalankan ide atau inovasi yang diciptakannya secara mandiri (Badoiu et al., 2020). Menurut beberapa ahli, seperti Covin & Slevin, 1989; Raul et.al., 2009; Rigtering & Weitzel, 2013, mendefinisikan perilaku *intrapreneurial* oleh tiga dimensi, yaitu seperangkat perilaku inovatif, proaktif, dan berani mengambil risiko.

Karyawan yang terlibat dalam *intrapreneurial behaviour* dapat memprediksi atau bahkan meminta perubahan pada organisasi. selanjutnya, karyawan yang proaktif biasanya dianggap oleh organisasi sebagai penggerak organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Covin & Slevin, 1989; Wiklund & Shepherd, 2005; Rauch et.al., 2009; Kraus et.al., 2012, yang menunjukkan bahwa IB meningkatkan hasil organisasi, terutama yang beroperasi di lingkungan yang dinamis. Moriano, et.al., (2009), menyatakan bahwa IB dari karyawan memungkinkan organisasi

untuk memperbarui diri dari dalam dan dengan demikian dapat meningkatkan daya saingnya di pasar (Badoiu et al., 2020).

Personality Traits

Menurut Abdullah et.al. (2016), kepribadian atau personality merupakan gabungan dari atribut intrinsik dan ekstrinsik yang mungkin mempengaruhi perilaku seseorang. *Personality* juga mewakili campuran dari kecenderungan pribadi dan atribut yang mengekspresikan keunikan, identitas, dan kelengkapan (*completeness*). Beberapa ahli, seperti Abdullah et.al., 2016 dan Baluku et.al., 2016, mengkategorisasikan *personality* menjadi beberapa bagian. Namun, terdapat sebuah konsensus yang telah diamati oleh para ahli baru-baru ini pada *big five personality* yang kemudian diidentifikasi sebagai FFM atau *Five Factor Model*. FFM mencakup lima sifat umum yang terdiri dari *conscientiousness* (kesadaran), *agreeableness/disagreeableness* (kesesuaian/ketidaksetujuan), *extraversion* (ekstraversi), *neuroticism/emotional intelligence* (kecerdasan emosional), dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) (Goldberg, 1981; McCrae & Costa, 1985; McCrae, 1987; Costa & McCrae, 1988; Barrick & Mount, 1991, 1993; Barrick et.al., 2001; Wortman et.al., 2012; Abdullah et.al., 2016; Mahmoud et.al., 2020). Beberapa ciri atau traits khusus dikatakan bahwa dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mengembangkan *intrapreneurial behaviour* yang bermanfaat bagi organisasi (Lumpkin & Erdogan, 1999; Mahmoud et al., 2020). *Conscientiousness* dan *Intrapreneurial Behaviour*

Conscientiousness digunakan untuk mengetahui seberapa besar karyawan dapat dipercaya dan diandalkan (Abdullah et.al., 2016). *Conscientiousness* mewakili ciri-ciri

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

individu yang meliputi *responsible* (bertanggung jawab), *organized* (teratur), *diligent* (rajin), *reliable* (dapat diandalkan), *orderly* (tertib), *conformity* (kesesuaian), *logical* (logis), *thorough* (teliti), dan *focused* (fokus) (Digman, 1990; Barrick & Mount, 1991, 1993; Barrick et.al., 2001; Barric et.al., 2005; Mahmoud, et.al., 2020). Karyawan yang teliti ditemukan memiliki keterkaitan dengan salah satu dimensi penting dari *intrapreneurial behaviour*, yaitu inovasi (Ali, 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Woo (2018), dan Alam et al., (2020) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *conscientiousness* dan *intrapreneurial behaviour*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Adenuga & Ayodele (2013) juga menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap perilaku *entrepreneurial* remaja Nigeria.

