



Analisis Anteseden Variabel Intrapreneurship Behavior Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta

Arief Darmawan ¹⁾; Maisaroh ²⁾

^{1,2)}Program Studi Bisnis Digital Sarjana Terapan Fakultas Bisnis Dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Email: ¹⁾ arief_darmawan@uii.ac.id ; ²⁾ maisaroh@uii.ac.id

How to Cite :

Darmawan A., Maisaroh (2023). Analisis Anteseden Variabel Intrapreneurship Behavior Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [26 November 2022]

Revised [26 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

KEYWORDS

Spiritual Leadership,
Perceived Organization
Support, Intrapreneurship

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Meningkatnya persaingan perguruan tinggi di Indonesia menuntut perubahan internal bagi setiap organisasi dalam menyiapkan strategi bersaing agar tetap bertahan dalam lingkungan ketidakpastian. Pertumbuhan dan kemampuan bertahan telah menjadi tujuan paling umum. Intrapreneurship bisa menjadi salah satu solusi menghadapi persaingan di industri perguruan tinggi. Intrapreneurship sangat penting dan tepat untuk dikembangkan dikalangan pendidikan tinggi di Indonesia. Penelitian ini mencoba menguji peran variabel kepemimpinan spiritualitas sebagai anteseden dari perilaku intrapreneurship dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen baik dari Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Yogyakarta. Sampel diambil dari populasi dengan menggunakan teknik simple random sampling, dan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan online kepada responden. Proses analisis data menggunakan Structured Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), untuk menguji model sekaligus untuk menguji hipotesis yang ditawarkan. Secara keseluruhan, di antara empat hipotesis yang diajukan, terdapat dua hipotesis yang diterima, dan dua hipotesis ditolak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap intrapreneurship, dan dukungan organisasi. Disisi lain, dukungan organisasi tidak berpengaruh langsung pada intrapreneurship, dan dukungan organisasi juga tidak menjadi variabel mediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan intrapreneurship

ABSTRACT

Increasing competition for higher education institutions in Indonesia requires internal changes for each organization in preparing a competitive strategy in order to survive in the current environment. Growth and survivability have been the most common goals. Intrapreneurship can be a solution to face competition in the higher education industry. Intrapreneurship is very important and appropriate to be developed among higher education in Indonesia. This research attempts to examine the role of the variable spirituality leadership as an antecedent of the intrapreneurship behavior of lecturers at private universities in Yogyakarta. The population of this study were all lecturers from private universities in Yogyakarta. Samples were taken from the population using simple random sampling techniques, and data collection was carried out by distributing questionnaires directly and online to respondents. The data analysis process uses Structured

Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS), to test the model as well as to test the hypotheses offered. Overall, among the four hypotheses proposed, there are two hypotheses that are accepted, and two hypotheses are rejected. The research findings show that spiritual leadership has a positive and significant effect on intrapreneurship and organizational support. On the other hand, organizational support has no direct effect on intrapreneurship, and organizational support is also not a variable mediating the relationship between spiritual leadership and intrapreneurship.

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan perguruan tinggi di Indonesia menuntut perubahan internal bagi setiap organisasi dalam menyiapkan strategi bersaing agar tetap bertahan dalam lingkungan ketidakpastian. Tercatat 2986 perguruan tinggi yang terdiri dari 83 perguruan tinggi negeri (PTN) dan 2880 perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia, konsekuensinya bagi pengelola Perguruan tinggi baik PTN maupun PTS harus menawarkan berbagai program untuk menciptakan pendapatan (revenue) setinggi mungkin terhadap peluang pasar yang ada. Dalam ekonomi transisi, Negara berkembang bergerak menuju kearah ekonomi maju, pertumbuhan biasanya menjadi tujuan utama. Hal ini terjadi pula dalam industri perguruan tinggi. Pertumbuhan dan kemampuan bertahan telah menjadi tujuan paling umum. Intrapreneurship bisa menjadi salah satu solusi menghadapi persaingan di industry perguruan tinggi. Intrapreneurship sangat penting dan tepat untuk dikembangkan dikalangan pendidikan tinggi di Indonesia. Hal ini mengingat semakin tingginya tuntutan perubahan dan daya saing terutama dalam menghadapi era milenial yang penuh dengan ketidakpastian dan disrupsi. Intrapreneurship sejatinya adalah enterpreneurship atau kewirausahaan yang ada dalam sebuah perguruan tinggi, karakteristik dari intrapreneurship sesungguhnya juga merupakan karakteristik dari enterpreneurship, diantaranya melibatkan inovasi, kemampuan mengambil resiko dan juga kreativitas. Dalam pengembangan perguruan tinggi, sebuah universitas saat ini sangat membutuhkan para intrapreneur untuk mendorong akselerasi kinerja dan kemajuan perguruan tinggi.

