

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**PERAN PEMEDIASIAN EFIKASI DIRI TERHADAP PENGARUH  
ANTARA MENTORING DENGAN INTENSI KEWIRAUSAHAAN**

**TIM PENGUSUL:**

**Mulato Santosa, SE, M.Sc**

**NIDN. 0630037601**

**Drs. Muhammad Natsir, M.Si**

**NIDN. 0608045201**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
NOVEMBER 2015**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : Peran Pemeditasian Efikasi Diri  
Terhadap Pengaruh antara  
Mentoring dengan Intensi  
Kewirausahaan

**Peneliti/Pelaksana:**  
Nama Lengkap : MULATO SANTOSO, S.E., M.Sc.  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang  
NIDN : 0630037601  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Program Studi : Manajemen  
Nomor HP : 08562887838  
Alamat surel (e-mail) : mulatosantosa@yahoo.com

**Anggota (1):**  
Nama Lengkap : Drs. MUHAMMAD NATSIR, M.Si.  
NIDN : 0608045201  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang  
Institusi Mitra (jika ada) :-  
Nama Institusi Mitra :-  
Alamat :-  
Penanggung Jawab :-  
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun  
Biaya Tahun Berjalan : Rp 13.500.000, 00  
Biaya Keseluruhan : Rp 14.800.000,00



Mengetahui,  
Dekan

**Dra. Marlina Kurnia, MM**  
NIS. 915905025

Kota Magelang, 24-10-2015  
Ketua Peneliti

**Mulato Santosa, SE, M.Sc**  
NIS. 067606019

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian,

**Dr. Suliswiyadi, M.Ag**  
NIS. 966610111

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan menguji peran pemediasian efikasi diri terhadap pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirasusahaan. Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan mendistribusikan kusioner ke mahasiswa Universitas Muhammadiyah Magelang sebanyak 200 responden yang dapat diolah 176 kuesioner . Analisis data menggunakan SEM dengan software WarpPLS 4.0. Hasil analisis data menunjukkan mentoring memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan intensi kewirasusahaan ( $\beta=0,23$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,05$ ). Kemudian setelah dilakukan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa hubungan antara mentoring dan intensi kewirasusahaan tidak signifikan ( $\beta=0,03$ ,  $p=0,32$ ,  $R^2=0,43$ ). Kemudian efikasi diri sebagai variabel pemediasi memiliki hubungan yang signifikan dengan mentoring ( $\beta=0,42$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,18$ ) dan memiliki hubungan yang signifikan intensi kewirasusahaan ( $\beta=0,66$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,43$ ). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa efikasi diri memediasi secara penuh pengaruh mentoring dengan intensi kewirasusahann. Penelitian ini berkontribusi menambahkan variabel pemediasi efikasi diri pada pengaruh mentoring dengan intensi kewirasusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa proses mentoring akan meningkatkan niat wirausaha mahasiswa jika efikasi diri kewirasusahaan mahasiswa yang juga meningkat.

*Kata Kunci: Mentoring, Efikasi Diri, dan Intensi Kewirasusahaan*

## **PRAKATA**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah rabbil 'alamiin*, kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat melaporkan Laporan Akhir Penelitian Dosen Pemula yang di biyai oleh Dikti, dengan judul “Peran Pemediasian Eikasi Diri terhadap Hubungan antara Mentoring dengan Intensi Kewirausahaan”

Peneliti menyadari sepenuhnya hanya dengan kebesaran Allah SWT, setiap permasalahan mendapatkan jalan keluar dan setiap kesulitan mendapatkan kemudahan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih dan hanya Allah yang mampu membalas kebaikan yang telah penulis terima dari berbagai pihak yang telah membantu proses penulisan penelitian ini.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Ketua Peneliti



**Mulato Santosa**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Hipotesis .....	3
D. Target Luaran .....	3
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>3</b>
A. Mentoring.....	3
B. Efikasi Diri Kewirausahaan.....	6
C. Intensi Kewirausahaan .....	9
D. Mentoring, Efikasi Diri, dan Intensi Kewirausahaan .....	10
<b>BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....</b>	<b>13</b>
A. Tujuan Penelitian .....	13
B. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>13</b>
A. Tahapan Penelitian.....	13
B. Lokasi Penelitian .....	14
C. Model Penelitian .....	14
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	14
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	16
F. Pengujian Instrumen .....	17
G. Metode Analisis Data .....	17
<b>BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>18</b>
A. Hasil Model Pengukuran .....	18
B. Hasil Model Struktural .....	21
C. Pembahasan .....	26

<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>27</b>
A. Kesimpulan.....	27
B. Saran .....	27

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi membutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM). Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitasnya agar peran SDM dalam proses pembangunan lebih maksimal. Namun, kelebihan kuantitas SDM di Indonesia mendorong pemerintah tidak hanya mengarahkan penduduk menjadi tenaga kerja atau karyawan, tetapi juga menjadi penyedia lapangan pekerjaan. Penumbuhan minat kewirausahaan (*entrepreneurial intention*) atau biasa disebut intensi kewirausahaan menjadi penting dalam pembangunan ekonomi mengingat kondisi kontras antara *demand* dan *supply* tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja sangat tinggi sedangkan permintaannya relatif rendah. Sementara itu, jumlah penyedia lapangan pekerjaan (wirausaha) di Indonesia masih sedikit. Melalui jiwa kewirausahaan, unit-unit usaha baru perlu dibangun agar mampu menampung kelebihan tenaga kerja.

Schumpeter (1934) salah satu ekonom pengagas teori pertumbuhan ekonomi menyatakan wirausaha mempunyai andil besar dalam pembangunan ekonomi melalui penciptaan inovasi, lapangan kerja, dan kesejahteraan. Dunia usaha yang dibangun wirausaha akan mendorong perkembangan sektor-sektor produktif. Semakin banyak suatu negara memiliki wirausaha, maka pertumbuhan ekonomi negara tersebut akan semakin tinggi. Ada lima kombinasi baru yang dibentuk oleh wirausaha, antara lain (1) memperkenalkan produk baru atau dengan kualitas baru, (2) memperkenalkan metode produksi baru, (3) membuka pasar baru (*new market*), (4) memperoleh sumber pasokan baru dari bahan atau komponen baru, (5) menjalankan organisasi baru dalam industri. Schumpeter menjelaskan pula korelasi antara inovasi wirausaha dengan kombinasi sumberdaya. Kegiatan produktif inilah yang akan meningkatkan output

pembangunan sehingga negara akan berlomba-lomba untuk menciptakan wirausaha baru sebagai akselerator pembangunan.

Data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah menjelaskan bahwa hingga tahun 2012 jumlah total wirausaha di Indonesia hanya sekitar 1,56 persen dari total penduduk. Dengan jumlah penduduk Indonesia sebesar 240 juta jiwa, hanya 3,75 juta penduduk yang berminat dan bersedia menjadi wirausaha. Data pada tahun 2012 lebih baik dibandingkan tahun 2010 sebab jumlah wirausaha pada tahun 2010 hanya sebesar 0,24 persen. Peningkatan ini cukup baik, namun jumlah wirausaha di Indonesia perlu didorong agar mencapai angka 2 persen. Pembangunan ekonomi suatu negara akan meningkat jika proporsi penduduk yang menjadi wirausaha adalah sebesar 2 persen. Dibutuhkan sekitar 4,8 juta orang untuk memenuhi kuota 2 persen tersebut, tetapi Kementerian Koperasi dan UMKM mengharapkan jumlah wirausaha Indonesia mampu meningkat hingga mencapai 9 juta penduduk. Utamanya wirausaha yang berasal dari lulusan perguruan tinggi karena wirausaha lulusan perguruan tinggi lebih besar potensinya untuk berkembang dan sukses dibandingkan dengan lulusan yang lebih rendah.

