

**INTERRELASI ANTARA PENGAMBILAN RISIKO, BERSAING
AGRESIF MENGEJAR PRESTASI, DAN PROAKTIF
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP
KECERDASAN ENTREPRENEURIAL DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Perwira Menengah di Markas Besar TNI AL
Cilangkap - Jakarta)**

Akhmad Tarmizi
Universitas Hang Tuah Surabaya
Akhmad_tarmizi@gmail.com

Abstract

Basically, job satisfaction is an individual thing. Each individual member of the Indonesian National Army - Navy will have a level of satisfaction varies according to the value system that applies to him. This study aimed to analyze how the mutual relationship between risk taking, compete aggressively pursue achievement, and a proactive attitude and how they affect entrepreneurial intelligence and job satisfaction of the middle-Navy officer (rank of Major and Lieutenant-Colonel) in the environment MABESAL Cilangkap - Jakarta.

Sampling was addressed to 150 people Major and Lieutenant-Colonel of 100 people (men) from the existing amount. Of the 5 main variables of the study (risk taking, compete aggressively pursue achievement, proactive, entrepreneurial intelligence, and job satisfaction) raised 50 manifest variables or observations. The number of valid questionnaires were further processed as many as 250 copies. The data were processed with descriptive analysis, cross tabulation analysis, confirmatory factor analysis, analysis of the structural model, are summarized end with the test of the hypothesis.

The results that test the 7th hypothesis proved significantly. Factors of risk taking, compete aggressively pursue achievement, and proactive significantly influence entrepreneurial intelligence. Factors of risk taking, compete aggressively pursue achievement, and proactive also significantly influence job satisfaction. Entrepreneurial intelligence factors significantly influence job satisfaction. Further discussion of the recommendations for improvement and development potential risk taking, compete aggressively pursue achievement, proactive, entrepreneurial intelligence, and job satisfaction in MABESAL environment.

Keywords: Risk Taking, Compete Aggressively Pursue Achievement, Proactive, Entrepreneurial Intelligence, Job Satisfaction, MABESAL.

I. Pendahuluan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Tiap individu anggota Tentara Nasional Indonesia – Angkatan Laut (selanjutnya disingkat sebagai TNI-AL) akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Aspek trisila yang merupakan motto prilaku dalam kegiatan sehari-hari, yaitu: Disiplin, Hierarki, dan Kehormatan Militer serta banyak lagi aspek lain dalam kehidupan sebagai tentara, dapat diperkirakan adanya perbedaan kepuasan kerja pada tingkatan strata perwira menengah yang berpangkat Letnan-Kolonel dan Mayor di lingkungan Markas Besar Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (selanjutnya disingkat MABESAL).

Hal yang berkaitan dengan *entrepreneurship* adalah keinginan dan keberanian seseorang dalam pengambilan risiko. Sikap pengambilan risiko merupakan komponen yang penting dalam orientasi *entrepreneurial*. Seorang prajurit ketika dia akan memasuki masa pensiun harus mampu mengambil keputusan dalam menjalankan masa pensiunnya. Ada beberapa pilihan antara lain: menikmati masa pensiunnya, mencari pekerjaan lain, mencari pekerjaan lalu membuka usaha sendiri, atau membuka usaha sendiri (entrepreneur).

Lingkungan budaya yang dapat menumbuhkan keberanian untuk bersaing agresif sekaligus mengejar prestasi dengan menyongsong setiap pesaing yang ada dengan cara memperbaiki posisi mereka dalam peta persaingan adalah bagian penting dalam menumbuhkan sikap bersaing yang positif.

MABESAL yang berada di Jakarta terdiri atas beberapa divisi/bagian, yaitu: Eselon Pimpinan, Eselon Pembantu Pimpinan, 19 Kedinasan di Jakarta dan 1 Kedinasan di Surabaya, Pusat Penerbang Angkatan Laut (Puspenerbal) di Surabaya, 2 Lembaga Pendidikan (Lemdik) di Jakarta dan Surabaya, 3 Komando Utama Pembinaan Operasi (Kotama Binops) di Jakarta dan Surabaya, 2 Komando Utama (Kotama) Pembinaan di Jakarta dan Surabaya, serta Pusat Polisi Militer Angkatan Laut (POMAL). TNI-AL dipimpin oleh Kepala Staf TNI Angkatan Laut (KASAL), yaitu perwira tinggi berbintang empat dengan pangkat Laksamana yang menjadi komandan TNI-AL di bawah Panglima TNI (Tentara Nasional Indonesia).

Dari beberapa pemaparan di atas, maka penelitian ini diarahkan untuk dapat menjawab persoalan kepuasan kerja dan kecerdasan *entrepreneurial* anggota TNI-AL yang dikaitkan dengan pengambilan risiko, bersaing agresif meraih prestasi, dan sikap proaktif mereka.

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah pengaruh sikap pengambilan risiko terhadap kecerdasan *entrepreneurial* dan kepuasan kerja Pamen MABESAL Cilangkap? (2) Apakah pengaruh sikap bersaing meraih prestasi terhadap kecerdasan *entrepreneurial* dan kepuasan kerja Pamen MABESAL Cilangkap? (3) Apakah pengaruh sikap proaktif terhadap kecerdasan *entrepreneurial* dan kepuasan kerja Pamen MABESAL Cilangkap? (4) Apakah pengaruh sikap kecerdasan *entrepreneurial* terhadap kepuasan kerja Pamen MABESAL Cilangkap?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Mengidentifikasi variabel pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, sikap proaktif, kecerdasan *entrepreneurial*, dan kepuasan kerja (2) Menganalisa asosiasi antara