Extraversion dan Intrapreneurial Behaviour

Extraversion menunjukkan tingkat kenyamanan saat berhubungan dengan orang lain (Abdullah et al., 2016). Namun di sisi lain, *extraversion* mewakili sikap energik mengenai lingkungan sosial dan material (John et al, 2008). Karyawan yang memiliki sifat ekstrovert cenderung kuat dalam berkomunikasi diiringi dengan energi afirmatif yang cukup (Abdullah et al, 2016; Mahmoud et al, 2020). *Extraversion* memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif (Olakitan, 2011; Ali, 2018), yang mana keinovatifan tersebut merupakan salah satu dimensi dari *intrapreneurial behaviour* (Mahmoud et al., 2018). Beberapa penelitian secara khusus menunjukkan bahwa *extraversion* mempengaruhi *intrapreneurial behaviour* secara positif (Sinha & Srivastava, 2013; Leutner et al., 2014; Farrukh et al, 2016, Mahmoud, et al., 2020).

Openness to experience dan Intrapreneurial Behaviour

Openness to experience mengacu pada daya pikat atau imajinasi seseorang (Abdullah et.al., 2016). Dimensi *personality* ini mengungkapkan rasa ingin tahu, kebaruan, kreativitas, kepekaan, berbudaya, dan intelektualitas (Barrick & Mount, 1991, 1993; Barrick et al., 2001, 2005; Mahmoud et.al., 2020). Menurut Sinha & Srivastava (2013), *openness to experience* menggambarkan kreativitas, keingintahuan, dan kelenturan ide baru. Selanjutnya, *openness to experience* juga dinyatakan memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif yang merupakan salah satu dimensi dari *intrapreneurial behaviour* (Olakitan, 2011; Ali, 2018; Mahmoud, et.al., 2018, 2020).

H₁ *Personality traits* berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*

Individual Performance

Individual performance didefinisikan sebagai tindakan yang terukur, serta hasil dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan guna memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Mahmoud, et.al., 2020). Penilaian *individual performance* terkonsentrasi pada salah satu ukuran produktivitas objektif, seperti output dan tindakan terukur) atau resolusi subjektif, seperti kualitas dan kuantitas kerja, yang dinilai oleh supervisor atau rekan kerja sesama karyawan (Mahmoud et al., 2020). *individual performance* bersifat multidimensi, namun cakupannya yang secara lengkap merupakan gabungan dari dua dimensi utamanya, yaitu *task* dan *contextual performance* (Koopmans, et al., 2011, 2014; Mahmoud et al., 2020). *Task performance* berhubungan langsung dengan kinerja teknis, sementara *contextual performance* berhubungan dengan tindakan yang

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

mendukung fungsi yang diperlukan dari teknis-teknis dasar. Pada penelitian ini, pengukuran yang digunakan merupakan pengukuran *generic performance* atau gabungan dari keduanya secara umum (Koopmans et al., 2014; Mahmoud, et al., 2020).

Individual performance and Intrapreneurial Behaviour

Intrapreneurial behaviour merupakan preferensi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas entrepreneurial yang didorong oleh Hasrat mereka sendiri untuk berani mengambil risiko, proaktif, dan inovatif (Mahmoud et.al., 2020). *Intrapreneurial behaviour* merupakan perilaku strategis di tingkat individu, yang berakar dari perilaku strategis di tingkat organisasi, yaitu EO, yang berfungsi sebagai sumber penting untuk mengeksplorasi peluang dan meningkatkan kinerja karyawan (Ismail et al, 2012; Bakar & Mahmood, 2014; Bakar et al., 2015; Mahmoud et al, 2020). Pada dasarnya, dimensi utama *intrapreneurial behaviour* terdiri dari *risk-taking*, *pro-activeness*, dan *innovativeness*. Karena adanya kompetisi dan fragmentasi pasar, maka organisasi menganggap bahwa ketiga dimensi dari *intrapreneurial behaviour* tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing (Mahmoud, et al, 2020). Menurut Bakar et al. (2016), *intrapreneurial behaviour* dan *individual performance* sangat penting dalam mengembangkan karyawan dan organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya

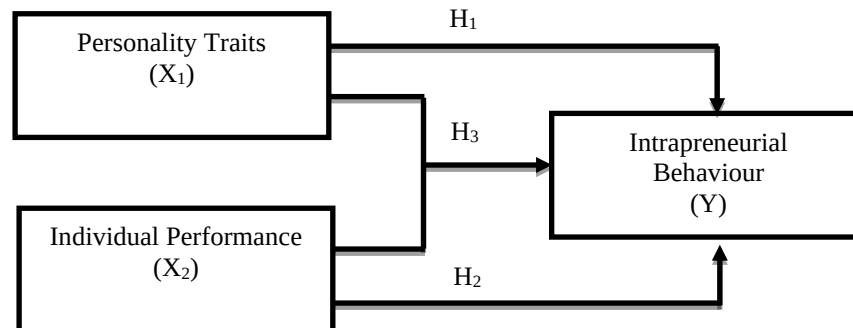
menunjukkan bahwa *intrapreneurial behaviour* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *individual performance* (Stewart, 2009; Ahmad et al., 2012; Ismail et al., 2012; Bakar & Mahmood, 2014; Bakar et al, 2016; Mahmoud et al., 2018, 2020).

H₂ *Individual performance* berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*
Personality Traits, Individual Performance, and Intrapreneurial Behaviour

Intrapreneurial behaviour menjadi sangat penting dalam era bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk menunjukkan perilaku intrapreneurial mereka adalah *personality traits* dan *individual performance*. *Personality traits*, seperti *conscientiousness*, *extraversion*, dan *openness to experience* dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mendorong inovasi. Sementara *individual performance* yang mencakup kinerja individu dalam tugas-tugas kerja mereka juga dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk menunjukkan perilaku intrapreneurial mereka. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rauch & Frese (2007) dan Zhao et.al., (2010), menunjukkan bahwa *personality traits* dan *individual performance* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.

H₃ *personality traits* dan *individual performance* secara simultan berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behavior*

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



Gambar 1 Kerangka konseptual penelitian

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan mengenai apa yang dianggap benar melalui prosa yang ditanyakan dan dijawab. Penelitian ini menggunakan desain angket dimana jenis ini sangat berguna untuk mengembangkan inovasi. Manfaat dari sebuah penelitian dapat dilihat dari dua sisi, yaitu secara teori dan praktis. Secara teori karena berangkat dari meragukan suatu teori dan secara praktis karena dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah praktis (Rahmah & Fatmah, 2019).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif korelasional yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang datanya bersifat numerik dan diolah dengan menggunakan metode statistik. Selanjutnya, penelitian ini merupakan penelitian eksperimen. Metode eksperimen merupakan validasi atau pengujian untuk menguji pengaruh satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya. Variabel yang mempengaruhi dikelompokkan sebagai variabel independen dan variabel yang dipengaruhi dikelompokkan sebagai variabel dependen (Rahmah & Fatmah, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari unsur-unsur yang memiliki sejumlah ciri umum dan merupakan wilayah penelitian yang akan digeneralisasikan (Rahmah & Fatmah, 2019). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 122 karyawan Shopee Xpress Yogyakarta Hub. Sampel sebanyak 67 responden dengan menggunakan metode *purposed sampling*.

Pengukuran

Semua variabel dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan diukur dengan skala pengukuran 5 poin, yang berkisar dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. *Personality traits* diukur menggunakan tiga dari lima besar variabel kepribadian (*the big five personality variables*), yaitu *conscientiousness* (9 item), *extraversion* (8 item), dan *openness to experience* (10 item), yang secara keseluruhan berjumlah 27 item. Ketiga variabel tersebut diadaptasi dari (ohn & Srivastava (1999). *Individual performance* diukur dengan 13 item dimana lima item pertama mewakili *individual task performance* dan 8 item terakhir mewakili *individual contextual performance*. Semuanya diadaptasi dari Koopmans et al. (2014). Selanjutnya, 15 item yang diadaptasi dari Stull (2005) untuk mengukur IB. Lima item pertama menggambarkan *risk-taking*, lima item kedua menggambarkan *pro-*

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

activeness, dan lima item terakhir menggambarkan *innovativeness*.