Dalam suatu lembaga perguruan tinggi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang akan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, organisasi atau lembaga perguruan tinggi akan lebih mudah menentukan arah kemana tujuan dan keberhasilan organisasinya. Kecerdasan spiritual merupakan faktor yang sangat dibutuhkan untuk memimpin sebuah organisasi khususnya sebuah perguruan tinggi. dengan nilai-nilai spiritual, orientasi seluruh aktivitas kepemimpinan akan didasarkan pada nilai ibadah dan sarana pengabdian kepada Tuhan. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Kaena itu kepemimpinan spiritual sering disebut dengan juga kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses dan perilaku kepemimpinan

Penelitian ini mencoba menguji peran variabel kepemimpinan spiritualitas sebagai anteseden dari perilaku intrapreneurship dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. Sejauh penelusuran peneliti, penelitian terkait perilaku intrapreneurship dalam kerangka kepemimpinan spiritual dengan unit analisis dosen untuk di Indonesia masih belum ada. Sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan dari sisi teoritis, dikaitkan dengan faktor anteseden dari perilaku intrapreneurship pada dosen di lingkungan Perguruan Tinggi. Secara rinci masalah yang diajukan dalam penelitian, pertama, apakah terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku intrapreneurship?, dan kedua, apakah variabel perceived organization support memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan spiritual dan perilaku intrapreneurship?

LANDASAN TEORI

Organisasi bertumbuh sesuai dengan kemampuan dan pencapaian yang berbeda. Terkadang satu organisasi bisa bertumbuh lebih cepat dibanding pesaingnya sehingga organisasi tersebut lebih mapan, dan mampu membentuk unit bisnis yang banyak. Salah satu faktor yang mendorong kesuksesan organisasi tersebut adalah jiwa entrepreneurship dari sumber daya manusia organisasi. Entrepreneurship dalam sebuah organisasi adalah nyata ada meski dalam tingkat yang berbeda-beda (Antoncic & Hisrich, 2003). Entrepreneurship dalam sebuah organisasi dikenal dengan istilah Intrapreneurship. Dalam konteks ini, definisi intrapreneurship dapat dijelaskan sebagai entrepreneurship yang ada dalam perusahaan (Hisrich, R. D., & Brush, 1985; Antoncic & Hisrich, 2003). Dalam konsep yang lain (Vesper, 1984) menjelaskan intrapreneurial behavior sebagai mengerjakan sesuatu yang baru yang datang dari proses kebiasaan untuk menemukan peluang.

Penelitian intrapreneurship selama ini terbagi dalam dua level yaitu level individu dan level organisasi. Pada level organisasi, para peneliti biasa menyebut dengan corporate entrepreneurship atau entrepreneurial orientation. Sedang pada level individu, para peneliti biasa menyebut aktifitas entrepreneurial sebagai intrapreneurship behavior. Aktiitas entrepreneurial tersebut diidentifikasi sebagai pengambilan resiko, proaktif, dan inovatif. Dalam praktiknya, intrapreneurial behavior adalah tipe unik dari extra-role behavior yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam peran pekerjaan mereka dan sekaligus mencari peluang baru untuk menciptakan nilai untuk organisasi dimana dia bekerja (Gawke et al., 2019); (Edú Valsania et al., 2016).

