

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap responden penelitian yaitu 3 pemilik offset dan 12 karyawannya. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai gambaran umum responden pada penelitian ini, yang pertama yaitu meliputi jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden (Pemilik)

No.	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	a. Perempuan	0	0.0
	b. Laki-laki	3	100.0
	TOTAL:	3	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa ternyata semua responden pada penelitian ini yaitu pemilik offset adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 100%.

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden (Karyawan)

No.	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	a. Perempuan	6	50.0
	b. Laki-laki	6	50.0
	TOTAL:	12	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa ternyata responden pada penelitian ini yaitu karyawan adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 50% dan sisanya 50% adalah laki-laki. Jadi jumlahnya berimbang.

Tabel 4.3. Usia Responden (Pemilik)

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	a. 30-39 th	1	33.3
	b. 40-49 th	1	33.3
	c. ≥ 50 th	1	33.3
	TOTAL:	3	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 4.3. diketahui bahwa usia responden pemilik offset berusia antara 30-39 tahun (33.3%), 40-49 tahun (33.3%) dan ≥ 50 tahun (33.3%).

Tabel 4.4. Usia Responden (Karyawan)

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	a. <30 th	1	8.3
	b. 30-40 th	8	66.7
	c. >40 th	3	25
	TOTAL:	12	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu karyawan offset memiliki usia antara 30-40 tahun (66.7%).

Tabel 4.5. Lama Bekerja Responden (Karyawan)

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	a. ≤5 th	4	33.3
	b. 6-10 th	4	33.3
	c. >10 th	4	33.3
	TOTAL:	12	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden merata dengan lama bekerja ≤5 tahun (33.3%), antara 6-10 tahun (33.3%) dan lebih dari 10 tahun (33.3%).

Tabel 4.6. Crosstab Usia dan Lama Bekerja Karyawan

			Lama_bekerja			Total
			≤5th	6-10th	>10th	
Usia <30th	Jumlah	1	0	0	1	
	%	8,3%	,0%	,0%	8,3%	
30-40th	Jumlah	3	4	1	8	
	%	25,0%	33,3%	8,3%	66,7%	
>40th	Jumlah	0	0	3	3	
	%	,0%	,0%	25,0%	25,0%	
Total	Jumlah	4	4	4	12	
	%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas telah bekerja 6-10 tahun dengan usia antara 30-40 tahun yaitu 4 orang atau 33.3%.

Tabel 4.7. Crosstab Status dan Jenis Kelamin Karyawan

			Jenis_kelamin		Total
			Perempuan	Laki-laki	
Status	Menikah	Jumlah	6	4	10
		%	50,0%	33,3%	83,3%
	Belum menikah	Jumlah	0	2	2
		%	,0%	16,7%	16,7%
Total		Jumlah	6	6	12
		%	50,0%	50,0%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan status menikah yaitu ada 6 orang atau 50%.

4.2. Tanggapan Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai tanggapan responden akan tujuh dimensi *enterpreneural leadership*, yaitu *Able to motivate*, *Visionary*, *Proactive*, *Innovativeness*, *Risk Taking*, *Achievement orientated*, *Persistent*.

4.2.1. Dimensi *Able to Motivate*

Able to motivate berarti seorang pemimpin harus dapat memotivasi anak buah atau karyawan. Motivasi merupakan hal mendasar yang penting bagi seseorang untuk melakukan sesuatu karna sebagai pendorong dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang menjadi keinginannya

baik itu dalam hal positif maupun negatif. Oleh karena itu *entrepreneurial leader* tidak hanya dituntut untuk dapat mengarahkan orang lain untuk bekerja dengan benar, tetapi juga harus dapat memotivasi mereka agar pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi baik. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a.* Memacu semangat kerja karyawan untuk kinerja maksimal, misalnya dengan memberikan bonus, tunjangan tambahan selain THR kepada karyawan yang giat dan rajin dalam melakukan pekerjaan.
- b.* Mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat, dengan cara memberikan arahan dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden akan dimensi *able to motivate*:

Tabel 4.8. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Able to Motivate*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memacu semangat kerja karyawan untuk kinerja maksimal	4	5	5	Tinggi
Dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat	4	4	4	Tinggi
Rata2	4	4.5	4.5	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik Susan Offset 4 dan pemilik Wonodri Offset 4.5 serta pemilik Karunia Offset sebesar 4.5 untuk dimensi *able to motivate* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh hasil jawaban open quest dimana para pemilik mengatakan mereka memberikan santunan dan sumbangan kepada karyawannya untuk memotivasi mereka bekerja lebih baik.