identitas responden dengan variabel pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, sikap proaktif, kecerdasan entrepreneurial, dan kepuasan kerja.(3) Menganalisa interrelasi antara pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, dan sikap proaktif serta pengaruhnya terhadap kecerdasan entrepreneurial. (4) Menganalisa interrelasi antara pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, dan sikap proaktif serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. (5) Menganalisa pengaruh kecerdasan entrepreneurial terhadap kepuasan kerja.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, selain menambah informasi yang berkenaan dengan hasil uji hipotesis (dalam konteks akademis), juga berupa kontribusi manajerial dan operasional bagi MABESAL, yakni : (1) Dapat disiapkan bagaimana upaya yang sebaiknya diambil dalam menentukan sikap dalam pengambilan risiko anggota TNI-AL agar lebih berkembang dalam upaya bersaing mengejar prestasi kerja yang lebih baik lagi saat mengaplikasikan karyanya, kapan dan di mana pun mereka nantinya bertugas. (2) Dapat disiapkan serangkaian program upaya yang sebaiknya diambil dalam meningkatkan sikap positif untuk bersaing agresif mengejar prestasi anggota TNI-AL agar lebih berani bersaing dan berkarya secara positif sekaligus meraih prestasi yang lebih baik di masa depan. (3) Dapat mengarahkan dan mengembangkan sikap proaktif anggota TNI-AL agar lebih tangguh, cerdas, dan bersahabat dalam proses interaksi mereka dengan atasan, rekan sejawat, karyawan, dan masyarakat pada umumnya. (4) Dapat lebih mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kecerdasan entrepreneurial anggota TNI-AL sejak awal agar lebih sukses dalam menjalankan semua tugas mereka selanjutnya hingga setelah menjadi purnawirawan. (5) Dapat memberikan masukan kepada pimpinan TNI-AL untuk lebih efektif membekali segenap anggota TNI-AL sehingga memiliki kemampuan analisa, keterampilan, dan sikap positif dalam pekerjaannya yang kesemuanya ini diarahkan agar dapat tercapainya kepuasan kerja mereka.

II. Landasan Teori

Blum (dari As'ad, 2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial- individual di luar kerja. Terdapat empat macam aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu (1) Kerja yang secara mental menantang, (2) Imbalan yang pantas, (3) Kondisi kerja yang mendukung, (4) Rekan kerja yang mendukung

Menurut As'ad (2005) ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Kesempatan untuk maju, (2) Keamanan kerja, (3) Gaji, (4) Perusahaan dan manajemen, (5) Pengawasan (supervisi), (6) Faktor *intrinsic* dari pekerjaan, (7) Kondisi kerja, (8) Aspek sosial, (9) Komunikasi, (10) Fasilitas.

Entrepreneur adalah mereka yang mampu menggerakkan perekonomian masyarakat untuk maju, termasuk juga mereka yang berani mengambil risiko, mengkoordinasi kegiatan, mengelola modal atau sarana produksi, yang mengenalkan fungsi produksi baru, dan mereka yang memiliki respon kreatif dan inovatif terhadap perubahan yang terjadi.

Nasution, Noer, dan Suef (2001) menjelaskan konsep yang merinci karakteristik entrepreneur sebagai mereka yang memiliki *NAch (Need for Achievement)* tinggi, sebagai berikut: (a) Lebih menyukai pekerjaan dengan ; (b) risiko yang realistis Bekerja yang lebih giat pada tugas-tugas yang memerlukan kemampuan mental; (c) Tidak menjadi bekerja lebih giat dengan adanya imbalan uang; (d) Ingin bekerja pada situasi yang dapat diperoleh pencapaian pribadi (e) Menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kondisi yang memberikan umpan-balik yang jelas dan positif (f) Cenderung berpikir ke masa depan dan memiliki pemikiran jangka panjang.

Jika memilih untuk menjadi entrepreneur yang sukses, hal pertama yang perlu dimiliki adalah keyakinan dan keberanian untuk memulai langkah pertama, keluar dari zona kenyamanan, dan mulai mengubah diri (transformasi) melalui serangkaian kebiasaan baru menjadi sebagai entrepreneur. Untuk berubah menjadi seorang yang sukses, ada sepuluh kebiasaan yang perlu dilakukan dalam kehidupan sehari-hari (baik sebagai entrepreneur atau non-entrepreneur), yaitu: (1) Buatlah target dan impian setiap waktu; (2) Inovasi tiada henti ; (3) Senantiasa belajar, belajar, dan belajar; (4) Akumulasikan aset yang ada; (5) Gunakan konsep pengungkit untuk membangun bisnis; (6) Kembangkan orang-orang di sekelilingnya; (7) Sistematisasikan bisnis anda; (8) Bangun jaringan dan aliansi; (9) Jadilah investor yang cerdas Memberi dan mengucapkan syukur

Hal yang berkaitan dengan *entrepreneurship* adalah keinginan dan keberanian seseorang dalam pengambilan risiko. Pengambilan risiko para *entrepreneur* merupakan suatu kecenderungan untuk mengambil tindakan tegas dengan membuka usaha baru walau harus membutuhkan sumber daya yang besar dengan hasil yang belum pasti.

Perwira TNI- AL atau pensiunan TNI-AL yang dianggap berani terhadap risiko adalah mereka yang memiliki ciri-ciri berikut:

1. Bersedia menerima tugas yang menantang walaupun tidak pasti berhasil,
2. Memilih tugas-tugas yang memiliki resiko yang masuk akal dan moderat daripada yang beresiko besar,
3. Mampu membagi gagasan mereka kepada pihak lain walaupun yang tidak bersifat umum,
4. Mereka yang bersedia bekerja dan berpikir hingga tingkat pencapaian terbaik
5. Mereka yang siap berbuat salah serta siap menerima tugas yang mungkin salah dalam pengerjaannya.

Blackman, Hurd, dan Timo (*tanpa tahun*) juga mengemukakan bahwa *entrepreneur* adalah mereka yang lebih tinggi dalam hal kebutuhan berprestasi selain kreatif/inovatif, pengambilan risiko, dan kemandirian. Baron (1998) menyatakan bahwa *entrepreneur* adalah mereka yang bisa lebih bersikap proaktif daripada yang lainnya (*non-entrepreneur*). Profesionalisme kerja merupakan suatu tingkah laku, tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan corak dari suatu profesi. Dalam perkembangannya, *profesionalisme* mengandung dua unsur berpasangan, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan, unsur kecakapan teknik dan unsur kematangan etika, serta unsur akal dan unsur moral (Jones, 2010).