(Fry, 2003), mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai nilai, sikap, perilaku yang penting yang memotivasi seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa spiritual untuk kelangsungan hidup. Kepemimpinan spiritual dibangun dari konsep visi, harapan/perjuangan, altruistic, serta visioner dalam memimpin (Fry, 2003); (Fry, L., & Egel, 2017), serta cenderung menempatkan panduan yang jelas untuk memastikan karyawan mendukung visi nya (M. Yang & Fry, 2018). Visi yang jelas akan memberikan makna pada kerja seorang karyawan, menyemangati mereka, dan membuat karyawan loyal pada perusahaan (Presbitero & Teng-Calleja, 2017), serta akan mempertajam orientasi strategik karyawan. Beberapa penelitian di area perusahaan jasa membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual mengembangkan visi jauh ke depan, menajamkan rasa perjuangan dan harapan di antara karyawan, menciptakan budaya kasih yang meningkatkan motivasi intrinsic, dan bisa memuaskan kebutuhan spiritual karyawan (Presbitero & Teng-Calleja, 2017); (Bayighomog & Arasli, 2019). Penelitian lain menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat menginspirasi karyawan untuk beremphaty dan berorientasi pada pelanggan (Bayighomog & Arasli, 2019), kecenderungan untuk berbagi pengetahuan yang memfasilitasi munculnya ide dan eksperimentasi untuk solusi inovatif yang dibutuhkan pelanggan (Bayighomog & Arasli, 2019); (Chang & Teng, 2017). Kepemimpinan spiritual juga mendorong kapabilitas karyawan untuk memahami dan menyelesaikan isu atau masalah yang kompleks melalui dialog atau ceramah (Fry et al., 2017). Penelitian yang dilakukan (Usman et al., 2021) membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap perilaku intrapreneurship.

H1 – Kepemimpinan Spiritual berhubungan positif dengan perilaku intrapreneurship

Antoncic & Hisrich, (2001) menjelaskan bahwa lingkungan intra-organisasi adalah faktor kunci dalam pembentukan kecenderungan intrapreneurship. (Kuratko et al., 2005) dalam penelitiannya membuktikan bahwa administrator memiliki peran penting dalam pengembangan inovasi karyawan. (Floyd & Lane, 2000), menyebutkan bahwa manajer level atas bertanggung jawab dalam memelihara visi entrepreneurial dan mendorong kecenderungan karyawan untuk entrepreneurial. Disisi lain manajer level menengah bertanggung jawab dalam membantu proses tersebut menjadi role model melalui partisipasinya dalam aktifitas intrapreneurship.

Dukungan organisasi untuk berinovasi akan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam aktifitas inovatif (Goodale et al., 2011); (Imran & Aldaas, 2020). Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan organisasi dan inovasi organisasi (Alpkan et al., 2010).

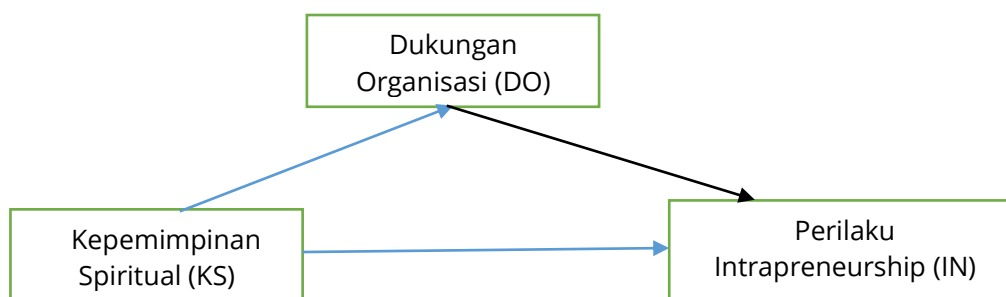
Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa dukungan organisasional yang diterima akan memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi, baik melalui hubungan langsung maupun hubungan mediasi dalam kaitan kepemimpinan spiritual dengan behavior atau kinerja organisasi (Baykal & Zehir, 2016; Forces et al., 2021; Rumangkit, 2020).

H2 – Kepemimpinan spiritual berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang diterima.

H3 – Dukungan organisasi yang diterima memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan perilaku intrapreneurship.

H4 – Dukungan organisasi yang diterima karyawan memiliki hubungan positif dengan perilaku intrapreneurship.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Yogyakarta. Sampel diambil dari populasi dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan online kepada responden.