Tabel 4.9. Tanggapan Karyawan tentang Dimensi *Able to Motivate*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memacu semangat kerja karyawan untuk kinerja maksimal	4.75	4.75	4.5	Tinggi
Dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat	4.75	4	4.25	Tinggi
Rata2	4.75	4.375	4.375	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan untuk dimensi *able to motivate* sebesar 4.75 untuk Susan Offset sedangkan karyawam Wonodri dan Karunia Offset rata-ratanya sebesar 4.375 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh hasil jawaban open quest dimana karyawan mengatakan mereka mendapatkan dukungan moril saat ada yang sakit dan adanya motivasi dari kunjungan atau pemilik menjenguk ketika karyawan sakit, serta memberikan semangat kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.10. Perbandingan *Able to Motivate* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Memacu semangat kerja karyawan untuk kinerja maksimal	4,67	4,67
Dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat	4,00	4,33
Rata-rata	4,33	4,50

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *able to motivate* yang tinggi. Jadi pemilik ketiga offset tersebut dapat memacu semangat kerja karyawannya untuk bekerja maksimal dan dapat mengarahkan karyawannya untuk bekerja dengan tepat.

4.2.2. Dimensi *Visionary*

Seorang *Entrepreneurial leader* harus mampu menggambarkan dan menjelaskan tentang masa depan usahanya kelak, dimana dia dan orang-orang di sekitarnya akan berada, serta seperti apa mereka kelak. Dengan demikian ia dapat memiliki keyakinan serta meyakinkan orang lain agar

dapat mencapai tujuan bersama-sama tersebut. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a. Memiliki gambaran usaha di masa depan yaitu mampu mengembangkan usaha offset
- b. Mampu menceritakan dan menjelaskan pada teman atau rekan kerja tentang usaha yang digelutinya pada saat ini.
- c. Mampu mengkomunikasikan harapan bisnisnya kepada rekan kerja atau suplier, konsumen dengan cara mengobrol dan bertukar informasi.
- d. Mampu menyakinkan rekan kerja, konsumen, suplier tentang prospek bisnisnya seperti membuka anak cabang.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden akan dimensi *visionary*:

Tabel 4.11. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Visionary*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memiliki gambaran usaha di masa depan	4	5	4	Tinggi
Mampu menceritakan dan menjelaskan pada teman atau rekan kerja tentang usahanya	4	2	4	Tinggi
Mampu mengkomunikasikan harapan bisnisnya kepada rekan kerja atau suplier, konsumen	4	5	4	Tinggi
Mampu menyakinkan rekan kerja, konsumen, suplier tentang prospek bisnisnya	2	5	5	Tinggi
Rata2	3.5	4.25	4.25	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik Susan Offset sebesar 3.5 dan pemilik Wonodri Offset dan Karunia Offset sama sebesar 4.25 untuk dimensi *visionary* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperkuat jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemimpin menambah kapasitas produksi dan memperluas lapangan kerja, melakukan kompetisi serta bertukar pikiran, menambah kapasitas produksi dan membuka cabang baru.

Tabel 4.12. Tanggapan Karyawan tentang Dimensi *Visionary*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memiliki gambaran usaha di masa depan	4.75	4.5	4.5	Tinggi
Mampu menceritakan dan menjelaskan pada teman atau rekan kerja tentang usahanya	4.75	4.75	4.25	Tinggi
Mampu mengkomunikasikan harapan bisnisnya kepada rekan kerja atau suplier, konsumen	4	4.5	4.25	Tinggi
Mampu menyakinkan rekan kerja, konsumen, suplier tentang prospek bisnisnya	3.75	4.75	4.25	Tinggi
Rata-rata	4,3125	4,625	4,3125	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan Susan Offset dan Karunia offset sebesar 4.3125 dan Wonodri Offset sebesar 4.625 untuk dimensi *visionary*. Hal ini juga diperkuat jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemimpin ingin menambah karayawan dan kualitas produksi, menambah mesin produksi,

melakukan inovasi produk, menambah pangsa pasar, mengajak tukar informasi dan ingin cabang baru.