Kompetensi profesional sebagai wujud dari kualifikasi kunci seorang *profesional* yang dibangun oleh 4 unsur utama, yaitu kompetensi spesialis

(kemampuan dalam hal keterampilan dan pengetahuan, serta kemampuan mengorganisasikan dan menangani masalah), kompetensi metodik (kemampuan dalam hal mengumpulkan dan mengolah informasi, mengevaluasi informasi, serta bekerja secara sistematis), kompetensi individu (kemampuan dalam hal inisiatif, dapat dipercaya, motivasi, serta kreativitas), dan kompetensi sosial (kemampuan dalam hal berkomunikasi, kerja kelompok, serta kerjasama dengan pihak lain.).

TNI Angkatan Laut sebagai bagian integral dari TNI bertugas melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan, menegakkan hukum, dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut. TNI-AL berada di bawah Markas Besar TNI. Kepala Staf TNI Angkatan Laut, adalah perwira tinggi berbintang empat dengan pangkat Laksamana yang mengepalai Angkatan Laut di bawah Panglima TNI. Saat ini TNI AL mempunyai motto 'New Spirits' yang bisa dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas.

Hipotesa dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengambilan resiko memiliki pengaruh terhadap kecerdasan entrepreneurial

H2 : Pengambilan resiko memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Bersaing agresif meraih prestasi memiliki pengaruh terhadap kecerdasan entrepreneurial

H4 : Bersaing agresif meraih prestasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H5 : Proaktif memiliki pengaruh terhadap kecerdasan entrepreneurial

H6 : Proaktif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H7 : Kecerdasan entrepreneurial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

III. Metode Penelitian

Penelitian tesis ini merupakan studi eksploratif dan eksplanatif tentang bagaimana perwira TNI AL di kotama MABESAL dalam melaksanakan tugas/karier mereka yang dikaitkan dengan variabel-variabel pengambilan risiko, bersaing agresif dan proaktif. Latar belakang permasalahan sudah dijelaskan pada bab awal, demikian juga halnya kajian pustaka dan model penelitian.

Rancangan sebagai penelitian kuantitatif dengan menyiapkan eksplorasi terhadap variabel manifes dari kelima variabel yang diteliti (pengambilan risiko, bersaing agresif, proaktif, kecerdasan entrepreneurial, dan kepuasan kerja). Selanjutnya disiapkan proses pengambilan sampel, penyusunan kuesioner penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, serta pembahasan hasil temuan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi tiga variabel bebas dan dua variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel eksogen terdiri dari variabel pengambilan risiko (X1) dan variabel bersaing agresif (X2) dan variabel proaktif (X3). Sedangkan, variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel endogen didalam penelitian ini adalah variabel kecerdasan entrepreneurial (Y1) dan kepuasan kerja (Y2). Berikut adalah tabel indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini :

1. Indikator pengambilan resiko (X1)

| Nomor | Indikator Pengambilan Resiko |
|-------|---|
| X1.1 | Bersedia melakukan pekerjaan kasar bila memang diperlukan |
| X1.2 | Bersedia melakukan pekerjaan meskipun tanpa bantuan orang lain |
| X1.3 | Bersedia menerima tugas atau pesanan yang menantang walau belum pasti berhasil |
| X1.4 | Bersedia membuka usaha baru walau belum memperoleh hasil yang pasti |
| X1.5 | Mempertimbangkan penggunaan metode baru walau belum tentu berhasil |
| X1.6 | Memilih tugas-tugas yang memiliki resiko yang masuk akal dan moderat daripada yang beresiko besar |
| X1.7 | Mampu membagi gagasan kepada pihak lain walaupun tidak bersifat umum |
| X1.8 | Bersedia bekerja dan berpikir hingga pencapaian maksimal |
| X1.9 | Bersedia menerima tugas atau pesanan yang mungkin salah dalam pengerjaannya |
| X1.10 | Siap berbuat yang salah |

Sumber : Hitt, Ireland, dan Hoskisson (2000), Noer dan Wirjodidyo (2007), Noer et al (2013)

2. Indikator bersaing agresif mengejar prestasi (X2)

| Nomor | Indikator bersaing agresif mengejar prestasi |
|-------|---|
| X2.1 | Berusaha untuk berprestasi lebih baik lagi walau tanpa perangsang bonus finansial |
| X2.2 | Menghargai prestasi kerja lebih daripada imbalan uang |
| X2.3 | Responsif terhadap setiap ancaman |
| X2.4 | Berusaha meraih cita-cita dengan usaha dan kerja yang lebih cerdas |
| X2.5 | Aktif bersaing dengan rekan kerja untuk kebaikan perusahaan |
| X2.6 | Berusaha untuk memenangkan persaingan kerja atau bisnis |
| X2.7 | Bersikap menyerang terhadap gerakan pesaing bisnis atau dari rekan kerja |
| X2.8 | Berusaha menampilkan aktualisasi diri hingga tingkat prestasi terbaik |
| X2.9 | Aktif mengejar prestasi yang lebih baik |
| X2.10 | Agresif mengikuti dan mengalahkan gerak karier rekan kerja |
| X2.11 | Agresif menyusul dan mengalahkan prestasi perusahaan pesaing |

Sumber : Hitt, Ireland, dan Hoskisson (2000), Noer dan Wirjodidjo (2007), Noer et al (2013).