Pengukuran Variabel

1. Perilaku intrapreneurship, diukur dengan menggunakan dimensi personal initiative yang mencerminkan indikator empat dimensi intrapreneurship dikaitkan dengan inisiatif, mengambil resiko, inovasi, dan proaktif yang dilakukan karyawan. Kuesioner diadopsi dari (Frese et al., 1997).
2. Kepemimpinan Spiritual, diukur dengan menggunakan persepsi dosen terhadap kepemimpinan spiritual di perguruan tinggi, yang terdiri dari tiga indikator yaitu visi yang ditawarkan, harapan atau keyakinan ke depan, dan altruism. Kuesioner yang digunakan mengadopsi kuesioner dari (Fry, L.W., Vitucci, S., & Cedillo, M., 2005).
3. Dukungan organisasional yang diterima, diukur dengan menggunakan persepsi dosen terkait dukungan organisasional terhadap karyawan pada indikator terkait, yaitu perhatian pada nilai dan tujuan karyawan, perhatian pada karyawan secara pribadi, keinginan memberikan kemanfaatan pada karyawan, kepuasan pada karyawan sebagai anggota organisasi, dan terakhir kepuasan pada kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan mengadopsi kuesioner dari (Armeli et al., 1998).

Analisis Data

Proses analisis data menggunakan Structured Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), untuk menguji model sekaligus untuk menguji hipotesis yang ditawarkan. Teknik analisis dilakukan dengan dua tahap, pertama uji *measurement model*, untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator. Kedua, uji *structural model*, untuk menguji model dan menganalisis ada tidaknya pengaruh antar variabel yang ada dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Responden penelitian ini adalah dosen Perguruan Tinggi swasta Di Yogyakarta, dengan total sebanyak 103 data. Responden terdiri dari 47 dosen laki-laki (45,6%) dan 56 dosen perempuan (54,4 %). Lama bekerja untuk golongan 1-5 tahun ada 23 responden (22,3%), golongan 6-10 tahun ada 36 orang (35%), dan golongan bekerja lebih dari 10 tahun ada 44 responden (44%). Kondisi responden ini menjadi dasar utama dalam penilaian intrapreneurship di kalangan dosen.

Measurement Model (Outer Model)

Tahap pertama analisis data menggunakan SEM PLS adalah melakukan evaluasi model pengukuran (measurement model) untuk memverifikasi indikator dan variabel laten yang akan digunakan untuk pengujian berikutnya. Prosesnya dengan melakukan uji validitas konvergen dan validitas diskriminasi, serta uji reliabilitas. Secara keseluruhan hasil dari model pengukuran dapat dilihat pada gambar 2, sebagai berikut:



Gambar 2. Model Pengukuran (referensi: hasil olah data)

Nilai validitas konvergen diketahui melalui loading factor setiap item. Suatu instrument dikatakan memenuhi kriteria pengujian validitas konvergen apabila bobotnya memiliki nilai di atas 0.7 (Hair et al., 2017). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SEM PLS diketahui bahwa semua item yang mengukur variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.7. Hasil ini dapat

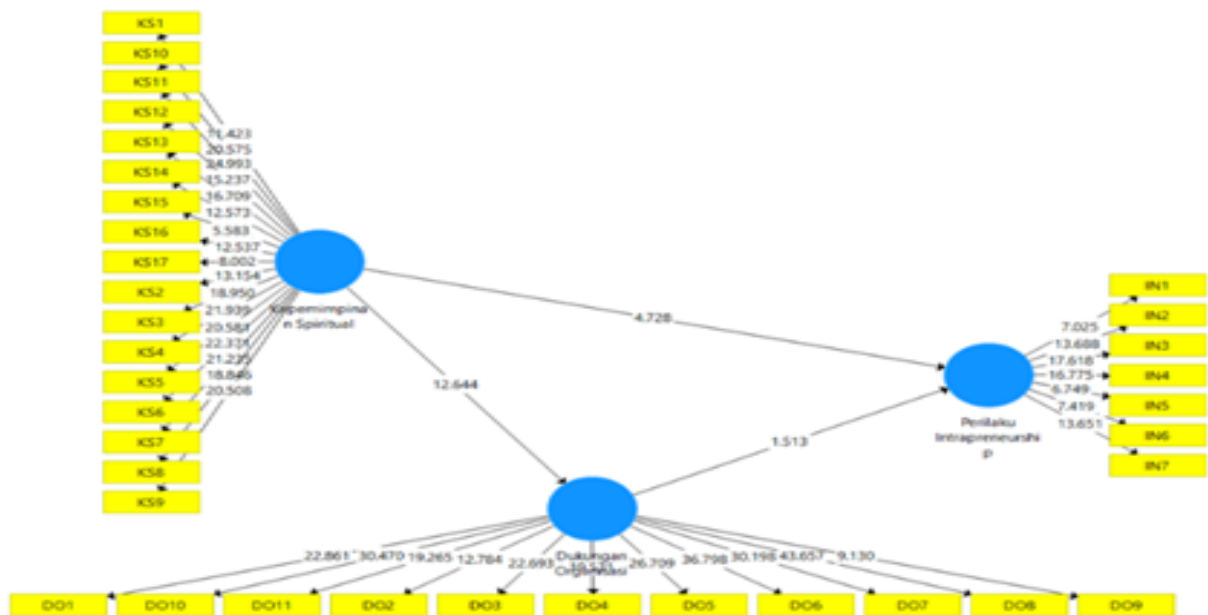
diartikan bahwa seluruh indikator dalam variabel ini telah memenuhi nilai standar convergent validity karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