Metode Analisis

Untuk memenuhi persyaratan multivariat, penyaringan data dilakukan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21. Analisis deskriptif untuk demografi responden juga dihitung menggunakan SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal untuk menguji hoptesis adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner. Pada penelitian ini, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap semua variabel, yaitu *Personality Traits* (X_1),

Individual Performance (X_2), dan *Intrapreneurial Behaviour* (Y).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas dari suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang tercantum didalamnya mampu menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r -tabel sesuai dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dimana n merupakan jumlah sampel (Gunawan & Sunardi, 2016). Adapun kriteria untuk penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

r hitung $>$ r tabel , maka pernyataan tersebut valid.
 r hitung $<$ r tabel , maka pernyataan tersebut tidak valid.

Gambar 2 Kriteria penilaian uji validitas

Sumber: Gunawan & Sunardi (2016)

Personality Traits (X_1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas *Personality Traits* (X_1)

Indikator	Nilai R	R-tabel	Keterangan
Conscientiousness 1	0,333	0,2404	Valid
Conscientiousness 2	0,543	0,2404	Valid
Conscientiousness 3	0,306	0,2404	Valid
Conscientiousness 4	0,543	0,2404	Valid
Conscientiousness 5	0,543	0,2404	Valid
Conscientiousness 6	0,316	0,2404	Valid
Conscientiousness 7	0,333	0,2404	Valid
Conscientiousness 8	0,543	0,2404	Valid
Conscientiousness 9	0,543	0,2404	Valid
Extraversion 1	0,543	0,2404	Valid
Extraversion 2	0,437	0,2404	Valid
Extraversion 3	0,268	0,2404	Valid
Extraversion 4	0,311	0,2404	Valid
Extraversion 5	0,316	0,2404	Valid
Extraversion 6	0,311	0,2404	Valid
Extraversion 7	0,565	0,2404	Valid
Extraversion 8	0,453	0,2404	Valid

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Openness to experience 1	0,453	0,2404	Valid
Openness to experience 2	0,446	0,2404	Valid
Openness to experience 3	0,453	0,2404	Valid
Openness to experience 4	0,543	0,2404	Valid
Openness to experience 5	0,325	0,2404	Valid
Openness to experience 6	0,446	0,2404	Valid
Openness to experience 7	0,322	0,2404	Valid
Openness to experience 8	0,325	0,2404	Valid
Openness to experience 9	0,446	0,2404	Valid
Openness to experience 10	0,543	0,2404	Valid

Sumber: data diolah

Dari tabel hasil uji validitas *personality traits* (X₁) diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel = 0,2404 yang merupakan nilai r-tabel untuk n = 67. Nilai r-tabel tersebut kemudian digunakan untuk membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sesuai dengan ketentuan df = n – 2. Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) = 67 dan

besarnya df dapat dihitung $67 - 2 = 65$. Dengan df 65 dan alpha = 0,05 maka didapat r-tabel = 0,2404. Berdasarkan indeks diskriminasi item dari Personality Traits yang terdiri dari 27 item, tidak ada item yang memiliki indeks dibawah r-tabel (5%) atau < 0,2404 dan dinyatakan null atau tidak valid. Dengan demikian, semua item pada skala *personality traits* yang valid tetap berjumlah 27 item.