3. Indikator Proaktif (X3)

| Nomor | Indikator Proaktif |
|-------|--|
| X3.1 | Merencanakan banyak hal walau kadang gagal |
| X3.2 | Memiliki tujuan yang pasti atas karier di tempat kerja |
| X3.3 | Memiliki kepekaan terhadap rencana ke depan |
| X3.4 | Mencari berbagai informasi tentang banyak hal untuk menyusun langkah ke depan |
| X3.5 | Memikirkan secara seksama dari setiap langkah yang diambil |
| X3.6 | Memiliki rencana kerja yang matang untuk tiap bulan berjalan |
| X3.7 | Menyiapkan rencana cadangan atas setiap perubahan yang terjadi |
| X3.8 | Berusaha mengenalkan produk baru ke pasaran |
| X3.9 | Berusaha meraih setiap kesempatan/peluang untuk karier yang lebih baik di masa depan |

Sumber : Hitt, Ireland, dan Hoskisson (2000), Noer dan Wirjodidjo (2007), Noer *et al* (2013).

4. Indikator kecerdasan entrepreneurial (Y1)

| Nomor | Indikator kecerdasan entrepreneurial |
|-------|---|
| Y1.1 | Apakah anda termasuk murid rangking atas di sekolah |
| Y1.2 | Apakah anda menikmati terlibat dalam aktivitas kelompok di sekolah, seperti club atau tim olah raga? |
| Y1.3 | Apakah anda ikut terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekolah atau berinisiatif membuka usaha sendiri seperti stan minuman, berjualan kartu ucapan dan lain-lain? |
| Y1.4 | Apakah anda terlalu berhati-hati sebagai anak muda? |
| Y1.5 | Apakah anda nekat dan berjiwa petualang? |
| Y1.6 | Apakah pendapat orang lain sangat mempengaruhi Anda? |
| Y1.7 | Apakah anda merubah rutinitas sehari-hari menjadi motivator penting untuk memulai bisnis Anda sendiri? |
| Y1.8 | Anda mungkin menikmati bekerja, tetapi apakah Anda benar-bener mau bekerja lembur? |
| Y1.9 | Ketika anda sudah menyelesaikan suatu proyek dengan sukses, apakah anda ingin memulai yang lain ? |
| Y1.10 | Apakah anda bersedia mengambil tabungan Anda untuk berbisnis ? |
| Y1.11 | Jika bisnis anda gagal apakah anda akan membuat bisnis lain? |
| Y1.12 | Apakah anda percaya menjadi entrepreneur itu beresiko? |
| Y1.13 | Apakah anda membuat tujuan jangka pendek dan jangka panjang anda secara tertulis ? |
| Y1.14 | Apakah anda yakin mempunyai kemampuan mengatur cash flow / aliran keuangan secara profesional ? |

5. Indikator kepuasan kerja (Y2)

| Nomor | Indikator kepuasan kerja |
|-------|---|
| Y2.1 | Kepuasan atas pemanfaatan diri |
| Y2.2 | Kepuasan atas kemandirian dalam bekerja |
| Y2.3 | Kepuasan atas pengembangan karir |
| Y2.4 | Kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja |
| Y2.5 | Kepuasan atas hubungan dengan atasan |
| Y2.6 | Kepuasan atas kebijaksanaan perusahaan/instansi |

Sumber : Artyaningtyas (2012)

Populasi penelitian adalah perwira menengah (pamen) berpangkat Mayor dan Letnan Kolonel di MABESAL Cilangkap Jakarta. Penulis mengambil locus populasi di MABESAL dikarenakan pamen yang berdinis disini sangat heterogen sehingga sudah dapat mewakili sumber *intake* baik dari Akademi Angkatan Laut (AAL), Perwira Karir (sumber dari lulusan sarjana/D3), dan dari SECAPA (sekolah calon perwira) bersumber dari prajurit bintanga yang telah dididik menjadi seorang perwira karena sudah memenuhi syarat dan berprestasi. Jumlah perwira dengan pangkat yang dimaksud di lingkungan MABESAL adalah 1.120 laki-laki dan 164 wanita.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus *Slovin* (Sharma, 1996 ; Ross, 2000 ; Hair *et al*, 2006 ; Benson *et al*, 2005), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan (digunakan e = 5%)

Di sisi lain, penelitian dengan SEM (Structural Equation Modelling) mensyaratkan jumlah sampel sebanyak 5 x jumlah indikator (Ferdinand, 2005). Berdasarkan dua uraian di atas (Slovin dan persyaratan sampel minimal dalam SEM), maka ditentukan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 250 responden. Total responden sebanyak 250 orang menjadi 150 berpangkat Mayor dan 100 berpangkat Letnan Kolonel.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner bersifat tertutup yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan menyediakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan.

Tahap pengolahan data dilaksanakan setelah semua data terkumpul. Langkah pengolahan data merupakan langkah yang kritis untuk dapat menghasilkan temuan penting dalam penelitian ini. Ada 5 langkah dan proses yang dilaksanakan, yaitu: (1) Rekapitulasi Data; (2) Pengolahan Statistik Deskriptif; (3) Pengolahan Analisis

Tabulasi Silang; (4) Pengolahan Analisis Faktor Konfirmatori; (5) *Structural Equation Modelling*

IV. Hasil dan Pembahasan

Hipotesis masih perlu diuji keabsahannya. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan serta dijabarkan secara cukup lengkap yang didukung oleh kedua bahasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1 = Pengambilan resiko memiliki pengaruh terhadap kecerdasan entrepreneurial) :

Sikap lebih berani dalam pengambilan risiko oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan entrepreneurial mereka. Makin tinggi tingkat keberanian dalam pengambilan risiko pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kecerdasan entrepreneurialnya.

Sikap berani dalam pengambilan risiko didukung oleh 8 dari 10 variabel observasi, yaitu: bersedia melakukan pekerjaan kasar bila memang diperlukan, bersedia melakukan suatu pekerjaan meskipun tanpa bantuan orang lain, bersedia menerima tugas atau pesanan yang menantang walau belum pasti berhasil, bersedia membuka usaha baru walau belum memperoleh hasil yang pasti, mempertimbangkan penggunaan metode baru walau belum tentu berhasil, memilih tugas-tugas yang memiliki risiko yang masuk akal dan moderat daripada yang berisiko besar, mampu membagi gagasan kepada pihak lain walaupun yang tidak bersifat umum, serta bersedia menerima tugas atau pesanan yang mungkin salah dalam pengerjaannya. Dua variabel yang tidak termasuk pada model struktural adalah: bersedia bekerja dan berpikir hingga pencapaian maksimal serta siap berbuat yang salah.