Tabel 4.13. Perbandingan *Visionary* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Memiliki gambaran usaha di masa depan	4,33	4,58
Mampu menceritakan dan menjelaskan pada teman atau rekan kerja tentang usahanya	3,33	4,58
Mampu mengkomunikasikan harapan bisnisnya kepada rekan kerja atau suplier, konsumen	4,33	4,25
Mampu meyakinkan rekan kerja, konsumen, suplier tentang prospek bisnisnya	4,00	4,17
Rata2	4,00	4,40

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *visionary* yang tinggi. Jadi ketiga pemilik offset memiliki gambaran usaha di masa depan, mampu menceritakan dan menjelaskan pada rekan kerja tentang usahanya, mampu mengkomunikasikan harapan bisnisnya pada rekan kerja, suplier atau konsumen, serta mampu meyakinkan rekan kerja, konsumen, suplier tentang prospek bisnisnya.

4.2.3. Dimensi *Proactive*

Merupakan sifat dari pengusaha yang dapat cepat memberikan respon positif terhadap peristiwa yang terjadi, kemudian mampu melihat dan membaca peluang yang terjadi di pasar, memberikan kebebasan orang lain

menciptakan bisnis baru serta mendorong orang lain untuk menjadi aktif dan kreatif. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a. Memberikan respon positif terhadap peristiwa yang terjadi, seperti adanya peluang untuk membuka usaha baru yang sedang trend.
- b. Melihat dan membaca peluang yang terjadi di pasar untuk mengembangkan usaha offset dengan mengikuti trend dan model pada bisnis percetakan
- c. Mendorong karyawan untuk kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden pemilik akan dimensi *proactive*:

Tabel 4.14. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Proactive*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memberikan respon positif terhadap peristiwa yang terjadi	4	5	4	Tinggi
Melihat dan membaca peluang yang terjadi di pasar	4	5	4	Tinggi
Mendorong karyawan untuk kreatif dalam menjalankan pekerjaannya	4	5	4	Tinggi
Rata2	4	5	5	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik Susan Offset untuk dimensi *proactive* sebesar 4 dan

untuk pemilik Karunia offset serta Wonodri offset sebesar 5, dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperkuat dari jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik membuka bisnis online dan memberikan respon positif, mengunjungi pameran, memberikan wewenang kepada karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.15. Tanggapan Karyawan tentang Dimensi *Proactive*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memberikan respon positif terhadap peristiwa yang terjadi	3.25	4.75	3.25	Tinggi
Melihat dan membaca peluang yang terjadi di pasar	4.75	4.5	3.25	Tinggi
Mendorong karyawan untuk kreatif dalam menjalankan pekerjaannya	5	4.5	4.5	Tinggi
Rata2	4.33	4.58	3.67	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan untuk dimensi *proactive* tertinggi adalah karyawan Wonodri Offset dan terendah adalah karyawan Karunia Offset dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperkuat dari jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik membuka bisnis baru seperti kuliner restoran, tetapi ada juga yang hanya fokus pada usaha ini, mengarahkan pola dan desain produk, mendorong karyawan untuk tekun dan kreatif dalam bekerja.

Tabel 4.16. Perbandingan *Proactive* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Memberikan respon positif terhadap peristiwa yang terjadi	4,33	3,75
Melihat dan membaca peluang yang terjadi di pasar	4,33	4,17
Mendorong karyawan untuk kreatif dalam menjalankan pekerjaannya	4,33	4,67
Rata2	4,33	4,19

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *proactive* yang tinggi.