Oleh karena untuk meningkatkan intensi kewirausahaan terlebih dahulu kita harus menguji anteseden dari intensi kewirausahaan. Penelitian-penelitian sebelumnya banyak menguji efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai anteseden dari intensi kewirausahaan namun belum ada yang secara spesifik menguji apa anteseden dari efikasi diri berkaitan dengan hubungannya dengan intensi kewirausahaan. Mentoring diduga sebagai salah anteseden yang mempengaruhi efikasi diri seseorang yang kemudian mempengaruhi intensi kewirausahaan. Untuk memperoleh gambaran yang lengkap tentang anteseden intensi kewirausahaan maka penelitian ini berusaha menguji pengaruh antara mentoring dengan efikasi diri, efikasi diri dengan mentoring, dan peran pemediasian efikasi terhadap pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirausahaan.



## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah mentoring berpengaruh terhadap efikasi diri?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap intensi kewirausahaan?
3. Apakah efikasi diri memediasi pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirausahaan?

## **C. Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1: Mentoring berpengaruh terhadap efikasi diri.
2. H2: Efikasi diri berpengaruh terhadap intensi kewirausahaan.
3. H3: Efikasi diri memediasi pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirausahaan.

## **D. Target Luaran**

Adapun target luaran pada penelitian ini adalah:

1. Dapat dipublikasi pada jurnal ilmiah yang telah memiliki ISSN atau terakreditasi dan digunakan untuk diseminarkan baik tingkat regional, nasional maupun internasional.
2. Pengayaan bahan ajar

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Mentoring**

Sebenarnya, fenomena mentoring bukanlah hal baru. Memang, kata "mentor" datang dari Odyssey karya Homer, di mana pahlawan Odiseus menitipkan anaknya Telemachus kepada temannya Mentor sementara dia pergi berperang. Mentor yang dimasukkan ke dalam biaya pendidikan Telemachus ' serta pengembangan identitas saat ia memasuki dunia orang dewasa. Ketika Mentor membimbing Telemachus, dewi Athena berbicara melalui dia. Oleh

karena itu Mentor memiliki akses ke sifat-sifat Ilahi dan menjadi inkarnasi kebijaksanaan. Di zaman sekarang, terinspirasi oleh mitologi Yunani, mentor umumnya orang yang memiliki sifat-sifat tertentu atau berada dalam posisi otoritas, dan yang ramah mengawasi individu yang lebih muda sehingga ia dapat mengambil manfaat dari dukungan dan saran mentor. Dalam konteks kewirausahaan, mentoring adalah hubungan dukungan antara pemula (*mentee*) yang tanpa/belum pengalaman dalam berwirausaha dan seorang pengusaha yang berpengalaman (bernama mentor), yang mana yang terakhir membantu *mentee* berkembang sebagai pribadi. Selanjutnya, berbagai jenis dukungan cenderung tumpang tindih dalam praktek, dan 13 jenis yang berbeda telah diidentifikasi (D'abate, Eddy, & Tannenbaum, 2003). Seperti yang disarankan oleh Paul (2004), mentoring berbeda dari pelatihan atau les karena lebih terfokus pada pencarian makna daripada membangun keterampilan. Mentor menempatkan kepentingan mentee dalam prioritas mutlak dan bukan sebagai bagian dari kelompok prioritas (Gibson, 2005).

Mentoring dipraktekkan dalam konteks yang berbeda-beda. Sebagai contoh, program tertentu untuk orang-orang muda mengalami kesulitan, khususnya mereka yang berasal dari pengaturan yang kurang beruntung atau keluarga orang tua tunggal, dan organisasi menempatkan mereka dalam berhubungan dengan "kakak asuh", yang pada dasarnya memainkan peran mentor (misalnya, Soucy & Larose (2004). Dalam konteks sekolah, siswa dipasangkan dengan seorang guru yang membantu mereka untuk membuat pilihan informasi, mendorong siswa untuk melanjutkan studi mereka atau membimbing mereka untuk sumber daya yang mereka butuhkan untuk mengurangi tingkat *drop-out* sekolah (misalnya, Larose, et al., 2005). Demikian pula, banyak program mentoring yang dikembangkan dalam organisasi besar. Tujuan utama dari program ini umumnya untuk mendorong promosi dan kenaikan gaji serta membantu anak buah agar lebih memahami budaya organisasi (Allen *et al.*, 2004) Namun, manfaat yang lebih subyektif tertentu juga ada, seperti peningkatan retensi, motivasi, kepuasan dan pengembangan perasaan kompetensi

dan harga diri, pengembangan jaringan profesional dan sosial, meningkatkan kekuasaan, status dan pengaruh dalam dan tanpa organisasi, meningkatkan pembelajaran dan harapan yang lebih tinggi untuk kemajuan (Allen et al , 2004; Engstrom , 2004).

Dalam konteks kewirausahaan, karena wirausaha pemula mengepalai perusahaan dan gajinya tidak tergantung pada keputusan atasan, pengaruh mentor pada karir yang pasti berbeda dan lebih lanjut tentang aspek-aspek motivasi, seperti kepuasan atau mengembangkan perasaan kompetensi. Dyer (1994) mengemukakan bahwa pengusaha menempa identitasnya dengan terlebih dahulu mengambil peran umum pengusaha. Selanjutnya, ia mengembangkan peran yang lebih khusus dengan mengidentifikasi, misalnya, dengan seseorang yang mencintai memulai perusahaan dan atau pengembang teknologi baru. Namun, dilema kadang-kadang timbul antara peran yang diinginkan dan yang dikenakan oleh kendala menjalankan bisnis, yang kemungkinan akan membawa apa yang disebut Valeau (2007) sebagai periode keraguan (*period of doubt*). Adapun dari sisi kemajuan karir, ada juga peran yang sangat spesifik bahwa pengusaha mengidentifikasi dirinya dengan yang akan disempurnakan berdasarkan pribadi, keluarga dan bisnis dilema yang akan dihadapi pada tahap yang berbeda selama karir pengusaha dari awal sampai pensiun). Pada kondisi ini peran tertentu dari mentor dalam memecahkan dilema pengusaha pemula yang dilakukan dengan menawarkan umpan balik, saran dan melayani sebagai *role model*. Telah terbukti bahwa manajemen pendekatan berfokus pada masalah dan emosi (yaitu *emotional-focus coping*) dapat membantu pengusaha untuk mengimbangi emosi negatif yang terkait dengan kewirausahaan (Patzelt & Shepherd, 2011). Dengan demikian mentor dapat mempengaruhi sikap *mentee*, khususnya dengan membuatnya menghadapi pilihan, sebagai panutan, dan mempengaruhi standar subyektif yang dilihat *mentee*.

