

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP INTRAPRENEURSHIP YANG DIMEDIASI OLEH INOVASI (STUDI KASUS KA RYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAMBI)

R. Abdul Jabbar¹⁾, Sigit Indrawijaya²⁾

^{1,2)}Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi
Email : radenabduljabbar@gmail.com

Abstrak

Intrapreneurship menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika bisnis yang pesat dan perubahan teknologi yang berkelanjutan. Penelitian ini didasarkan pada faktor-faktor penentu pada variable intrapreneurship seperti efikasi diri dan karakteristik inovatif karyawan dan dengan mengungkapkan gagasan tentang dampak yang berkaitan dengan pembentukan intrapreneurship pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Efikasi Diri terhadap Intrapreneurship melalui Inovasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian survey. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 90 orang karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi yang diambil melalui Teknik Purposive Sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan format Skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Data hasil pengisian kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan Teknik Partial Least Square (PLS). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Inovasi dan Intrapreneurship, variabel Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Intrapreneurship dan variabel Inovasi mampu memediasi variabel Efikasi Diri Terhadap Intrapreneurship.

Kata kunci: Efikasi Diri, Inovasi, Intrapreneurship

Abstract

Intrapreneurship is becoming increasingly important in facing rapid business dynamics and continuous technological change. This research is based on the determining factors of intrapreneurship variables such as self-efficacy and innovative characteristics of employees and by expressing ideas about the impact related to the formation of intrapreneurship on employees. This research aims to determine the direct and indirect influence of Self-Efficacy on Intrapreneurship through Innovation. This research is quantitative research using a survey research design. The sample in this study consisted of 90 employees of PT. Jambi Regional Development Bank taken using Purposive Sampling Technique. The data collection instrument is a questionnaire with a Likert Scale format consisting of five alternative answers. Data from filling out the questionnaire will be analyzed using the Partial Least Square (PLS) technique. The research results show that the Self-Efficacy variable has a significant influence on Innovation and Intrapreneurship, the Innovation variable has a significant influence on Intrapreneurship and the Innovation variable is able to mediate the Self-Efficacy variable on Intrapreneurship.

Keywords: Self-Efficacy, Innovation, Intrapreneurship

1. PENDAHULUAN

Intrapreneurship menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika bisnis yang pesat dan perubahan teknologi yang berkelanjutan. Ini adalah pendekatan yang membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan inovatif dengan memanfaatkan potensi kreatif dan

kewirausahaan karyawan. Intrapreneurship adalah sebuah konsep yang mengacu pada praktik kewirausahaan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut mengadopsi sikap dan perilaku kewirausahaan untuk mengembangkan ide, proyek, atau produk baru yang inovatif. Intrapreneurship mendorong karyawan untuk bertindak sebagai “wirausahawan dalam perusahaan”, dengan tujuan meningkatkan inovasi, efisiensi, dan pertumbuhan perusahaan.

Efikasi diri merupakan faktor psikologis yang kuat yang mempengaruhi sejauh mana individu akan melakukan perilaku intrapreneurship. Orang dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan mengambil inisiatif dalam menciptakan peluang inovatif, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah mungkin memerlukan dukungan tambahan atau pengembangan keterampilan untuk terlibat dalam intrapreneurship. Efikasi diri berperan penting dalam menginspirasi dan membentuk perilaku intrapreneurship. Organisasi yang ingin mengembangkan budaya intrapreneurship yang sukses dapat mempertimbangkan untuk mempromosikan dan mendukung pengembangan efikasi diri karyawannya melalui pelatihan, dukungan, dan memberikan peluang serta tanggung jawab yang memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan berkreasi. Efikasi diri mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuan individu untuk menjadi seorang intrapreneur yang sukses.