4.2.4. Dimensi *Innovativeness*

Merupakan sifat wirausaha yang selalu aktif mencari ide-ide yang baru, mengajak orang lain untuk mendirikan bisnis baru, dan mendorong orang lain untuk kreatif dalam menciptakan bisnis baru. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a. Aktif mencari ide baru untuk mengembangkan bisnisnya
- b. Mengajak karyawan berpikir guna menemukan bisnis baru dengan cara diskusi / *sharing*.
- c. Mendorong karyawan untuk memberikan usulan agar menciptakan bisnis baru

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden pemilik akan dimensi *innovativeness*:

Tabel 4.17. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Innovativeness*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Aktif mencari ide baru untuk mengembangkan bisnisnya	4	5	4	Tinggi
Mengajak karyawan berpikir guna menemukan bisnis baru dengan cara diskusi	4	2	4	Tinggi
Mendorong karyawan untuk memberikan usulan agar menciptakan bisnis baru	3	4	4	Tinggi
Rata2	3.67	3.67	4	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik tertinggi adalah Karunia Offset untuk dimensi *innovativeness* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung dari hasil open quest yang menyatakan bahwa pemilik aktif mengikuti seminar, memberikan kesempatan diskusi kepada karyawan dan mendorong karyawan untuk kreatif dan inovatif.

Tabel 4.18. Tanggapan Karyawan tentang Dimensi *Innovativeness*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Aktif mencari ide baru untuk mengembangkan bisnisnya	5	4.75	4.25	Tinggi
Mengajak karyawan berpikir guna menemukan bisnis baru dengan cara diskusi	4.5	3.75	4.25	Tinggi
Mendorong karyawan untuk memberikan usulan agar menciptakan bisnis baru	2.75	4	4.25	Tinggi
Rata2	4.08	4.17	4.25	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan tertinggi adalah karyawan Karunia offset dan terendah Susan Offet untuk dimensi *innovativeness* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung dari hasil open quest yang menyatakan bahwa pemilik aktif mengikuti seminar, memberikan ide kreatif, sering sharing dan mengajak karyawan berdiskusi dan pemilik menerima ide kreatif.

Tabel 4.19. Perbandingan *innovativeness* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Aktif mencari ide baru untuk mengembangkan bisnisnya	4,33	4,75
Mengajak karyawan berpikir guna menemukan bisnis baru dengan cara diskusi	3,33	4,17
Mendorong karyawan untuk memberikan usulan agar menciptakan bisnis baru	3,67	3,67
Rata2	3,78	4,19

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *innovativeness* yang tinggi. Jadi pemilik aktif mencari ide baru untuk mengembangkan bisnisnya, mengajak karyawan berdiskusi dan memberikan usulan agar menciptakan bisnis baru.

4.2.5. Dimensi *Risk Taking*

Risk Taking merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seorang *entrepreneurial leader*. Ia harus berani mengambil resiko serta tidak takut untuk mencoba sesuatu yang masih belum pasti tingkat keberhasilannya. Namun tidak hanya berdasarkan insting atau naluri semata dalam mengambil resiko tersebut, tetapi itu semuanya itu telah diperhitungkan dan direncanakan dengan baik sebelumnya. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a. Bersedia menanggung kemungkinan kerugian keuangan
- b. Bersedia menanggung kemungkinan kerugian dalam aspek sosial kehidupan, misalnya memberikan sumbangan donasi untuk kegiatan sosial, ikut menghadiri kegiatan sosial.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden pemilik akan dimensi *risk taking*:

Tabel 4.20. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Risk Taking*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Bersedia menanggung kemungkinan kerugian keuangan	4	4	3	Tinggi
Bersedia menanggung kemungkinan kerugian dalam aspek sosial kehidupan	4	3	3	Tinggi
Rata2	4	3.5	3	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik tertinggi adalah Susan Offset dan terendah Karunia offset untuk dimensi *risk taking* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik bertanggung jawab jika ada kerugian, memberikan sumbangan perbaikan jalan.