Validitas diskriminan dievaluasi dengan menggunakan tabel cross loading. Kriteria Sem-PLS menyatakan bahwa korelasi jika variabel laten dengan setiap itemnya (variabel manifest) lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten tersebut dapat memprediksi itemnya dengan baik dibandingkan dengan variabel laten lainnya (Ringle, Rigdon, & Sarstedt, 2018). Berdasarkan hasil pengujian, keseluruhan item yang mengukur variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya. Dengan demikian, masing-masing item dinilai mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan item tersebut.

Pengukuran realibilitas konstruk dalam PLS mengacu pada nilai reliabilitas diskriminan, cronbach alpha dan composite reliability. Para ahli menyatakan bahwa apabila nilai discriminant reliability (AVE) lebih besar dari 0.5, composite reliability (C.R.) lebih besar dari 0.7, dan cronbach alpha (α) lebih besar dari 0.6, maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel (Hair et al., 2017) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, dapat diketahui bahwa masing-masing nilai dari variabel konstruk telah memenuhi kriteria ambang batas yang ditetapkan yaitu $AVE > 0,5$, $C.R. > 0,7$, dan $\alpha > 0,6$, maka dapat disimpulkan semua item dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Structural Model (Inner Model)

Model pengukuran struktural menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel eksogen kepada variabel endogen. Secara keseluruhan nilai model struktural dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 3. Model struktural (referensi: hasil olah data)

Kriteria kesesuaian model struktural dalam SEM PLS diuji Q-Square predictive relevance (Q²) dan dapat dihitung secara manual dengan menggunakan rumus. Berdasarkan perhitungan nilai Q-Square pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai q-square adalah 0,682. Artinya bahwa variabel intrapreneurship dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi sebesar 68,2 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Organisasi	0.523	0.518
Perilaku Intrapreneurship	0.333	0.320

Tabel 2. Nilai Q-Square

Perilaku Intrapreneurship	$1 - \{(1-0.523) \times (1-0.333)\} = 0.682$
---------------------------	--

Pengujian hipotesis model struktural dilakukan dengan perkiraan dan tes hipotesis mengenai hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan endogen yang ditentukan dalam diagram jalur. Berdasar hasil perhitungan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap dukungan organisasi, pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Intrapreneurship terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$. Sedangkan untuk variabel dukungan organisasi terhadap intrapreneurship tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai $p > 0,05$.

Tabel 3. Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi -> Perilaku Intrapreneurship	-0.238	-0.241	0.157	1.513	0.131
Kepemimpinan Spiritual -> Dukungan Organisasi	0.723	0.727	0.057	12.644	0.000
Kepemimpinan Spiritual -> Perilaku Intrapreneurship	0.725	0.728	0.153	4.728	0.000

Pengujian variabel mediasi seperti ditunjukkan pada tabel 4, menunjukkan nilai $p > 0,05$ sehingga dukungan organisasi tidak terbukti sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku intrapreneurship.