2. Hipotesis 2 (H2 = pengambilan resiko memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja)

Sikap lebih berani dalam pengambilan risiko oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Makin tinggi tingkat keberanian dalam pengambilan risiko pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja sepenuhnya dibangun oleh ke-6 variabel observasi, yaitu: kepuasan atas pemanfaatan diri, kepuasan atas kemandirian dalam bekerja, kepuasan atas pengembangan karier, kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja, kepuasan atas hubungan dengan atasan, serta kepuasan atas kebijakan perusahaan/instansi

3. Hipotesis 3 (H3 = bersaing agresif mengejar prestasi memiliki pengaruh terhadap kecerdasan entrepreneurial)

Sikap berani bersaing agresif mengejar prestasi oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan entrepreneurial mereka. Makin tinggi tingkat keberanian untuk bersaing agresif meraih prestasi pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kecerdasan entrepreneurialnya. Sikap berani bersaing agresif mengejar prestasi didukung oleh 9 dari 11 variabel observasi, yaitu: berusaha untuk berprestasi lebih baik lagi walau tanpa perangsang bonus finansial,

menghargai prestasi kerja lebih daripada imbalan uang, responsif terhadap setiap ancaman, berusaha meraih cita-cita dengan usaha dan kerja yang lebih cerdas, aktif bersaing dengan rekan kerja untuk kebaikan perusahaan, berusaha untuk memenangkan persaingan kerja atau bisnis, bersikap menyerang terhadap gerakan pesaing bisnis atau dari rekan kerja, agresif mengikuti dan mengalahkan gerak karier rekan kerja, serta agresif menyusul dan mengalahkan prestasi perusahaan pesaing. Dua variabel yang tidak termasuk pada model struktural adalah: berusaha menampilkan aktualisasi diri hingga tingkat prestasi terbaik, serta aktif mengejar prestasi yang lebih baik.

4. Hipotesis 4 (H4 = bersaing agresif meraih prestasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja)

Sikap berani bersaing agresif meraih prestasi oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Makin tinggi tingkat keberanian untuk bersaing agresif meraih prestasi pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

5. Hipotesis 5 (H5 = proaktif memiliki pengaruh terhadap kecerdasan entrepreneurial)

Sikap lebih proaktif oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan entrepreneurial mereka. Makin tinggi sikap proaktif pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kecerdasan entrepreneurialnya. Sikap proaktif didukung oleh 7 dari 9 variabel observasi, yaitu: merencanakan banyak hal walau kadang gagal, memiliki tujuan yang pasti atas karier di tempat kerja, memikirkan secara seksama dari setiap langkah yang diambil, memiliki rencana kerja yang matang untuk tiap bulan berjalan, menyiapkan rencana cadangan atas setiap perubahan yang terjadi, berusaha mengenalkan produk baru ke pasaran, serta berusaha meraih setiap kesempatan/peluang untuk karier yang lebih baik di masa depan. Dua variabel yang tidak termasuk pada model struktural adalah: memiliki kepekaan terhadap rencana ke depan, serta mencari berbagai informasi tentang banyak hal untuk menyusun langkah ke depan.

6. Hipotesis 6 (H6 = proaktif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja)

Sikap lebih proaktif oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Makin tinggi sikap proaktif pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

7. Hipotesis 7 (H7 = kecerdasan entrepreneurial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja)

Tingkat kecerdasan entrepreneurial yang dimiliki oleh para perwira menengah di MABESAL Cilangkap Jakarta terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Makin tinggi tingkat kecerdasan entrepreneurial pada diri seseorang, makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Jenis dan tingkat kecerdasan entrepreneurial didukung oleh 9 dari 14 variabel observasi, yaitu: termasuk murid ranking atas di sekolah, menikmati terlibat dalam aktivitas kelompok di sekolah, terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekolah atau berinisiatif membuka usaha sendiri, terlalu berhati-hati sebagai

anak muda, terpengaruh pendapat orang lain, menikmati bekerja dan benar-benar mau bekerja lembur, memulai lagi yang lain setelah sukses menyelesaikan suatu proyek, percaya menjadi *entreprenur* itu berisiko, serta mampu mengatur *cash flow* secara profesional. Lima variabel yang tidak termasuk pada model struktural adalah: nekat dan berjiwa petualang, merubah rutinitas sehari-hari menjadi motivator penting untuk memulai bisnis Anda sendiri, bersedia mengambil tabungan Anda untuk berbisnis, Jika bisnis anda gagal akan membuat bisnis lain, serta membuat tujuan jangka pendek dan jangka panjang anda secara tertulis.

Pembahasan aspek deskriptif dan operasionalisasi hasil temuan dimaksudkan sebagai kajian praktis dari pembahasan yang dilaksanakan sebelumnya. Beberapa hal yang akan disorot dari hasil tabulasi silang dan analisi deskriptif lainnya adalah sebagai berikut:

a. Asosiasi antara pilihan karier saat pensiun

Tidak ada perbedaan yang nyata untuk persoalan rencana karier setelah pensiun nantinya dari kalangan mereka yang pangkat Mayor dan Letnan-Kolonel di lingkungan MBESAL Cilangkap Jakarta.