Adopsi dan internalisasi intrapreneurship juga dipengaruhi oleh budaya inovatif. Mencapai keunggulan kompetitif dan berkelanjutan bagi organisasi memerlukan budaya inovatif yang memungkinkan dan memotivasi intrapreneurship. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, organisasi harus mendukung budaya inovatif agar mampu merespons dengan cepat, mencapai tujuan, dan beradaptasi lebih cepat dibandingkan pesaingnya. Yang penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya organisasi yang inovatif dan mampu melakukan perubahan jika diperlukan, serta menyadari bagaimana intrapreneurship mempunyai pengaruh terhadap budaya inovatif, dan apa saja dampak yang ditimbulkannya.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan kepada 30 orang Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi tentang kegiatan intrapreneurship yang dilakukan oleh setiap karyawan, hanya sebanyak 5 dari 30 karyawan atau sebanyak 17 persen dari jumlah karyawan yang diwawancarai yang memiliki usaha atau menerapkan praktik intrapreneurship didalam lingkungan kerja perusahaan dengan latar belakang usaha yang beragam seperti usaha restoran, usaha pakaian, usaha produk makanan olahan, usaha souvenir dan usaha properti sedangkan sisanya hanya memiliki satu sumber pendapatan yaitu gaji dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan rendahnya dorongan atau efikasi diri pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi untuk melakukan praktik Intrapreneurship.

2. KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Berdasarkan pendapat Antonic dan Hisrich (2003) intrapreneurship sebagai kewirausahaan yang terjadi di dalam organisasi merupakan jembatan kesenjangan antara ilmu dengan keinginan pasar. Sedangkan Winardi (2008) mengemukakan intrapreneurship sebagai berikut: “Intrapreneur adalah setiap orang di antara pemimpi yang melaksanakan.” Adapun Harris (2009) mendefinisikan intrapreneur sebagai berikut: intrapreneur adalah karyawan di perusahaan yang berani untuk mengambil risiko. Dari beberapa definisi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa intrapreneurship adalah kewirausahaan yang terjadi dalam organisasi, dimana setiap orang pemimpi melaksanakan idenya dan intrapreneur merupakan

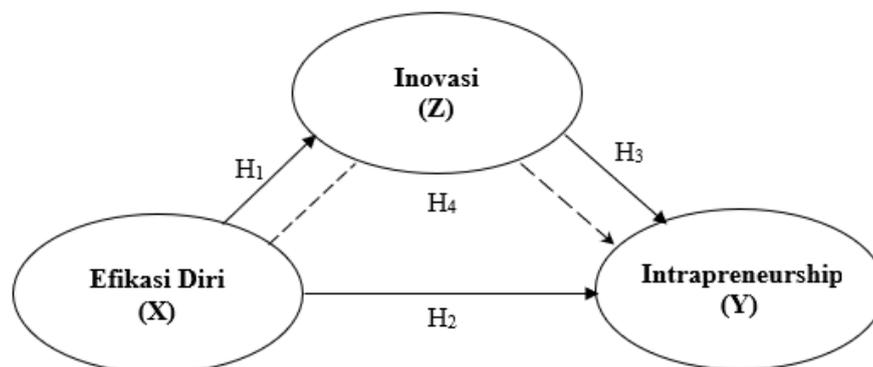
karyawan yang berani mengambil risiko, menuangkan ide – idenya melalui sebuah inovasi dan bertujuan untuk memajukan perusahaan.

Menurut Alwisol (2010) “Efikasi adalah penilaian diri, apakah Anda dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, dapat atau tidak dapat melakukan sesuai kebutuhan”. Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dan kondisi kognitif, terutama faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa mereka mampu atau tidak mampu menghasilkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal sebagai efikasi diri.

Menurut Luecke (2003) inovasi merupakan suatu proses untuk mewujudkan, mengkombinasikan, atau mematangkan suatu pengetahuan/gagasan ide, yang kemudian disesuaikan guna mendapat nilai baru suatu produk, proses, atau jasa. Inovasi menurut Suryana (2014) diartikan sebagai kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan atau memperkaya kehidupan. Suryana (2014) mengemukakan definisi dari inovasi adalah kemampuan mengaplikasikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan dan peluang yang ada untuk lebih memakmurkan kehidupan masyarakat.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas kemudian dibentuk kerangka konseptual teori yang akan dijadikan acuan pemecahan masalah, yang dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif objektif dengan objek penelitian adalah efikasi diri, inovasi dan intrapreneurship dimana subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Bank Pelmbangunan Daerah Jambi. Kemudian penelitian ini menggunakan 90 sampel yang telah ditetapkan untuk mewakili keseluruhan cabang perusahaan dengan menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket dan menggunakan alat tes berupa software smartPLS versi 3.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