Tabel 4.21. Tanggapan Karyawan tentang Dimensi *Risk Taking*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Bersedia menanggung kemungkinan kerugian keuangan	4	4.25	4.25	Tinggi
Bersedia menanggung kemungkinan kerugian dalam aspek sosial kehidupan	5	4.5	4.75	Tinggi
Rata2	4.5	4.375	4.5	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan tertinggi adalah Susan dan Karunia Offset untuk dimensi *risk taking* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik menanggung jika ada kerugian, memberikan sumbangan perbaikan jalan, pendidikan, peduli kasih, dana sosial.

Tabel 4.22. Perbandingan *Risk taking* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Bersedia menanggung kemungkinan kerugian keuangan	3,67	4,17
Bersedia menanggung kemungkinan kerugian dalam aspek sosial kehidupan	3,33	4,75
Rata2	3,50	4,46

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *risk taking* yang tinggi.

4.2.6. Dimensi *Achievement Oriented*

Achievement Oriented Leader merupakan salah satu tipe pemimpin yang menemukan, menciptakan atau juga membangun bisnis atau usahanya dengan tepat waktu. Mereka merupakan orang-orang yang terampil, produktif, dan kompeten dalam membangun sebuah bisnis atau usaha, peka dan mengawasi proses dengan cermat guna memperoleh hasil yang maksimal. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a. Memberikan perhatian yang lebih dalam bisnis yang digelutinya dengan mengali pengetahuan
- b. Mendelegasikan tugas dengan baik pada karyawan
- c. Bersedia untuk mengawasi proses bisnis dari input ke output

- d. Bersedia mengganti rencana yang telah direncanakan apabila ada masukan yang lebih baik misalnya rencana awal ada hambatan maka membuat rencana baru.
- e. Mencapai tujuan dengan maju dan berkembang menjadi skala yang lebih besar.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden pemilik akan dimensi *achievement oriented*:

Tabel 4.23. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Achievement Oriented*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memberikan perhatian yang lebih	4	5	5	Tinggi
Mendelegasikan tugas dengan baik pada karyawan	4	4	5	Tinggi
Bersedia untuk mengawasi proses bisnis dari input ke output	5	5	4	Tinggi
Bersedia mengganti rencana lebih baik	4	2	4	Tinggi
Mencapai tujuan dengan maju dan berkembang	4	5	4	Tinggi
Rata2	4.2	4.2	4.5	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik tertinggi adalah Karunia Offset untuk dimensi *achievement oriented* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik

membaca dan menerima informasi, mencari informasi dari internet, memberikan wewenang dan mengawasi karyawan.

Tabel 4.24. Tanggapan Karyawan tentang Dimensi *Achievement Oriented*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memberikan perhatian yang lebih	4.75	4.75	4.75	Tinggi
Mendelegasikan tugas dengan baik pada karyawan	5	4.25	4.5	Tinggi
Bersedia untuk mengawasi proses bisnis dari input ke output	5	4.25	4.5	Tinggi
Bersedia mengganti rencana lebih baik	5	4.5	4.5	Tinggi
Mencapai tujuan dengan maju dan berkembang	4.75	4.5	4.25	Tinggi
Rata2	4,9	4,45	4,5	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan tertinggi adalah Susan Offset dan terendah Wonodri Offset untuk dimensi *achievement oriented* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik mengawasi dan mengecek pekerjaan karyawan, mendelegasikan tugas dengan tepat, menambah wawasan dengan ikut event, seminar, dan mengawasi karyawan.

Tabel 4.25. Perbandingan *Achievement oriented* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Memberikan perhatian yang lebih	4,67	4,75
Mendelegasikan tugas dengan baik pada karyawan	4,33	4,58
Bersedia untuk mengawasi proses bisnis dari input ke output	4,67	4,58
Bersedia mengganti rencana lebih baik	3,33	4,67
Mencapai tujuan dengan maju dan berkembang	4,33	4,50
Rata2	4,27	4,62

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *achievement oriented* yang tinggi. Jadi pemilik memberikan perhatian lebih kepada pekerjaan, mendelegasikan tugas dengan baik, bersedia mengawasi proses dari input ke output dan bersedia mengganti rencana yang lebih baik, serta mencapai tujuan dengan maju dan berkembang.