Tabel 1 . Tabulasi silang rencana setelah pensiun

| No | RENCANA SETELAH PENSIUN | MAYOR | LETNAN KOLONEL | TOTAL |
|----|--|-------|-------------------|-------|
| 1 | Membuka usaha sendiri | 22 | 22 | 44 |
| 2 | Menikmati pensiun | 97 | 66 | 163 |
| 3 | Mencari pekerjaan lain lalu membuka usaha sendiri | 7 | 4 | 11 |
| 4 | Mencari pekerjaan lain | 24 | 8 | 32 |
| | JUMLAH | 150 | 100 | 250 |

Sumber: data diolah oleh penulis

Terlihat dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti antara Mayor dan Letnan-Kolonel dalam menghadapi masa pensiun nantinya. Sebagian besar dari mereka ingin bisa menikmati masa pensiun dengan tenang bersama keluarga, atau bekerja di tempat yang lain. Hanya sebagian kecil saja yang ingin membuka usaha sendiri sebagai *entrepreneur*.

b. Deskriptif Konstruksi Pengambilan Risiko

Sikap para Mayor dan Letnan-kolonel di lingkungan MABESAL Cilangkap Jakarta dalam hal pengambilan risiko sudah termasuk bagus (relatif berani dalam pengambilan risiko)

Masih ada 3 variabel pengambilan risiko yang perlu diperhatikan untuk proses pengembangan kemampuan para perwira di periode mendatang, yaitu: kemampuan membagi gagasan kepada pihak lain walaupun yang tidak bersifat umum, kesiapan untuk bekerja dan berpikir hingga pencapaian maksimal, serta kesiapan diri untuk berbuat yang salah. Tingkat keberanian dalam hal pengambilan risiko pada 7 atribut lainnya sudah cukup bagus yang perlu terus dipertahankan dan dikembangkan.

c. Deskriptif Konstruk Bersaing Agresif Mengejar Prestasi

Sikap para Mayor dan Letnan-kolonel di lingkungan MABESAL Cilangkap Jakarta dalam hal bersaing agresif mengejar prestasi sudah termasuk bagus (relatif berani untuk bersaing agresif mengejar prestasi) Masih ada 3 variabel bersaing agresif mengejar prestasi yang perlu diperhatikan untuk proses pengembangan kemampuan para perwira di periode mendatang, yaitu: responsif terhadap setiap ancaman, usaha untuk menampilkan aktualisasi diri hingga tingkat prestasi terbaik, serta sikap agresif menyusul dan mengalahkan prestasi perusahaan pesaing. Tingkat keberanian dalam hal bersaing agresif mengejar prestasi pada 8 atribut lainnya sudah cukup bagus yang perlu terus dipertahankan dan dikembangkan untuk membangun kebanggaan sebagai prajurit profesional.

d. Deskriptif Konstruk Proaktif

Sikap para Mayor dan Letnan-kolonel di lingkungan MABESAL Cilangkap Jakarta dalam hal bersikap proaktif sudah termasuk bagus (relatif lebih proaktif). Masih ada 3 variabel proaktif yang perlu diperhatikan untuk proses pengembangan kemampuan para perwira di periode mendatang, yaitu: memiliki kepekaan terhadap rencana ke depan, memikirkan secara seksama dari setiap langkah yang diambil, serta berusaha meraih setiap kesempatan/peluang untuk karier yang lebih baik di masa depan.

Tingkat keberanian dalam hal bersikap proaktif pada 6 atribut lainnya sudah cukup bagus yang perlu terus dipertahankan dan dikembangkan untuk membangun kebanggaan sebagai prajurit profesional, sebagai calon pimpinan terbaik di lingkungan TNI-AL.

e. Deskriptif Konstruk Kecerdasan Entrepreneurial

Sikap para Mayor dan Letnan-kolonel di lingkungan MABESAL Cilangkap Jakarta dalam hal kecerdasan entrepreneurial sudah termasuk bagus (relatif sudah memiliki kecerdasan entrepreneurial yang mumpuni).

Masih ada 5 variabel kecerdasan entrepreneurial yang perlu diperhatikan untuk proses pengembangan kemampuan para perwira di periode mendatang, yaitu: termasuk murid ranking atas di sekolah, nekat dan berjiwa petualang, memulai pekerjaan lain setelah selesai dengan suatu proyek, membuat bisnis lain bila gagal di bisnis sebelumnya, serta membuat tujuan jangka pendek dan jangka panjang secara tertulis. Tingkat kecerdasan entrepreneurial pada 9 atribut lainnya sudah cukup bagus yang perlu terus dipertahankan dan dikembangkan untuk membangun kebanggaan sebagai prajurit profesional, sebagai calon pimpinan terbaik di lingkungan TNI-AL.

f. Deskriptif Konstruk Kepuasan Kerja

Sikap para Mayor dan Letnan-kolonel di lingkungan MABESAL Cilangkap Jakarta dalam hal KEPUASAN KERJA sudah termasuk bagus (relatif sudah memiliki kepuasan kerja yang bagus). Masih ada 2 variabel kepuasan kerja yang perlu diperhatikan untuk proses pengembangan kemampuan para perwira di periode mendatang, yaitu: kepuasan atas kemandirian dalam bekerja, serta kepuasan atas pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja pada 4 atribut lainnya sudah cukup bagus yang perlu terus dipertahankan dan dikembangkan untuk membangun kebanggaan sebagai prajurit profesional,