Selanjutnya pada konteks mahasiswa, mentoring yang berkaitan dengan efikasi diri dan intensi kewirausahaan salah satunya dapat dilakukan dengan kuliah kewirausahaan. Materi kuliah kewirausahaan berisi materi, motivasi, dan

inspirasi bagaimana menjadi seorang pengusaha. Proses perkuliahan yang dilaksanakan mencakup: (1) penguasaan pengalaman, (2) permodelan peran, (3) persuasi sosial, dan penilaian dari fisiologis diri sendiri. Dengan demikian proses kuliah kewirausahaan tersebut dapat berperan dalam proses mentoring yang terdiri dari: (1) fungsi psikologis, (2) fungsi yang berhubungan dengan karir, dan fungsi permodelan peran.

## **B. Efikasi Diri Kewirausahaan**

Istilah efikasi diri berasal dari Bandura (1997b) teori belajar sosial (*social learning theory*) mengacu pada keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan tugas yang diberikan. Menurut Ryan (1970) efikasi diri merupakan persepsi diri atau cara di mana seseorang merasakan kemampuan dan kecenderungan. Hal ini memainkan peran dalam pengembangan niat atau intensi. Efikasi diri mempengaruhi keyakinan seseorang mengenai apakah tujuan tertentu dapat dicapai atau tidak. Pilihan, aspirasi, usaha, dan ketekunan dalam menghadapi kemunduran semua dipengaruhi oleh persepsi diri dari kemampuan sendiri (Bandura, 1986). Jika perilaku tertentu yang dianggap di luar kemampuan seseorang, ia tidak akan bertindak, bahkan jika ada permintaan sosial yang dirasakan untuk perilaku itu. Efikasi diri diperoleh secara bertahap melalui pengembangan, keterampilan kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan atau fisik yang diperoleh melalui pengalaman (Bandura, 1986). Dengan demikian, perolehan keterampilan melalui prestasi masa lalu memperkuat efikasi diri dan kontribusi terhadap aspirasi yang lebih tinggi dan kinerja masa depan (Herron & Sapienza, 1992).

Individu mengembangkan dan memperkuat keyakinan tentang keberhasilan mereka dalam empat cara : (1) penguasaan pengalaman (*mastery experiences*), (2) pemodelan (pembelajaran observasional), (3) persuasi sosial, dan (4) penilaian dari pernyataan psikologis mereka sendiri (Bandura, 1986). Penilaian kinerja individu hasil dari integrasi dan asimilasi informasi keberhasilan berasal dari keempat sumber ini (Prapaskah & Hackett, 1987). Pembentukan efikasi diri

juga dipengaruhi oleh penilaian individu dari ketersediaan sumber daya dan kendala, baik pribadi dan situasional, yang dapat mempengaruhi kinerja di masa mendatang (Ajzen, 1987).

Cara yang paling efektif bagi individu untuk mengembangkan rasa efikasi diri yang kuat adalah melalui pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja berulang (Bandura, 1989). Penguasaan pengalaman mengkonfirmasi pengalaman yang berkontribusi terhadap estimasi positif kinerja masa depan (Prapaskah & Hackett, 1987). Namun, ketika orang mengalami hanya keberhasilan yang mudah, mereka menjadi cepat putus asa oleh kegagalan ketika itu terjadi. Dalam rangka untuk mendapatkan rasa *self efficacy* yang lebih stabil dan tangguh, perlu untuk memiliki pengalaman langsung dalam mengatasi hambatan melalui usaha dan ketekunan (Wood & Bandura, 1989). Kemunduran kinerja berguna sebagai pembelajaran bahwa usaha yang berkelanjutan biasanya diperlukan untuk sukses. Selain itu, jika orang mengembangkan rasa percaya diri melalui kemampuan mereka melalui pengalaman keberhasilan, maka kegagalan dan kemunduran dapat lebih efektif dikelola (Wood & Bandura, 1989).

*Vicarious learning* atau belajar observasional melalui pemodelan, menyediakan metode yang memperkuat efikasi diri (Wood & Bandura, 1989). *Role model* menyampaikan strategi yang efektif untuk mengelola situasi dan mempengaruhi efikasi diri melalui proses perbandingan sosial (Wood & Bandura, 1989). Artinya, orang-orang membentuk penilaian kemampuan mereka sendiri dengan membandingkan diri dengan orang lain. Melalui pembelajaran observasional, individu memperkirakan keterampilan yang relevan dan perilaku yang digunakan oleh model peran dalam melakukan tugas, mendekati sejauh mana keterampilan tersebut mirip dengan sendiri, dan menyimpulkan jumlah upaya terhadap keterampilan yang akan diperlukan untuk mencapai hasil yang sama (Mitchell, 1992). Efek dari pemodelan meningkat bila ada kesamaan persepsi antara subjek dan model dalam hal karakteristik pribadi dan kemampuan dan ketika perilaku dimodelkan menghasilkan konsekuensi yang jelas atau hasil (Bandura, 1977a).

Selain itu, efikasi diri dapat diperkuat melalui persuasi sosial. Diskusi persuasif dan umpan balik kinerja khusus dapat digunakan untuk memberikan informasi mengenai kemampuan seseorang untuk melakukan tugas (Mitchell, 1992). Jika orang menerima umpan balik positif dan dorongan realistis diarahkan untuk meyakinkan mereka bahwa mereka mampu melakukan tugas, mereka mungkin lebih cenderung untuk mengerahkan upaya yang lebih besar (Wood & Bandura, 1989). Bahaya dalam penggunaan metode ini adalah bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan ke tingkat yang tidak realistis. Oleh karena itu, persuasi sosial harus menggabungkan tugas yang mengembangkan perbaikan diri (penguasaan pengalaman) dalam rangka untuk memastikan keberhasilan. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti kredibilitas, keahlian, kepercayaan, dan prestise orang yang membujuk ketika mengevaluasi kegunaan informasi persuasif (Bandura, 1977b). Metode ini bila berdiri sendiri biasanya kurang efektif dalam meningkatkan persepsi efikasi diri daripada penguasaan pengalaman dan pemodelan (Bandura, 1982).

Akhirnya, dalam menilai kemampuan pribadi, orang sering mengandalkan sebagian pada persepsi mereka sendiri negara fisiologis mereka. Artinya, mereka dapat menafsirkan gairah emosional dan ketegangan sebagai indikasi kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Sebagai contoh, kecemasan dapat dipandang sebagai melemahkan rasa takut yang akan meningkatkan kemungkinan kegagalan dan menurunkan harapan efikasi diri (Stumpf, Brief, & Hartman, 1987; Wood & Bandura, 1989). Faktor-faktor seperti kondisi fisik umum, faktor kepribadian, dan suasana hati dapat mempengaruhi efikasi diri dengan mempengaruhi gairah para orang pengalaman ketika dihadapkan dengan tugas (Mitchell, 1992). Dukungan empiris ada untuk hubungan negatif antara tingkat kecemasan dan harapan efikasi diri. Tingkat kecemasan tinggi berkontribusi terhadap ekspektasi rendahnya efikasi diri (Stumpf, Brief, & Hartman, 1987). Dengan demikian, dalam rangka memperkuat persepsi efikasi diri, orang harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan status emosional dan fisik mereka dan mengurangi tingkat stres (Wood & Bandura, 1989)

### C. Intensi Kewirausahaan.

Secara harfiah intensi bermakna niat. Konsep mengenai intensi dapat dijelaskan dengan beberapa teori. Dalam *reaisined action theory*, intensi seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh dua faktor utama yaitu sikap perilaku tertentu dan norma subjektif. Sikap merupakan evaluasi atau penilaian positif atau negatif seseorang terhadap sejumlah keyakinan terhadap objek tertentu. Sedangkan norma subjektif yaitu sejauh mana keinginan individu memenuhi harapan dari sejumlah pihak yang dianggap penting berkaitan dengan perilaku tertentu (Fishbein dan Ajzen, 1975). Dalam hal ini intensi merupakan fungsi dari sikap yang akan ditampilkan dalam bentuk perilaku atau dapat pula dipahami sebagai kemungkinan subjektif individu untuk berperilaku tertentu. Intensi merupakan mediator pengaruh berbagai faktor motivasi yang berdampak pada suatu perilaku.