Individual Performance (X₂)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Individual Performance (X₂)

Indikator	Nilai R	R-tabel	Keterangan
Task Performance 1	0,477	0,2404	Valid
Task Performance 2	0,266	0,2404	Valid
Task Performance 3	0,477	0,2404	Valid
Task Performance 4	0,411	0,2404	Valid
Task Performance 5	0,368	0,2404	Valid
Contextual Performance 1	0,361	0,2404	Valid
Contextual Performance 2	0,551	0,2404	Valid
Contextual Performance 3	0,273	0,2404	Valid
Contextual Performance 4	0,430	0,2404	Valid
Contextual Performance 5	0,463	0,2404	Valid
Contextual Performance 6	0,551	0,2404	Valid
Contextual Performance 7	0,383	0,2404	Valid
Contextual Performance 8	0,463	0,2404	Valid

Sumber: data diolah

Dari tabel hasil uji validitas *individual performance* (X₂) diatas, dapat dilihat bahwa

semua indikato yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari $r\text{-tabel} = 0,2404$ yang merupakan nilai $r\text{-tabel}$ untuk $n = 67$. Nilai $r\text{-tabel}$ tersebut kemudian digunakan untuk membandingkan nilai $r\text{-hitung}$ dengan $r\text{-tabel}$ sesuai dengan ketentuan $df = n - 2$. Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) = 67 dan besarnya df dapat dihitung $67 - 2 = 65$. Dengan df 65 dan $\alpha = 0,05$ maka didapat $r\text{-tabel} = 0,2404$. Selanjutnya pada skala

individual performance, berdasarkan indeks diskriminasi item pada skala tersebut yang terdiri dari 13 item, hasil menunjukkan bahwa tidak ada item yang memiliki indeks dibawah $r\text{-tabel}$ (5%) atau $< 0,2404$ dan dinyatakan null atau tidak valid. Sehingga semua item pada skala *individual performance* yang berjumlah 13 item dinyatakan valid semua

Intrapreneurial Behaviour (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Intrapreneurial Behaviour (Y)*

Indikator	Nilai R	R-tabel	Keterangan
Innovativeness 1	0,353	0,2404	Valid
Innovativeness 2	0,490	0,2404	Valid
Innovativeness 3	0,285	0,2404	Valid
Innovativeness 4	0,644	0,2404	Valid
Innovativeness 5	0,435	0,2404	Valid
Pro-activeness 1	0,353	0,2404	Valid
Pro-activeness 2	0,316	0,2404	Valid
Pro-activeness 3	0,490	0,2404	Valid
Pro-activeness 4	0,557	0,2404	Valid
Pro-activeness 5	0,644	0,2404	Valid
Risk-taking 1	0,290	0,2404	Valid
Risk-taking 2	0,334	0,2404	Valid
Risk-taking 3	0,560	0,2404	Valid
Risk-taking 4	0,569	0,2404	Valid
Risk-taking 5	0,560	0,2404	Valid

Sumber: data diolah

Dari tabel hasil uji validitas *intrapreneurial behaviour (Y)* diatas, dapat dilihat bahwa semua indikato yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari $r\text{-tabel} = 0,2404$ yang merupakan nilai $r\text{-tabel}$ untuk $n = 67$. Nilai $r\text{-tabel}$ tersebut kemudian digunakan untuk membandingkan nilai $r\text{-hitung}$ dengan $r\text{-tabel}$ sesuai dengan ketentuan $df = n - 2$. Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) = 67 dan besarnya df dapat

dihitung $67 - 2 = 65$. Dengan df 65 dan $\alpha = 0,05$ maka didapat $r\text{-tabel} = 0,2404$. Kemudian berdasarkan indeks diskriminasi item pada skala *intrapreneurial behaviour* yang terdiri dari 15 item, tidak ditemukan item yang memiliki indeks dibawah $r\text{-tabel}$ (5%) atau $< 0,2404$ dan dinyatakan null atau tidak valid. Dengan demikian, semua item dalam skala *intrapreneurial behaviour* valid semua sebanyak 15 item.

Uji Reliabilitas

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Uji reliabilitas merupakan sebuah skala atau instrument pengukur data untuk melihat apakah data yang dihasilkan tersebut reliable atau terpercaya jika instrument tersebut memunculkan hasil yang sama secara konsisten setiap kali dilakukan pengukuran (Gunawan & Sunardi, 2016). Ghozali (2011) menjelaskan bahwa reliabilitas sebenarnya merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau terpercaya ketika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan didalamnya konsisten dari waktu ke waktu. Semakin tinggi tingkat reliabilitas dari suatu alat pengukur, maka semakin stabil alat pengukur tersebut. Ghozali (2011) juga menambahkan bahwa suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2011).