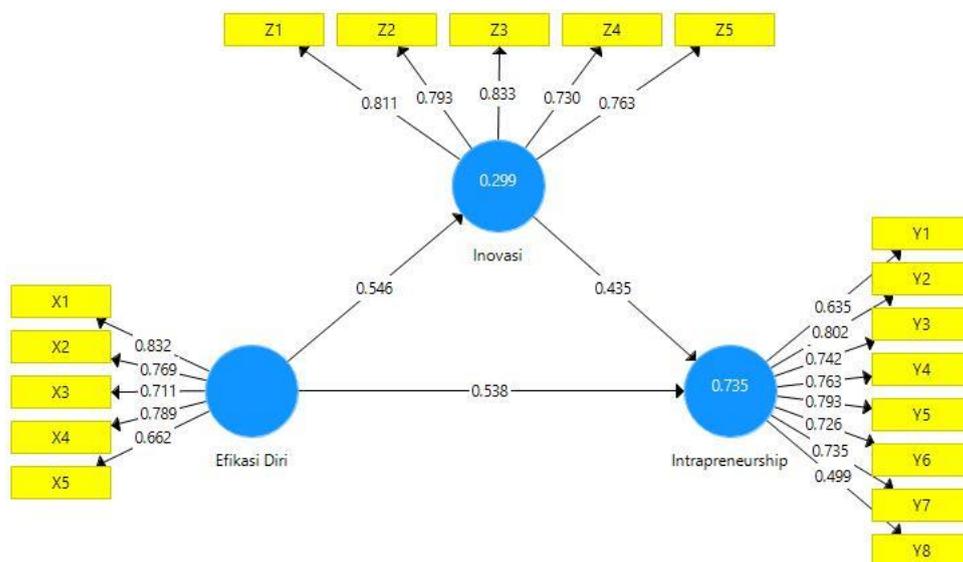
Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 90 karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, penempatan wilayah kerja responden, jabatan responden dan lama bekerja responden. Ditemukan bahwa pada penelitian ini dominasi oleh responden yang berjenis kelamin

perempuan yang berjumlah sebanyak 53 responden atau sebesar 58.9%. Berdasarkan data usia responden menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi yang terdata dalam penelitian ini secara garis besar berada pada rentang usia 26 tahun sampai dengan 40 tahun 52 responden atau sebesar 57.8%. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa responden yang terdata di dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki penempatan wilayah kerja di Kantor Cabang Utama sebanyak 13responden dengan persentase sebesar 14.4%. Berdasarkan jabatan / posisi sebagai pelaksana di PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi sebanyak 76 responden atau sebesar 84.4%. Karakteristik terakhir adalah masa kerja responden yang dominan antara 3 tahun sampai dengan 5 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 47.8%.

Uji Validitas Konstruk Variabel Penelitian

Convergent Validity merupakan pengukuran validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing–masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik apabila nilai outer loading di atas 0.70 Sarwono (2014). Sedangkan nilai outer loading masih dapat ditolerir hingga 0.50 dan dibawah dari nilai 0.50 dapat didrop dari analisis (Ghozali, 2015). Namun demikian menurut (Chin, 1997) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.60 dianggap cukup sehingga nilai outer 0.60 dapat dijadikan batasan minimal. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0, hasil untuk uji validitas dapat disajikan dengan berdasarkan pada 3 acuan, yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Discriminant Validity*. Adapun hasil analisa dengan menggunakan SmartPLS disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2 Outer Model (Hasil Uji Convergent Validity)

Pada indikator yang ada terlihat bahwa ada beberapa indikator yang kurang dari 0.70 yaitu pada indikator konstruk sehingga harus di drop dan menyisakan beberapa yang diatas 0.70. Seperti pada indikator dari variabel Efikasi Diri karyawan terdapat satu konstruk variabel yang memiliki nilai kurang dari 0.70 yaitu dari konstruk X5 sehingga harus di eliminasi atau dihapus. Dilanjutkan dengan variabel intrapreneurship terdapat dua konstruk variabel yang memiliki nilai kurang dari 0.70 yaitu dari konstruk variabel Y1 dan konstruk variable Y8 yang harus dieliminasi atau dihapus. Setelah indikator konstruk yang memiliki

nilai kurang dari 0.70 dihapus, didapatkan hasil dari *Average Variance Extracted* dan *Discriminant Validity* sebagai berikut.

Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria kedua untuk discriminant validity ialah dengan membandingkan akar dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang cukup jika Akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk konstruk lainnya. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0.50 begitu juga dengan nilai *Discriminant Validity*.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted dan Discriminant Validity

Variabel	AVE	Discriminant Validity
Efikasi Diri	0.634	0.797
Inovasi	0.619	0.537
Intrapreneurship	0.608	0.702

Angka pada *Average Variance Extracted (AVE)* yang digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata variansi pada indikator di tiap-tiap variabel homogen atau tidak dari masing-masing variabel penelitian menunjukkan diatas angka 0.50. Meskipun terdapat salah satu variabel yang berada pada ambang ini, namun sudah bisa dikatakan telah memenuhi kriteria. Dengan demikian data yang dikumpulkan telah memenuhi syarat bersifat homogen. Berdasarkan tabel di atas pula diketahui angka discriminant validity telah berada diatas angka 0.50 sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Konstruk Variabel Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten. Hasil dari uji reliabilitas konstruk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri	0.810	0.874
Inovasi	0.847	0.890
Intrapreneurship	0.871	0.903

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang dimiliki semua variabel penelitian telah lebih dari 0.70. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai yang berada diatas nilai standar yang telah ditetapkan yaitu 0.70 sehingga variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Hasil Pengujian Inner Model

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Uji inner model atau uji struktural ini dilihat dari 3 macam nilai pada olah data SmartPLS yang dilakukan sebelumnya, yaitu dengan melihat nilai *R Square Adjusted*, Relevansi

Prediksi (Q^2) dan nilai *Goodness of Fit* (GoF). Berikut disajikan hasil uji inner model tersebut dalam sebuah tabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Inner Model Variabel Penelitian

Variabel	R Square Adjusted	Q2	GoF
Intrapreneurship	0.649	0.657	0.632

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tingkat relevansi (Q^2) untuk semua variabel adalah 0.657. Hal ini berarti menunjukkan bahwa konstruk eksogen memiliki relevansi prediktif yang besar untuk konstruk endogennya (Joseph F Hair, Jr, G. Thomas M. Hult, Christian M Ringle, 2014). Nilai *Goodness of Fit* (GoF) yang diperoleh dalam olah data penelitian ini adalah sebesar 0.632 dimana nilai tersebut menurut Tenenhaus, Amato, & Vinzi (2004) termasuk GoF yang besar lebih dari 0.38. Oleh karena semua indeks yang diperlukan dalam uji inner model telah memenuhi persyaratan, maka struktur model yang diajukan layak untuk memprediksi semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil lengkap pengujian hipotesis penelitian yang menggunakan program SmartPLS 3.0 memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Efikasi Diri > Inovasi	0.537	0.553	0.075	7.121	0.000
Efikasi Diri > Intrapreneurship	0.443	0.440	0.074	6.000	0.000
Inovasi > Intrapreneurship	0.482	0.487	0.071	6.806	0.000
Efikasi Diri x Inovasi > Intrapreneurship	0.259	0.268	0.048	5.345	0.000

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan pengaruh antara variabel Efikasi Diri terhadap variabel Inovasi yang bersifat positif ini memiliki makna semakin banyak dan semakin baik penilaian dari variabel Efikasi Diri maka akan semakin positif pula pengaruh yang dihasilkan pada variabel Inovasi. Statistik bukti dari hubungan kausalitas ini ditunjukkan dengan t statistik sebesar 7.121 dengan nilai signifikansi 0.000 maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis kedua, menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Inovasi terhadap variabel Intrapreneurship dari tabel yang ada dan memiliki positif. Hal ini menunjukkan bahwa makin positif variabel Inovasi maka semakin positif pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel Intrapreneurship. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada terlihat t statistik sebesar 6.000 dengan nilai signifikansi 0.000 maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis ketiga, menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Efikasi Diri terhadap variabel Intrapreneurship dari tabel yang ada dan memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa makin positif variabel Inovasi maka semakin positif pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel Intrapreneurship. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada terlihat t statistik sebesar 6.806 dengan nilai signifikansi 0.000 maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Terakhir adalah uji pengaruh dari variabel Efikasi Diri terhadap variabel Intrapreneurship yang di mediasi oleh variabel Inovasi. Terlihat bahwa terdapat pengaruh

positif antara keduanya. Artinya, variabel Inovasi mampu memediasi pengaruh variabel Efikasi Diri terhadap variabel Intrapreneurship dan semakin variabel Efikasi Diri maka semakin positif pula Intrapreneurship yang dihasilkan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari data tabel yang ada diperoleh t statistik sebesar 5.345 dengan nilai signifikansi 0.000 maka hipotesis ini pun diterima.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Inovasi pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi.
2. Variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Intrapreneurship pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi.
3. Variabel Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Intrapreneurship pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi.
4. Variabel Inovasi mampu memediasi variabel Efikasi Diri terhadap Intrapreneurship pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi.