Teori lain yang menjelaskan intensi adalah yaitu *theory planned behavior* yang merupakan perluasan dari *theory reaisined action* dengan menambahkan *perceived behavioral control* yang merupakan persepsi terhadap kemudahan atau kesulitan dalam pemenuhan kepentingan berperilaku (Ajzen, 1991). Teori ini memposisikan intensi sebagai penentu utama dari sebuah perilaku dan merupakan aspek psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku atau tindakan seseorang (Elliot et al., 2003). Menurut teori ini, intensi adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan mengenai intensi secara umum seperti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa intensi kewirausahaan adalah faktor subjektif individu yang nampak dalam bentuk suatu keinginan yang kuat untuk menjadi seorang wirausahawan. Menurut (Katz dan Gartner, 1988), intensi kewirausahaan dapat diartikan sebagai proses pencarian informasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pembentukan suatu usaha. Intensi kewirausahaan adalah keadaan berfikir yang secara langsung dan mengarahkan perilaku individu ke arah pengembangan dan implementasi konsep bisnis yang baru.

Intensi kewirausahaan adalah prediksi yang dapat dipercaya untuk mengukur perilaku kewirausahaan dan aktivitas kewirausahaan (Krueger *et al.*, 2000). Seseorang dengan intensi untuk memulai suatu usaha akan memiliki kesiapan dan kemajuan yang lebih baik dalam usaha yang dijalankan dibandingkan seseorang tanpa intensi untuk memulai usaha. Manifestasi dari hal tersebut ditunjukkan dalam kemauan yang keras untuk memilih kewirausahaan sebagai pilihan pekerjaan dan mempersiapkan diri untuk mewujudkannya. Oleh karena itu, menurut Choo dan Wong (2006), melalui intensi kewirausahaan dapat diprediksi individu mana saja yang akan menjadi wirausahawa. Dalam konteks mahasiswa berarti dapat diprediksi mahasiswa mana saja yang berminat menjadi wirausaha dan mana yang tidak berminat.

#### **D. Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan, dan Intensi Kewirausahaan**

Efikasi diri mengacu pada keyakinan bahwa seorang individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik yang dilakukan (Bandura, 1997). Salah persepsi tentang efikasi diri tidak tergantung pada jumlah keterampilan yang dimiliki seseorang, tetapi dalam keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan sendiri dalam berbagai situasi. Mereka yang percaya pada kemampuan mereka akan menghadapi tugas sulit sebagai tantangan daripada ancaman yang harus dihindari. Menurut teori sosial kognitif (Bandura, 1986), empat proses dapat mempengaruhi rasa efikasi diri individu: (1) penguasaan pengalaman, (2) pemodelan peran, (3) persuasi sosial, dan (4) penilaian dari negara fisiologis sendiri, seperti gairah dan kecemasan. Mentoring terkait dengan proses pemodelan dan penguasaan pengalaman. Jika *mentee* mencapai pengetahuan dan kemampuan melalui pendampingan, ini bisa, sebagai imbalan, meningkatkan rasa efikasi diri. Efikasi diri dalam manajer, misalnya, secara positif terkait dengan evaluasi kinerja (Robertson & Sadri, 1993). Menurut Krueger (2000), mentor berguna dalam pengembangan *mentee* yang untuk meningkatkan efikasi diri. Seperti yang disarankan oleh Johannisson (1991), kehadiran mentor atau panutan dapat mempengaruhi efikasi diri *mentee*. Sebagai



contoh, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa orang tua sebagai model peran kewirausahaan berpengaruh positif terhadap efikasi diri anaknya sebagai wirausaha (Scherer, *et al.*, 1989).

Fungsi mentor mengacu pada peran yang berbeda yang dimainkan oleh mentor dalam hubungan dengan *mentee*-nya (Kram, 1985). Fungsi mentor ini membantu *mentee* mengembangkan hasil hubungan itu (Wanberg *et al.*, 2003). Inilah sebabnya mengapa mereka dianggap sebagai pengukuran mentoring diberikan dan diterima. Berbagai fungsi mentor dipelajari dalam organisasi besar dapat dipisahkan menjadi tiga kategori: fungsi psikologis, fungsi yang berhubungan dengan karier, dan pemodelan peran (Bouquillon, Sosik, & Lee, 2005; Pellegrini & Scandura, 2005; Scandura & Williams, 2001). Sangat sedikit penulis mengeksplorasi fungsi mentor dalam konteks kewirausahaan. Waters *et al.* (2000, 2002) fungsi ukuran mentor bagi pengusaha, tetapi mentor mereka dapat dianggap sebagai ahli di bidang seperti keuangan atau pemasaran, dan telah menerima arahan pengawasan yang tepat untuk *mentee*. Oleh karena itu diduga *Mentoring berpengaruh positif terhadap efikasi diri*.

Selanjutnya Bandura (1977) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Atau dengan kata lain, kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam pengembangan intensi seseorang. Senada dengan hal tersebut, Cromie (2000) menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan.

Lebih rinci, Bandura (1986) menjelaskan empat cara untuk mencapai efikasi diri. *Pertama*, pengalaman sukses yang terjadi berulang-ulang. Cara ini dipandang sebagai cara yang sangat efektif untuk mengembangkan rasa yang kuat pada efikasi diri. *Kedua*, pembelajaran melalui pengamatan secara langsung. Dengan cara ini, seseorang akan memperkirakan keahlian dan perilaku yang relevan untuk dijadikan contoh dalam mengerjakan sebuah tugas.

Penilaian atas keahlian yang dimilikinya juga dilakukan, untuk mengetahui besar usaha yang harus dikeluarkan dalam rangka mencapai keahlian yang dibutuhkan. *Ketiga*, persuasi sosial seperti diskusi yang persuasif dan balikan kinerja yang spesifik. Dengan metode ini, memungkinkan untuk menyajikan informasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Keempat, penilaian terhadap status psikologis yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa seseorang sudah seharusnya meningkatkan kemampuan emosional dan fisik serta mengurangi tingkat stress.

Disisi lain, banyak peneliti percaya bahwa efikasi diri terkait erat dengan pengembangan karir. Merujuk Betz dan Hacket (1986), efikasi diri akan karir seseorang adalah domain yang menggambarkan pendapat pribadi seseorang dalam hubungannya dengan proses pemilihan dan penyesuaian karir. Dengan demikian, efikasi diri akan karir seseorang dapat menjadi faktor penting dalam penentuan apakah intensi kewirausahaan seseorang sudah terbentuk pada tahapan awal seseorang memulai karirnya. Lebih lanjut, Betz dan Hacket (1986) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang pada kewirausahaan di masa-masa awal seseorang dalam berkarir, semakin kuat intensi kewirausahaan yang dimilikinya. Selain itu, Linan (2004) membuktikan pentingnya efikasi diri dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan karir seseorang. Efikasi diri terbukti signifikan menjadi penentu intensi seseorang. Oleh karena itu dengan fakta-fakta ini diduga bahwa *efikasi diri berpengaruh positif terhadap intensi kewirausahaan dan efikasi diri memediasi pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirausahaan.*

## **BAB 3**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh mentoring berpengaruh efikasi diri?
2. Untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap intensi kewirausahaan?
3. Untuk menguji peran mediasi efikasi diri terhadap pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirausahaan?