sebagai calon pimpinan terbaik di lingkungan TNI-AL untuk bangsa dan negara Indonesia yang lebih baik.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat dirangkum dari keseluruhan hasil temuan dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat dijabarkan dalam 5 hal utama sesuai dengan tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Identifikasi variabel-variabel utama penelitian, yaitu variabel pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, proaktif, kecerdasan entrepreneurial, dan kepuasan kerja (dengan *confirmatory factor analysis*) sebagai berikut:
 - a. Dari 10 indikator amatan untuk pengambilan risiko ditemukan hanya 8 variabel yang signifikan membangun konstruk pengambilan risiko,
 - b. Dari 11 variabel amatan untuk bersaing agresif mengejar prestasi ditemukan hanya 9 variabel yang signifikan membangun konstruk bersaing agresif mengejar prestasi,
 - c. Dari 9 variabel amatan untuk sikap proaktif ditemukan hanya 7 variabel yang signifikan membangun konstruk proaktif.
 - d. Dari 14 variabel amatan untuk kecerdasan entrepreneurial ditemukan hanya 9 variabel yang signifikan membangun konstruk kecerdasan entrepreneurial.
 - e. Seluruh 6 variabel amatan untuk kepuasan kerja signifikan membangun konstruk kepuasan kerja, yaitu: kepuasan atas pemanfaatan diri, kepuasan atas kemandirian dalam bekerja, kepuasan atas pengembangan karier, kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja, kepuasan atas hubungan dengan atasan, serta kepuasan atas kebijakan perusahaan/instansi.
2. Tidak terdapat asosiasi antara identitas responden yang berarti (signifikan) dengan variabel-variabel pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, proaktif, kecerdasan entrepreneurial, dan kepuasan kerja.
3. Terdapat interrelasi di antara variabel pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, dan proaktif. Pengujian hipotesis dari ketiga variabel tersebut terhadap kecerdasan entrepreneurial, adalah sebagai berikut:
 - a. Sikap berani dalam pengambilan risiko berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan entrepreneurial. Makin tinggi tingkat keberanian seseorang dalam pengambilan risiko, makin tinggi pula tingkat kecerdasan entrepreneurialnya.
 - b. Sikap berani untuk bersaing agresif mengejar prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan entrepreneurial. Makin tinggi tingkat keberanian seseorang untuk bersaing agresif mengejar prestasi, makin tinggi pula tingkat kecerdasan entrepreneurialnya.
 - c. Sikap proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan entrepreneurial. Makin tinggi sikap proaktif yang ditampilkan, makin tinggi pula tingkat kecerdasan entrepreneurialnya.
4. Terdapat interrelasi di antara variabel pengambilan risiko, bersaing agresif mengejar prestasi, dan proaktif sekaligus berpengaruh terhadap kepuasan

kerja. Pengujian hipotesis dari ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Sikap berani dalam pengambilan risiko berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi tingkat keberanian seseorang dalam pengambilan risiko, makin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
 - b. Sikap berani untuk bersaing agresif mengejar prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi tingkat keberanian seseorang untuk bersaing agresif mengejar prestasi, makin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
 - c. Sikap proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi sikap proaktif yang ditampilkan, makin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
5. Tingkat kecerdasan entrepreneurial seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi tingkat kecerdasan entrepreneurial yang dijalankan, makin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Saran

Saran yang dapat diajukan dari keseluruhan hasil temuan dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat dijabarkan dalam 6 hal utama, sebagai berikut:

1. Bila diharapkan lebih banyak lagi dari perwira yang akan memilih karier sebagai entrepreneur setelah pensiun nanti, maka pihak MABESAL perlu lebih sering dan gencar memberikan program pelatihan 'menjadi entrepreneur yang sehat dan sukses saat pensiun' kepada calon pensiunan minimal 1 tahun sebelum mereka benar-benar pensiun.
2. Pihak MABESAL dapat lebih aktif menyiapkan program untuk membangkitkan keberanian para perwira dalam pengambilan risiko, terutama pada 3 aspek yang berikut:
 - a. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk berbagi gagasan kepada pihak lain walaupun yang tidak bersifat umum.
 - b. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk bersedia bekerja dan berpikir hingga pencapaian maksimal.
 - c. Mengembangkan sikap dan kesiapan berbuat yang salah di kalangan perwira.
3. Pihak MABESAL dapat lebih aktif menyiapkan program untuk membangkitkan keberanian para perwira untuk berani maju bersaing agresif mengejar prestasi, terutama pada 3 aspek yang berikut:
 - a. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk 'responsif terhadap setiap ancaman'.
 - b. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk berani 'menampilkan aktualisasi diri hingga tingkat prestasi terbaik'.
 - c. Mengembangkan sikap dan kesiapan 'agresif menyusul dan mengalahkan prestasi perusahaan pesaing' di kalangan perwira.
4. Pihak MABESAL dapat lebih aktif menyiapkan program untuk membangkitkan keberanian para perwira untuk bersikap lebih proaktif, terutama pada 3 aspek yang berikut:

- a. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk 'lebih peka terhadap rencana ke depan'.
- b. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk tetap berani memikirkan secara seksama dari setiap langkah yang diambil.
- c. Mengembangkan sikap 'berusaha meraih setiap kesempatan/peluang untuk karier yang lebih baik di masa depan' di kalangan perwira.
5. Pihak MABESAL dapat lebih aktif menyiapkan program untuk membangkitkan tingkat kecerdasan entrepreneurial yang lebih bagus bagi para perwira, terutama pada 5 aspek yang berikut:
 - a. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk 'menjadi murid ranking atas di sekolah'.
 - b. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk tetap berani 'nekat dan berjiwa petualang'.
 - c. Mengembangkan sikap 'terus mulai pekerjaan berikutnya setelah rampungan suatu pekerjaan sebelumnya dan sukses' di kalangan perwira.
 - d. Mengembangkan kemampuan para perwira untuk tetap berani 'gagal namun tetap mencoba lagi dalam bisnis atau lainnya'.
 - e. Mengembangkan sikap 'membuat tujuan jangka pendek dan jangka panjang secara tertulis' di kalangan perwira.
6. Pihak MABESAL dapat lebih aktif menyiapkan program untuk membangkitkan dan konsisten meningkatkan kepuasan kerja yang lebih maksimal bagi para perwira, terutama pada 2 aspek yang berikut:
 - a. Mengembangkan program bagi para perwira untuk 'kepuasan atas kemandirian dalam bekerja'.
 - b. Mengembangkan program 'pengembangan karier'.
7. Penulis berharap agar untuk penelitian selanjutnya dapat mencoba dengan sumber dari prajurit wanita TNI AL saja yaitu korps wanita Angkatan Laut (KOWAL).