Tabel 4. Nilai Indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Spiritual -> Dukungan Organisasi -> Perilaku Intrapreneurship	-0.172	-0.175	0.116	1.484	0.139

Berdasarkan uji koefisien jalur dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan spiritualitas berpengaruh secara langsung terhadap dukungan organisasi dan perilaku intrapreneurship. Dosen yang memiliki persepsi yang bagus terhadap kepemimpinan spiritual dari pemimpin perusahaan, akan mempersepsikan bahwa dukungan organisasi juga bagus. Demikian juga persepsi dosen terhadap kepemimpinan spiritual tersebut juga akan mempengaruhi perilaku intrapreneurship yang tinggi pada diri karyawan. Disisi lain, dukungan organisasi dalam penelitian tersebut tidak memberikan pengaruh pada intrapreneurship, dan tidak menjadi variabel mediasi hubungan antara kepemimpinan spiritualitas terhadap intrapreneurship. Artinya seberapapun tingkat dukungan yang diberikan organisasi pada dosen, tidak akan mempengaruhi perilaku intrapreneurship karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara keseluruhan, di antara empat hipotesis yang diajukan, terdapat dua hipotesis yang diterima, dan dua hipotesis ditolak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap intrapreneurship, dan dukungan organisasi. Disisi lain, dukungan organisasi tidak berpengaruh langsung pada intrapreneurship, dan dukungan organisasi juga tidak menjadi variabel mediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan intrapreneurship.

Saran

Penelitian ke depan bisa fokus untuk mengkaji praktek terbaik perusahaan terkait bagaimana kepemimpinan spiritual bisa memotivasi karyawan sehingga mampu menumbuhkan jiwa intrapreneurship dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48(5), 732–755. <https://doi.org/10.1108/00251741011043902>
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495–527. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00054-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00054-3)
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7–24. <https://doi.org/10.1108/14626000310461187>
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Block, J., Fisch, C., & Rehan, F. (2020). Religion and entrepreneurship: a map of the field and a bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 70(4), 591–627. <https://doi.org/10.1007/s11301-019-00177-2>
- De Lurdes Calisto, M. (2015). How some hr management practices may hinder innovation: The case of the hotel industry. *Proceedings of the European Conference on Innovation and Entrepreneurship, ECIE, 2015-Janua*, 113–120.
- 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>
- Farrukh, M., Ghazzawi, I., Raza, A., & Shahzad, I. A. (2020). Can religiosity foster intrapreneurial behaviors? The mediating role of perceived organizational support. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(3), 354–371. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0083>
- Floyd, S. W., & Lane, P. J. (2000). Strategizing throughout the Organization : Managing Role Conflict in Strategic Renewal Author (s): Steven W . Floyd and Peter J . Lane Published by : Academy of Management Stable URL : <https://www.jstor.org/stable/259268> REFERENCES Linked references are. *The Academy of Management Review*, 25(1), 154–177.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). the Concept of Personal Data Protection in Ukraine. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Vol. 70, pp. 139–161). <http://www.evidence-based-entrepreneurship.com/content/publications/043.pdf%0Azotero://attachment/291/>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806–817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
- Ghazzawi, I., Smith, Y.S. and Cao, Y. (2012). Job satisfaction and faith: testing the effects of religious intensity on job satisfaction. *The Business Review*, 20 (2), 10–22.
- Ghazzawi, I. and Smith, Y. (2009). Crafting the whole employee: job satisfaction, job commitment, and faith-a new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 12 (2), 300–309.
- Goodale, J. C., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Covin, J. G. (2011). Operations management and corporate entrepreneurship: The moderating effect of operations control on the antecedents of corporate entrepreneurial activity in relation to innovation performance. *Journal of Operations Management*, 29(1–2), 116–127. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2010.07.005>
- Hisrich, R. D., & Brush, C. G. (1985). Women Minority Entrepreneurs : A Comparative Analysis. *Boston Center for Entrepreneurial Studies*.
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377–388. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
- Istianingsih S;, & Suraji R. (2020). Kekuatan Spiritualitas Dalam Entrepreneurship. In *Cv. Pena Persada*.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Bishop, J. W. (2005). Managers' Corporate Entrepreneurial Actions and Job Satisfaction. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 275–291. <https://doi.org/10.1007/s11365-005-2589-1>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376.

<https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>

Steele, J.M. and Bullock, E. . (2009). A review of spirituality in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21 (3), 273.

Vesper, K. H. (1984). *Tree Faces Of Corporate Entrepreneurship*.

Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. H., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>