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Personality Traits (X_1)	0,725	Reliabel
Individual Performance (X_2)	0,613	Reliabel
Intrapreneurial Behaviour (Y)	0,732	Reliabel

Sumber: data diolah

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap pernyataan > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Uji T juga digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 5 Hasil uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,256	3,979		2,578	,012
1 PERSONALITY TRAITS	,235	,068	,403	3,467	,001
INDIVIDUAL PERFORMANCE	,197	,146	,156	1,345	,183

a. Dependent Variable: INTRAPRENEURIAL BEHAVIOUR

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel di atas menunjukkan hasil dari dua uji t dengan taraf signifikan 0,05. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa:

1. Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis:

H_0 = tidak ada pengaruh personality traits terhadap intrapreneurial behaviour

$H_1 \neq$ ada pengaruh personality traits terhadap intrapreneurial behaviour

Hasil uji T di atas menunjukkan bahwa personality traits berpengaruh positif terhadap intrapreneurial behaviour dimana $r = 0,403$ dan nilai t-hitung = 3,467 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,66.

2. Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis:

H_0 = tidak ada pengaruh individual performance terhadap intrapreneurial behaviour

$H_2 \neq$ ada pengaruh individual performance terhadap intrapreneurial behaviour

Hasil uji T di atas menunjukkan bahwa individual performance tidak signifikan berpengaruh positif terhadap intrapreneurial behaviour dimana $r = 0,156$ dan nilai t-hitung = 1,345 lebih kecil dari nilai t-tabel = 1,66.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,337	2	230,668	9,502	,000 ^b
	Residual	1553,646	64	24,276		
	Total	2014,983	66			

a. Dependent Variable: INTRAPRENEURIAL BEHAVIOUR

b. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL PERFORMANCE, PERSONALITY TRAITS

Data tabel dapat dilihat bahwa nilai F-hitung = 9,502 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika dibandingkan antara F hitung dengan F-tabel, maka $9,502 > 1,98$ yang berarti bahwa F hitung lebih besar daripada F-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu *personality traits* dan *individual performance*, secara bersama-

sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, yaitu *intrapreneurial behaviour*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

$H_3 =$ *personality traits* dan *individual performance* berpengaruh positif secara simultan terhadap *intrapreneurial behaviour*

Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa variabel *personality traits* berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour* yang memiliki

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

koefisien regresi 3,467 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa *personality traits* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intrapreneurial behaviour*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Alam, et.al., (2020) dan Mahmoud, et.al., (2020) yang menunjukkan bahwa *personality traits* berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.

Sementara dari variabel *individual performance* memiliki koefisiensi regresi sebesar 1,345 dengan signifikansi sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa *individual performance* juga memiliki pengaruh yang positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Personality traits* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intrapreneurial behaviour*
2. *Individual performance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.
3. *Personality traits* dan *individual performance* secara simultan berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.

Berdasarkan kesimpulan di atas, *personality traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intrapreneurial behaviour*. Sementara *individual*

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahmoud et.al., (2020) dan Mahmoud et.al., (2021) yang menunjukkan bahwa *individual performance* berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.

Selanjutnya, kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *personality traits* dan *individual performance* yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat mempengaruhi *intrapreneurial behaviour* dalam diri mereka sehingga dapat memberikan manfaat kepada organisasi.

performance memiliki pengaruh yang positif terhadap *intrapreneurial behaviour*. Keduanya secara simultan berpengaruh positif terhadap *intrapreneurial behaviour*.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lain agar penelitian ini dapat semakin berkembang dan lebih mendalam dengan membandingkan dengan penelitian sebelumnya. Kemudian, penelitian selanjutnya juga dapat mencakup sampel karyawan dari organisasi atau perusahaan yang lebih besar dengan mengikutsertakan karyawan dari berbagai departemen atau divisi untuk membuat hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Almasri, O. R., & Ahmad, A. M. K. (2020). Intrapreneurial behaviors and innovative performance: the moderating role of employees' characteristics in commercial banks.