Daftar Referensi

- Antoncic, B. dan Hisrich, R. D. (tanpa tahun). *An Empirical Investigation of Impacts of Corporate Entrepreneurship - Related Contingencies on Organizational Wealth Creation*. University of Ljubljana dan Case Western Reserve University.
- Ardichvili, A., Cardoza, R., dan Ray, S. (2003). *A Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development*. Journal of Business Venturing 18:105 – 123.
- Artyaningtyas, A. Triani (2012). *Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediator*. Tesis Magister. Universitas Satya Wacana. Salatiga.
- As'ad, M. (2003). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, (4Th ed)* Liberty. Yogyakarta.
- Baron, R. A. (1998). *Cognitive Mechanisms in Entrepreneurship: Why and When Entrepreneurs Think Differently than Other People*. Journal of Business Venturing 13 (275-294)
- Benson, P. G., MvClove, J. T., dan Sincich, T. (2005). *Statistics for Business and Economics*. 9th Edition. Prentice Hall. New Jersey.

- Blackford, B (2010). *CEO Statements of Aggressiveness and the Competitive Aggressiveness of Firms: Is There a Relationship?* Institute of Behavioral and Applied Management. Northwest Missouri State University.
- Blackman, A. Hurd, T. dan Timo, N. (tanpa tahun). *Entrepreneurs: More Honest than We Think, a Preliminary Investigation into the Characteristics and Values of Owner-Managers*. Griffith University. Gold Coast. Australia
- Chandra, P. E. (2001). *Menjadi Entrepreneur Sukses*. PT Grasindo. Jakarta. Envick, B. R. dan Langford,
- Ferdinand, A. (2005). *Structural Equation Modeling – Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 3. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, F. H., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E, dan Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis. 6th Edition*. Prentice Hall. Pearson International Edition. New Jersey.
- Jones, G. (2010). *Organization Theory, Design, and Change. 6th Edition*. Global Edition.
- Kuratko, D. F. dan Hornsby, J. S. (tanpa tahun). *Corporate Entrepreneurship and Middle Managers: a Model for Corporate Entrepreneurial Behavior*. The Entrepreneurship Program College of Business. Ball State University. Muncie. IN 47306.
- Leiblein, M. J. dan Reuer, J. J. (2004). *Building a Foreign Sales Base; The Role of Capabilities and Alliances for Entrepreneurial Firms*. Journal of Business Venturing 19, 285-307.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mullins, J. W. dan Forlani, D. (2005), *Missing the Boat or Sinking the Boat: a Study of New Venture Decision Making*. Journal of Business Venturing 20, 47-69.
- Nasution, A. H., Noer, B. A., dan Suef, M. (2001). *Membangun Spirit Entrepreneur Muda Indonesia: Suatu Pendekatan Praktis dan Analitis*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Noer, B. A. dan Wirjodirdjo, B. (2007). *Pola Asuh Orang Tua yang Membentuk Jiwa Wirausaha Anak: Studi pada Mahasiswa Teknik Industri ITS Surabaya*.
- Palich, L. E. dan Bagby, D. R. (1995). *Using Cognitive Theory to Explain Entrepreneurial Risk-Taking: Challenging Conventional Wisdom*. Journal of Business Venturing 10, 425-438.
- Putri, E. Sagita (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik terhadap Organization Citizenship Behavior pada Karyawan*. Tesis Pascasarjana. Universitas Negeri Malang.
- Ross, S. M. (2000). *Introduction to Probability and Models. 6th Edition*. Harcourt Academic Press. San Diego.
- Sembhi, R. A. (2002). *Entrepreneurial Orientation: a Review of Selected Literature*. University of Waterloo. Ontario Canada.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley & Sons. New York.
- Simon, M., Houghton, S. M., dan Aquino, K. (1999). *Cognitive Biases, Risk Perception, and Venture Formation: How Individuals Decide to Start Companies*. Journal of Business Venturing 15, 113-134.
- Stewart, W. H., Watson, W. E., Carland, J. C., dan Carland, J. W. (1998). *A Proclivity for Entrepreneurship; a Comparison of, Small Business Owner, and Corporate Managers*. Journal of Business Venturing 14, 189-214.

Walpole, R. E., Myers, R. H., Myers, S. L., dan Ye, K. (2002). *Probability and Statistics for Engineers and Scientists. 7th Edition*. Prentice Hall. Pearson Education International. New Jersey.

Wiklund, J. dan Sheperd, D. (2005), *Entrepreneurial Orientation and Business Performance: A Configurational Approach*, Journal of Business Venturing 20, 71-91.

Internet

Nurhidayat (2013, Maret). *Kompetensi Profesional*. [http://etika.lecture.ub.ac.id/files/2012/02/kuliah-04Kompetensi Profesionalisme.pdf](http://etika.lecture.ub.ac.id/files/2012/02/kuliah-04Kompetensi%20Profesionalisme.pdf) (diakses tanggal 14 Desember 2014)

Jurnal

Avrami, Y., and Lerner, M. (2003). *The Effect of Combat Service and Military Rank on Entrepreneurial Careers: the Case of Israeli MBA Graduates*. Tel Aviv University. Journal of Political and Military Sociology, Vol. 31, No.1 (Summer): 97-294.

M. (2000). *The Five-Factor Model for Personality: Assessing Entrepreneurs and Managers*. Academy of Entrepreneurship Journal. Volume 6 Number 1.

Jurnal Ekonomi dan Manajemen (Journal of Economics and Management). Volume 8, Nomor 2, ISSN 1411-5794. Terakreditasi SK Dirjen DIKTI No. 39/DIKTI/Kep./2004.

Koiranen, M., Hyrsky, K., dan Tunnanen, M. (1997). *Risk Taking Propensity of U.S. and Finnish SME's: Findings on Similarities and Differences*. Academy Entrepreneurship Journal. Volume 2 Number 2.

Lyon, D. W., Lumpkin, G. T., dan Dess, G. G. (2000). *Enhancing Entrepreneurial Orientation Research: Operationalizing and Measuring a Key Strategic Decision Making Process*. Journal of Management, Volume 26, No. 5, pp. 1055-1085.

Noer, B. A., Idrus, M. S., Hadiwijoyo, D., and Wirjodirdjo, B. (2013). *Entrepreneur as a Career Choice: Interrelationship between Risk Taking, Competitive Aggressiveness, Proactiveness, Innovativeness, and Autonomy*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Volume 11, Issue 5 (Jul. – Aug. 2013) 21-28.