#### **B. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi pengambil kebijakan, hasil penelitian ini dijadikan referensi bagi kebijakan peningkatan intensi kewirausahaan dilingkungan pendidikan maupun masyarakat secara luas.
2. Secara empiris, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dibidang manajemen.
3. Penelitian ini juga berkontribusi terhadap praktek manajemen, dengan memahami hubungan antar variabel dalam penelitian ini, manajer dan pimpinan lembaga atau organisasi dapat mengambil berbagai langkah strategis berkaitan mentoring, efikasi diri, dan intensi kewirausahaan.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tahapan Penelitian**

Penelitian ini dimulai dengan penyusunan proposal penelitian. Setelah proposal penelitian diterima untuk didanai maka langkah selanjutnya adalah persiapan penelitian. Kemudian mengajukan permohonan ijin penelitian dan setelah ijin penelitian turun dilanjutkan penyebaran kuesioner. Setelah penyebaran kuesioner selesai dilakukan analisis data dan penyusunan laporan. Tahapan selanjutnya adalah publikasi dan seminar.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Magelang yang tepatnya di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

## **C. Model Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan pada tinjauan pustaka maka model penelitian yang dikembangkan seperti terlihat pada gambar 4.1. Dari gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa mentoring berpengaruh terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh terhadap intensi kewirausahaan, dan efikasi diri memediasi pengaruh antara mentoring dengan intensi kewirausahaan.



Gambar 4.1. Model Penelitian

## **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan analisis level individu sehingga anggota populasi Penelitian ini menggunakan analisis level individu sehingga anggota populasi adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sudah menempuh mata kuliah Kewirausahaan dan Laboratorium Bisnis sebanyak 200 responden. Pemilihan sampel dengan cara menentukan *purporposive sampling* berdasarkan kriteria sudah menempuh mata kuliah Kewirausahaan dan Laboratorium Bisnis. Kriteria ini dipilih karena mahasiswa Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Magelang mendapatkan mata kuliah Kewirausahaan dan Lobolatorium Bisnis sebagai mata kuliah wajib. Selama ini materi dan metode kedua kuliah tersebut sudah dirancang dengan memasukkan proses mentoring dan praktek usaha sehingga mahasiswa sudah merasakan langsung proses mentoring dan pengalaman usaha.

Metoda pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pihak yang menjadi sampel diberi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang mentoring dan efikasi diri kewirausahaan. Kuesioner disampaikan secara langsung dan beberapa waktu kemudian diambil oleh peneliti. Kuesioner penelitian tersebut didistribusikan kepada 200 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Periode penyebaran dan pengambilan kuesioner dimulai awal Juni sampai dengan akhir Juli 2015. Berikut ini hasil penyebaran kuesioner dan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Sampel dan Pengembalian Kuesioner**

Total kuesioner yang disebar	200
Total kuesioner yang dapat diambil dan diisi	190
Tingkat pengembalian	95%
Kuesioner yang tidak lengkap	14
Total kuesioner yang diolah	176

Sumber: Data diolah 2015

Tabel. 4.1 menunjukkan bahwa total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 200, dari jumlah tersebut sebanyak 190 kuesioner dapat diambil dan diisi oleh responden (response rate 95%), dan dari jumlah tersebut terdapat 14 kusioner yang tidak dapat digunakan karena kuesioner tersebut tidak diisi dengan lengkap. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah 176.

Gambaran umum responden penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik responden yang merupakakan Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Magelang. Secara lebih lengkap terlihat tabel dibawah ini.

**Tabel 4.2**  
**Program Studi Responden**

No	Program Studi	Frekuensi	Prosentase
1.	Manajemen	66	38%
2.	Akuntansi	110	62%
Jumlah		176	100%

Sumber: Data dioalah 2015

Tabel. 4.2 diatas menunjukkan banyaknya responden yang di dapat dalam penelitian ini didasarkan pada program studi. Jumlah responden paling banyak adalah akuntansi yaitu 110 responden atau 62 %, dan yang manajemen 66 responden atau 38%.

## **E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **1. Mentoring.**

Mentoring adalah persepsi *mentee* terhadap dukungan mentoring dalam proses pembelajaran. Pengukuran mentoring diadopsi dari Etienne dan Mathieu (2011). Mentoring diukur dengan menggunakan 10 (sepuluh) item yaitu (1) *reflektor* (2) *reassurance* (3) *motivation*, (4) *confidant*, (5) *integration* (6) *information support*, (7) *confrontation*, (8) *guide*, (10) *role model*. Semua item pertanyaan pengukurannya berdasarkan skala 5 poin (1=sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

### **2. Efikasi Diri Kewirausahaan.**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Variabel tersebut diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Mueller dan Goic (2003). Ukuran efikasi diri dalam bentuk persepsian dengan skala 5 poin dari "sangat rendah" sampai dengan "sangat tinggi".

### 3. Intensi Kewirausahaan.

Intensi kewirausahaan adalah keadaan berfikir yang secara langsung mengarahkan perilaku individu ke niat untuk bisnis atau usaha. Variabel tersebut diukur dengan instrumen yang dikembangkan Boyd dan Bozikis, (2004). Semua item pertanyaan pengukurannya berdasarkan skala 5 poin (1=sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

## F. Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrumen yang digunakan dan menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen serta seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair et al., 2006). Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut sudah mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis faktor.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengukuran telah terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen. Reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan *Composite Reliability* yang mencerminkan konsistensi internal suatu alat ukur.

## G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data akan dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*).

PLS (PLS) mengenal dua macam komponen di model kausal yaitu:

### 1. Model pengukuran (*measurement/outer model*)

Model pengukuran terdiri dari hubungan-hubungan antara item-item variabel yang dapat diobservasi dengan konstruk laten yang diukur dengan item-item tersebut (Jogiyanto, 2009). Untuk menguji model pengukuran dilakukan dengan tahapan pengujian dari Ghazali (2006) yaitu pengujian (1)

validitas konstruk (dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*), dan (2) konsistensi internal (pengukuran reliabilitas) dengan *composite reliability*.

## **2. Model struktural (*structural/outer model*)**

Model struktural terdiri dari konstruk-konstruk laten yang tidak dapat diobservasi yang mempunyai hubungan teori. Pengujian ini termasuk mengestimasi koefisien jalur yang mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan independen. Pengujian model struktural menghasilkan nilai signifikan hubungan jalur antar variabel laten dengan menggunakan fungsi *bootstrapping*. Model struktural juga dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, yang menunjukkan nilai pengaruh variabel laten independen tertentu pada variabel dependen (Ghozali, 2006).