Saran

Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi diharapkan dapat mengembangkan tingkat efikasi dirinya terutama pada tingkat objektif dikarenakan penilaian pada indikator tersebut merupakan penilaian dengan nilai terendah.

Selain itu, inovasi juga dinilai memiliki peran penting sebagai faktor yang mampu meningkatkan pola pikir karyawan untuk mengembangkan jiwa intrapreneurship mereka sehingga diharapkan karyawan mampu berinovasi dalam pekerjaan mereka. Diharapkan karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi dapat memaksimalkan tingkat pengambilan resiko untuk berwirausaha namun harus diikuti dengan manajemen resiko yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A Baron, Robert & Byrne, Don. (2003). *Psikologi Sosial*. Jilid I. Jakarta. Erlangga. Arikunto, Suharsimi.
- Afriyie, N. (2020). *The Influence of Employee Self-efficacy, Outcome Expectation and Firm Resources on Intrapreneurial Behaviour: Insight from Ghana*. Athens Journal of Business & Economics, 6(4), 349–376. <https://doi.org/10.30958/ajbe.6-4-4>.
- Agusty Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Antonic, Bostjan and Hisrich, Robert. (2003). *Clarifying the Intrapreneurship Concept*. Emerald Journal of Small Bussiness and Enterprise Development. Vol 10, Number 1.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). *Reflections : Our journey in organizational change research and practice*. Journal of Change Management, 9: 2, 127-420.1080/14697010902879079.
- Arquero, Jose Luis., Carmen Fernández-Polvillo., Trevor Hassall dan John Joyce. (2015). *Vocation, motivation and approaches to learning: a comparative study*. Education + Training Vol. 57 No. 1, 2015 pp. 13-30.
- Bandura, A. (2012). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

- 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*. *Journal of Management and Organization*, 1–17. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.14>.
- Feist, Jess, dan Gregory JF. (2013). *Theories of Personality*. Ed.8. Singapore : McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hill, M.E. (2003). *The Development of an Instrument to Measure Intrapreneurship: Entrepreneurship Within the Corporate Setting. Full Thesis Submitted in Fulfillment of The Requirement for the Degree Master of Arts in Industrial Psychology*.
- Htet, A. T. (2022). *Intrapreneurship of Software Developers in Yangon, Myanmar*. *Pressacademia*, 9, 50–55. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2022.1539>.
- Lauster, Peter. (2015). *Tes Kepribadian (Terjemahan D.H. Gulo)*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Luecke, Richard. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Harvard Business Publishing. Corporation.
- Mennens, K., Letterie, W., Van Gils, A., & Odekerken-Schröder, G. (2022). *Exploring SME's behavioural changes resulting from innovation policy: the effect of receiving a subsidy on intrapreneurship*. *Entrepreneurship and Regional Development*, 34 (9–10), 935–954. <https://doi.org/10.1080/08985626.2022.2117417>
- Ormrod, Jeanne Ellis. (2008). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryana. (2014). *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tran, H. P. (2022). *High performance work system and intrapreneurial behavior: the role of relational psychological contract, self-efficacy and boundaryless career orientation*. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 12(1), 9–26. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-1-9-26>
- Tse, H., Newman, A., & Schwarz, G. (2018). *The Effects of Employees' Creative Self-Efficacy on Innovative Behavior: The Role of Entrepreneurial Leadership*. *Journal: Journal of Business Research* (2018). <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-business-research/issues>
- Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2020). *How Does Entrepreneurial Self-Efficacy Influence Innovation Behavior? Exploring the Mechanism of Job Satisfaction and Zhongyong Thinking*. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00708>.
- Winardi. (2008). *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta: Kencana.