Accounting, 6(6), 1021–1032.
<https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.7.018>

Alt, E., & Craig, J. B. (2016). Selling Issues with Solutions: Igniting Social Intrapreneurship in for-Profit Organizations. *Journal of Management Studies*, 53(5), 794–820.
<https://doi.org/10.1111/joms.12200>

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Andreas Aldo Gunawan, & HP. Sunardi. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GESIT NUSA TANGGUH. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 1–7.
- Anupama Gupta, & Dr. Nidhi Srivastava. (2013). An Exploratory Study Of Factors Affecting Intrapreneurship. *International Journal of Innovative Research & Development*, 2(8), 1–8. www.ijird.com
- Badoiu, G. A., Segarra-Ciprés, M., & Escrig-Tena, A. B. (2020). Understanding employees' intrapreneurial behavior: a case study. *Personnel Review*, 49(8), 1677–1694. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0201>
- Berzin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2015). Social Innovation from the Inside: Considering the “intrapreneurship” Path. In *Social Work (United States)* (Vol. 60, Issue 4, pp. 360–362). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/sw/swv026>
- Blanka, C. (2019). An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 13(5), 919–961. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0277-0>
- Boon, J., Van der Klink, M., & Janssen, J. (2013). Fostering intrapreneurial competencies of employees in the education sector. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 210–220. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12010>
- Chouchane, R., Fernet, C., Austin, S., & Karoui Zouaoui, S. (2021). Organizational support and intrapreneurial behavior: On the role of employees' intrapreneurial intention and self-efficacy. In *Journal of Management and Organization*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.14>
- Edú Valsania, S., Moriano, J. A., & Molero, F. (2016). Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 131–152. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0333-4>
- Foss, N. J., Lyngsie, J., & Zahra, S. A. (2015). Organizational design correlates of entrepreneurship: The roles of decentralization and formalization for opportunity discovery and realization. *Strategic Organization*, 13(1), 32–60. <https://doi.org/10.1177/1476127014561944>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018). Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 508–519. <https://doi.org/10.1037/ocp0000105>
- Heinze, K. L., & Weber, K. (2016). Toward organizational pluralism: Institutional intrapreneurship in integrative medicine. *Organization Science*, 27(1), 157–172. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1028>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In *Handbook of*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Personality: *Theory and Research* (2nd ed.) (2nd ed., pp. 1–71). Guilford.
- J.P.J. de Jong, S.K. Parker, S. Wennekers, & C. Wu. (2011). *Corporate Entrepreneurship at the Individual Level: Measurement and Determinants* (No. H201108).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2020). Intrapreneurial behavior, big five personality and individual performance. *Management Research Review*, 43(12). <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0419>
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26(1), 19–34. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.07.003>
- Pramodita Sharma, & James J. Chrisman. (1997). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11–27.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. Com. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). BP Universitas Diponegoro.
- Rahmah, M., & Fatmah, D. (2019). Impact Organizational Culture and Intrapreneurship Employees on Work Discipline Employees in Brangkal Offset. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10.
- Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 337–360. <http://ssrn.com/abstract=2212060>
- Sinha, N., & Srivastava, K. B. L. (2013). Association of Personality, Work Values and Socio-cultural Factors with Intrapreneurial Orientation. *Journal of Entrepreneurship*, 22(1), 97–113. <https://doi.org/10.1177/0971355712469186>
- Stull, M. G. (2005). *INTRAPRENEURSHIP IN NONPROFIT ORGANIZATIONS: EXAMINING THE FACTORS THAT FACILITATE ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES*.
- Taştan, S. B., & Güçel, C. (2014). Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 862–871. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.095>
- Woo, H. R. (2018). Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. *Career Development International*, 23(2), 145–162. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2017-0046>.