## **BAB 5**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Model Pengukuran**

Dalam penelitian ini analisis data akan dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali (2006) dan (Jogiyanto, 2009) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian (*covariance*) menjadi berbasis varian. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Ghozali, 2006) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Seperti misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas *konvergen (convergent validity)* dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Validitas konvergen dilihat dari combined loading indikator ke variabel, sedangkan validitas diskriminan. Jika pada pengujian validitas konvergen terdapat indikator di salah satu konstruk



harus dibuang karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang (Jogiyanto, 2009).

**Tabel 5.1 Output Combined Loading dan Cross Loading**

	<b>MENTOR</b>	<b>INTENSI</b>	<b>EFIKASI</b>	<b>SE</b>	<b>PValue</b>
mentor1	<b>0,697</b>	0,178	-0,115	0,061	<0,001
mentor2	<b>0,684</b>	-0,003	-0,059	0,061	<0,001
mentor3	<b>0,776</b>	-0,142	0,137	0,061	<0,001
mentor4	<b>0,684</b>	-0,047	0,075	0,061	<0,001
mentor5	<b>0,720</b>	0,029	-0,052	0,061	<0,001
intensi1	-0,191	<b>0,711</b>	0,318	0,061	<0,001
intensi2	-0,069	<b>0,767</b>	0,022	0,061	<0,001
intensi3	0,151	<b>0,724</b>	0,018	0,061	<0,001
intensi4	0,098	<b>0,753</b>	-0,179	0,061	<0,001
intensi5	-0,078	<b>0,808</b>	0,177	0,061	<0,001
intensi6	0,088	<b>0,785</b>	-0,338	0,061	<0,001
efikasi1	-0,049	-0,109	<b>0,601</b>	0,061	<0,001
efikasi2	-0,120	0,408	<b>0,664</b>	0,061	<0,001
efikasi3	-0,042	-0,089	<b>0,787</b>	0,061	<0,001
efikasi4	0,201	-0,314	<b>0,683</b>	0,061	<0,001
efikasi5	-0,003	-0,229	<b>0,710</b>	0,061	<0,001
efikasi6	0,012	0,419	<b>0,575</b>	0,061	<0,001

*Sumber: Data Dioalah 2015*

Hasil pengujian validitas konvergen dengan menggunakan PLS untuk indikator reflektif Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan, dan Intensi Kewirausahaan tampak pada Tabel 5.1. Pada tabel tersebut terlihat hasil loading untuk setiap indikator dari variabel Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan dan Intensi Kewirausahaan. Berdasarkan pada Tabel 5.1. terlihat bahwa semua indikator variabel Mentoring (mentor1, mentor2, mentor3, mentor4, mento5) memiliki nilai *combined loading* lebih dari 0,5 dan signifikan (p value <0,05).

Hal ini berarti bahwa indikator tersebut memiliki nilai validitas konvergen yang signifikan secara praktikal karena menurut (Hair et al., 2013) loading 0,4 sampai 0,7 boleh tetap dipertahankan. Demikian juga dengan semua indikator variabel Efikasi Diri Kewirausahaan (efikasi1, efikasi2, efikasi3, efikasi4, efikasi5, dan efikasi6) serta indikator Intensi Kewirausahaan (intensi1, intensi2, intensi3, intensi4, intensi5 dan intensi6) memiliki *combined loading* yang lebih besar dari 0,4 dan signifikan pada  $<0,005$  yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang signifikan secara praktikal.

Selanjutnya dari Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa indikator Mentoring (mentor1, mentor2, mentor3, mentor4, mento5) memiliki *loading* yang lebih besar ke konstuknya sendiri (*combined loading*) daripada *loading*-nya ke kontruk lain (*cross-loading*). Nampak untuk mentor1 misalnya mempunyai loading lebih besar ke variabelnya MENTOR sebesar 0,697 dibanding *cross-loading* ke INTENSI sebesar 0,178 dan ke EFIKASI sebesar -0,115. Hasil *cross-loading* ini menindikasikan terpenuhinya kriteria validitas diskriminan. Demikian juga dengan dengan indikator-indikator Intensi Kewirausahaan (intensi1, intensi2, intensi3, intensi4, intensi5, dan intensi6) yang memiliki *combined loading* lebih besar daripada *cross-loading*nya. Hal yang sama juga terjadi pada semua indikator dari Efikasi Diri Kewirausahaan (efikasi1, efikasi2, efikasi3, efikasi4, efikasi5, dan efikasi6) memiliki loading yang lebih besar ke konstruknya sendiri daripada *cross-loading*-nya ke konstruk lain. Misalnya pada efikasi1 memiliki loading yang lebih besar ke konstruknya EFIKASI sebesar 0,601 daripada *cross-loading* ke konstruk lain MENTOR sebesar -0,049 dan ke INTENSI sebesar -0,109. Kondisi ini menunjukkan bahwa terpenuhinya syarat validitas diskriminan.

Berdasarkan hasil *combined loding* dan *cross-loading* dari indikator varibel Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan dn Intensi Kewirausahaan tersebut dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel memenuhi syarat untuk validitas konvergen dan viliditas diskriminan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan berbeda

antara satu variabel dengan variabel yang lain dan bukan mengukur variabel yang sama.

Kemudian hasil uji reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel 5.2. Dari tabel tersebut *composite reliability* telah memenuhi syarat diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan dan Intensi Kewitausahaan memenuhi syarat reliabilitas konstruk. Dengan demikian secara keseluruhan *measurement model* untuk konstruk reflektif indikator Mentoring , Efikasi Diri Kewirausahaan dan Intensi Kewirausahaan dapat dilanjutkan ke *structural model*.

**Tabel. 5.2 Composite Reliability Mentoring,  
Efikasi Diri Kewirausahaan, dan Intensi Kewirausahaan**

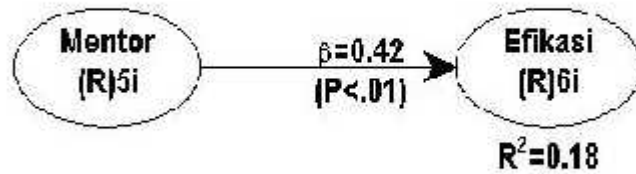
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Mentoring	0,837	Reliabel
Efikasi Diri Kewirausahaan	0,831	Reliabel
Intensi Kewirausahaan	0,890	Reliabel

*Sumber: Data diolah 2015*

**B. Hasil Model Struktural**

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan nilai signifikansi yang ditentukan berdasarkan nilai p. Besarnya nilai koefisien jalur dapat dilihat dari nilai original sample ( $\beta$ ) antar konstruk.

Penggambaran model struktural penelitian beserta nilai koefisien jalur serta nilai  $R^2$  untuk  $H_1$  dengan konstruk independen Mentoring (Mentor) dan konstruk dependen Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) ditunjukkan oleh Gambar 5.1.



**Gambar 5.1 Model Struktural Mentoring dengan Efikasi Diri Kewirausahaan**

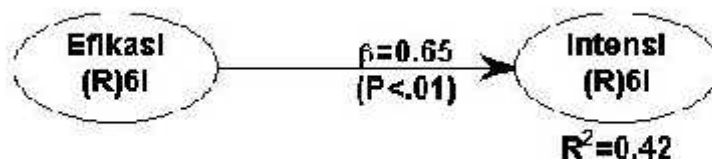
Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa Mentoring (Mentor) berhubungan positif signifikan terhadap Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) dengan  $\beta$  sebesar 0,42,  $p < 0,01$ , dan  $R^2$  0,18. Goodness-of-Fit (GoF) model dapat dilihat dari besarnya APC, ARS, dan AVIF. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan WarpPLS diketahui bahwa hasil perolehan APC sebesar 0.424 dan signifikan  $P < 0.001$ , sedangkan untuk ARS sebesar 0.180, dan signifikan  $P < 0.001$ ,  $AFVIF$   $1,158 < 5$ . Hal ini menunjukkan bahwa Goodness-of-Fit (GoF) model baik.