4.2.7. Dimensi *Persistent*

Entrepreneurial leader juga seorang yang gigih dalam memperjuangkan apa yang menjadi impiannya. Keteguhan merupakan karakter yang lahir dari sikap ulet, yaitu kemampuan untuk tidak

mudah menyerah apabila mengalami kegagalan. Pada penelitian ini diukur dengan indikator:

- a. Memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan: persaingan dari usaha sejenis yang sama
- b. Bertindak konkrit saat ada hambatan yang timbul, misalnya jika ada saingan baru maka harus lebih gencar promosi, dll.
- c. Gigih bertindak mengatasi hambatan.
- d. Terus bertahan pada pekerjaan meski penuh tantangan misalnya sedang sepi maka harus pintar-pintar mencari peluang baru.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden pemilik akan dimensi *persistent*:

Tabel 4.26. Tanggapan Pemilik tentang Dimensi *Persistent*

Keterangan	Susan Offset	Wonodri Offset	Karunia Offset	Kategori
Memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan	4	4	4	Tinggi
Bertindak konkrit saat ada hambatan yang timbul	4	4	4	Tinggi
Gigih bertindak mengatasi hambatan	4	5	5	Tinggi
Terus bertahan pada pekerjaan meski penuh tantangan	4	4	4	Tinggi
Rata2	4	4.25	4.25	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden pemilik tertinggi adalah Wonodri dan Karunia Offset untuk dimensi *persistent* dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik

melakukan penyesuaian harga, mencari bahan baku lebih murah dan mencari konsumen baru.

Tabel 4.27. Tanggapan karyawan tentang Dimensi *Persistent*

Keterangan	Jawaban										TOTAL SCORE	Rata- rata	Kategori
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan	8	40	2	8	2	6	0	0	0	0	54	4,50	Tinggi
Bertindak konkrit saat ada hambatan yang timbul	7	35	3	12	1	3	1	2	0	0	52	4,33	Tinggi
Gigih bertindak mengatasi hambatan	8	40	3	12	0	0	1	2	0	0	54	4,50	Tinggi
Terus bertahan pada pekerjaan meski penuh tantangan	8	40	2	8	2	6	0	0	0	0	54	4,50	Tinggi
Rata2												4,46	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden karyawan untuk dimensi *persistent* sebesar 4.46 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh jawaban open quest yang menyatakan bahwa pemilik sigap dalam mengatasi masalah dan hambatan, mencari bahan baku murah dan membantu marketing untuk mencari konsumen baru.

Tabel 4.28. Perbandingan *Persistent* Pemilik dan Karyawan

Keterangan	Pemilik	Karyawan
Memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan	4,00	4,50
Bertindak konkrit saat ada hambatan yang timbul	4,00	4,33
Gigih bertindak mengatasi hambatan	4,67	4,50
Terus bertahan pada pekerjaan meski penuh tantangan	4,00	4,50
Rata2	4,17	4,46

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata tanggapan pemilik dan karyawan adalah sama karena sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan dan pemilik sama-sama berpendapat bahwa pemilik memiliki dimensi *persistent* yang tinggi. Jadi pemilik memiliki daya tahan pekerjaan dalam tantangan, mampu bertindak konkrit ketika ada hambatan serta terus bertahan menghadapi tantangan.

4.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi tanggapan responden untuk setiap dimensi:

Tabel 4.29. Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Variabel	Pemilik	Karyawan	Keterangan
1	<i>Able to motivate</i>	4.33	4.50	Tinggi
2	<i>Visionary</i>	4.00	4.40	Tinggi
3	<i>Proactive</i>	4.33	4.19	Tinggi
4	<i>Innovativeness</i>	3.78	4.19	Tinggi
5	<i>Risk Taking</i>	3.50	4.46	Tinggi
6	<i>Achievement Oriented</i>	4.27	4.62	Tinggi
7	<i>Persistent</i>	4.17	4.46	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa untuk semua ketujuh dimensi karakteristik *enterpreneurial leadership* termasuk dalam kategori tinggi. Artinya baik pemilik maupun karyawan perusahaan offset di Semarang berpendapat bahwa dilihat dari ketujuh dimensi, pengusaha offset memiliki ketujuh sifat tersebut.