Hipotesis satu ( $H_1$ ) penelitian ini menyatakan bahwa Mentoring berhubungan dengan dengan Efikasi Diri Kewirausahaan. Berdasarkan gambar terlihat bahwa Mentoring (Mentor) berhubungan positif signifikan terhadap Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi), maka  $H_1$  penelitian terdukung.

Hasil penelitian ini memperjelas penelitian sebelumnya (Krueger (2000) dan Johannisson (1991) yang menemukan hubungan yang positif antara Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan. Dalam konteks individu hasil penelitian mendukung pernyataan penekankan Mentoring untuk meningkatkan Efikasi Diri Kewirausahaan.

Selanjutnya penggambaran model struktural penelitian beserta nilai koefisien jalur serta nilai  $R^2$  untuk  $H_2$  dengan konstruk independen Efikasi Diri

Kewirausahaan (Efikasi) dan konstruk dependen Intensi Kewirausahaan (Intensi) ditunjukkan oleh Gambar 5.2.



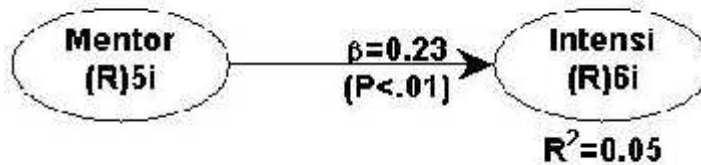
**Gambar 5.2 Model Struktural Efikasi Diri Kewirausahaan dengan Intensi Kewirausahaan**

Berdasarkan Gambar 5.2 terlihat bahwa Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) berhubungan positif signifikan terhadap Intensi Kewirausahaan (Intensi) dengan  $\beta$  sebesar 0,65,  $p < 0,01$ , dan  $R^2$  0,42. Goodness-of-Fit (GoF) model dapat dilihat dari besarnya APC, ARS, dan AVIF. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan WarpPLS diketahui bahwa hasil perolehan APC sebesar 0.648 dan signifikan  $P < 0.001$ , sedangkan untuk ARS sebesar 0.420, dan signifikan  $P < 0.001$ , AFVIF  $1,647 < 5$ . Hal ini menunjukkan bahwa Goodness-of-Fit (GoF) model baik.

Hipotesis satu ( $H_2$ ) penelitian ini menyatakan bahwa Mentoring berhubungan dengan dengan Efikasi Diri Kewirausahaan. Berdasarkan gambar terlihat bahwa Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) berhubungan positif signifikan terhadap Intensi Kewirausahaan (Intensi), maka  $H_2$  penelitian terdukung.

Hasil penelitian ini memperjelas penelitian Betz dan Hacket (1986) yang menjelaskan hubungan yang positif antara Efikasi Diri Kewirausahaan dengan Intensi Kewirausahaan. Dalam konteks individu hasil penelitian mendukung pernyataan penekankan Efikasi Diri Kewirausahaan untuk meningkatkan Intensi Kewirausahaan.

Kemudian penggambaran model struktural penelitian beserta nilai koefisien jalur serta nilai  $R^2$  untuk  $H_3$  dengan konstruk pemediasi Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) terhadap pengaruh antara Mentoring (Mentor) dengan Intensi Kewirausahaan (Intensi) ditunjukkan oleh Gambar 5.3 dan Gambar 5.4.



**Gambar 5.3 Model Struktural Mentoring dengan Intensi Kewirausahaan**

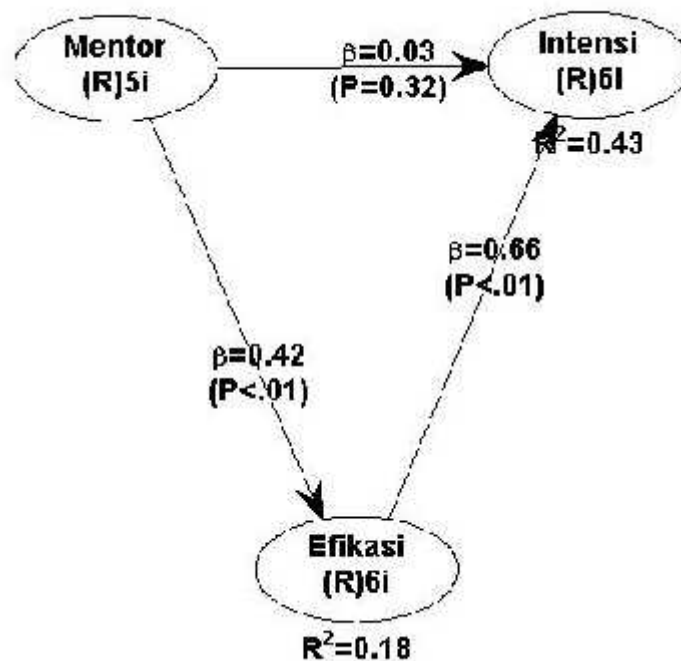
Berdasarkan Gambar 5.3 terlihat bahwa Mentoring berhubungan positif signifikan terhadap Intensi Kewirausahaan (Intensi) dengan  $\beta$  sebesar 0,65,  $p < 0,01$ , dan  $R^2$  0,42. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut memenuhi persyaratan untuk pengujian selanjutnya untuk pengujian mediasi yang dipersyaratkan oleh Baron dan Kenny. Uji selanjutnya adalah memasukkan variabel Efikasi Diri Kewirausahaan ke dalam model sebagaimana terlihat dalam Gambar 5.4.

Berdasarkan Gambar 5.4. terlihat bahwa setelah dilakukan uji secara simultan terlihat bahwa Mentoring (Mentor) tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Kewirausahaan (Intensi) ( $\beta=0,03$ ,  $p=0,32$ ,  $R^2=0,43$ ). Kemudian efikasi diri sebagai variabel pemediasi memiliki hubungan yang signifikan dengan mentoring ( $\beta=0,42$ ,  $p < 0,01$ ,  $R^2=0,18$ ) dan memiliki hubungan yang signifikan intensi kewirausahaan ( $\beta=0,66$ ,  $p < 0,01$ ,  $R^2=0,43$ ).

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa Efikasi Diri Kewirausahaan memediasi hubungan antara Mentoring dengan Intensi Kewirausahaan. Untuk mengetahui apakah suatu variabel memediasi hubungan maka harus dicek apakah ada hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Apabila kedua hubungan tersebut (langsung dan tidak langsung) sama-sama

signifikan maka dapat dikatakan variabel tersebut memediasi secara parsial. Akan tetapi apabila tidak ditemukan adanya hubungan langsung (variabel independen dan variabel dependen) maka dikatakan variabel mediator memediasi secara penuh.

Berdasarkan gambar terlihat terlihat bahwa Mentoring (Mentor) tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Kewirausahaan (Intensi) ( $\beta=0,03$ ,  $p=0,32$ ,  $R^2=0,43$ ). Kemudian efikasi diri sebagai variabel pemediasi memiliki hubungan yang signifikan dengan mentoring ( $\beta=0,42$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,18$ ) dan memiliki hubungan yang signifikan intensi kewirausahaan ( $\beta=0,66$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,43$ ). Oleh karena itu, hasil tersebut mengindikasikan bahwa efikasi diri memediasi secara penuh pengaruh mentoring dengan intensi kewirausahaan, maka  $H_3$  penelitian terdukung.



**Gambar 5.3 Model Struktural Pemeditasian Efikasi Diri Kewirausahaan pada Mentoring dengan Intensi Kewirausahaan**

*Goodness-of-Fit (GoF) model* pemediasan tersebut dapat dilihat dari besarnya APC, ARS, dan AVIF. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan WarpPLS diketahui bahwa hasil perolehan APC sebesar 0.371 dan signifikan  $P < 0.001$ , sedangkan untuk ARS sebesar 0.307, dan signifikan  $P < 0.001$ , sedangkan  $AVIF = 1,187 < 5$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Goodness-of-Fit (GoF) model* baik.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan terhadap 176 responden mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang dilaksanakan pada awal Juni sampai akhir Juli 2015. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa: (1) Mentoring berpengaruh terhadap efikasi diri; (2) Efikasi Diri Kewirausahaan berpengaruh terhadap Intensi Kewirausahaan; (3) Efikasi Diri Kewirausahaan memediasi pengaruh antara Mentoring dengan Intensi Kewirausahaan. Hipotesis penelitian ini diterima, pengaruh Mentoring pada Intensi Kewirausahaan dimediasi secara penuh (*fully mediating*) oleh Efikasi Diri Kewirausahaan.

Hal ini berarti bahwa perguruan tinggi yang melaksanakan proses pembelajaran kewirausahaan dengan menekankan pada Mentoring akan meningkatkan Intensi Kewirausahaan mahasiswa atau niat mahasiswa untuk menjadi wirausahawan. Peningkatan Intensi Kewirausahaan tersebut tidak secara langsung tersebut namun melalui peningkatan Efikasi Diri Kewirausahaan. Proses pembelajaran kewirausahaan yang menekankan pada proses Mentoring akan meningkatkan Efikasi Diri Kewirausahaan. Selanjutnya dengan dengan Peningkatan Efikasi Diri Kewirausahaan tersebut akan berpengaruh pada peningkatan Intensi Kewirausahaan (niat mahasiswa untuk berwirausaha).



## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang terkait dengan beberapa variabel, yaitu Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan, dan Intensi Kewirausahaan. Berdasarkan pada hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah bahwa Mentoring berpengaruh terhadap efikasi diri; (2) Efikasi Diri Kewirausahaan berpengaruh terhadap Intensi Kewirausahaan; (3) Efikasi Diri Kewirausahaan memediasi secara penuh (*fully mediating*) pengaruh antara Mentoring dengan Intensi Kewirausahaan

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut masa sebaiknya perguruan tinggi yang melaksanakan proses pembelajaran kewirausahaan yang bertujuan untuk meningkatkan niat berwirausaha mahasiswa sebaiknya penekankan proses mentoring dengan memberikan pengalaman usaha dan interaksi pembelajaran yang interaktif antar dosen dengan mahasiswa. Proses pembelajaran tersebut juga harus penekankan pada efikasi diri kewirausahaan mahasiswa agar niat berwirausaha mahasiswa meningkat, sebab berdasarkan hasil penelitian ini proses pembelajaran kewirausahaan (mentoring) tidak akan meningkatkan niat berwirausaha mahasiswa tanpa peningkatan efikasi diri kewirausahaan mahasiswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits and actions; Dispositional prediction of behavior in personality and social. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 84, 191-215.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Allen, T. D., Poteet, M. L., Eby, L. T., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career Benefits Associated With Mentoring for Proteges: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Bandura. A. (1977a). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura. A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura. A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 17(2). 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action - A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: W.H Freeman.
- Boyd, N.G., & Bozikis, G.S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(4), 63-77.
- Bouquillon, E. A., Sosik, J. J., & Lee, D. (2005). 'It's only a phase': examining trust, identification and mentoring functions received across the mentoring phases. *Mentoring & Tutoring*, 13(2), 239-258.
- Choo, S., dan M. Wong, (2006). Entrepreneurial intention: triggers and barriers to new venture creations in Singapore. *Singapore Management Review* 28 (2): 47-64.
- Cromie, S., (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: some approaches and empirical evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 9 (1) 7-10.

- D'abate, C. P., Eddy, E. R., & Tannenbaum, S. I. (2003). What's in a Name? A Literature-Based Approach to Understanding Mentoring, Coaching, and Other Constructs That Describe Developmental Interactions. *Human Resource Development Review*, 2(4), 360-384.
- Dyer, G. W. J. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 19(2), 7-21.
- Elliot, M.A, Armitage, C.H and Baughan, C.J. (2003). Drivers Compliance with Speed Limits : An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Psychologi*. 88 (5) pp 964-972.
- Engstrom, T. (2004). Variation in mentoring outcomes: an effect of personality factors? In D. Clutterbuck & G. Lane (Eds.), *The Situational Mentor - An International Review of Competences and Capabilities in Mentoring* (pp. 136-147). Aldershot, UK: Gower.
- Etienne, S J. (2001). The Influence of Mentoring on Mentee's Satisfaction and Career: The Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 5 (2). 41-52.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ghozali, I. 2006. *Structural equation modeling metode alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, S. K. (2005). Whose Best Interests Are Served? The Distinction Between Mentoring and Support. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4), 470-488.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tanham, R. L., & Black, W. C. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Herron, L., & Sapienza, H. J. (1992). The entrepreneur and the initiation of new venture launch activities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1). 49-55.
- Jogiyanto, H. M. 2009. *Konsep dan aplikasi Partial Least Square (PLS) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE
- Johannisson, B. (1991). University training for entrepreneurship: a Swedish approach. *Entrepreneurship and Regional Development*, 3(1), 67-82.

- Katz, J., dan W. Gartner, (1988). Properties of emerging organizations. *Academy of Management Review* 13 (3): 429-441.
- Kram, K. E. (1985). Mentoring at Work : Developmental Relationships in Organizational. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24(3), 5-23.
- Kementerian Koperasi dan UMKM. <http://www.depkop.go.id>
- Krueger, N. F. J. (2000). The Cognitive Infrastructure of Opportunity Emergence. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24(3), 5-23.
- Larose, S., Tarabulsky, G., & Cyrenne, D. (2005). Perceived Autonomy and Relatedness as Moderating the Impact of Teacher-Student Mentoring Relationships on Student Academic Adjustment. *The Journal of Primary Prevention*, 26(2), 111-128.
- Linan, F. (2004). Intention-based Model of Entrepreneurship Education. Annual IntEnt Conference 2004. Naples Italy.
- Mueller, S (2001). Increasing entrepreneurial intention: effective entrepreneurship course characteristic. *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 13, No. 1, 2011s.
- Mueller, S.L. & Goic, S. (2003). East-West differences in entrepreneurial self-efficacy: Implications for entrepreneurship education in transition economies. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(4), 613–632.
- Patzelt, H., & Shepherd, D. A. (2001). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*. 23(5), 115-130.
- Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris: L'Harmattan.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2005). Construct equivalence across groups: an unexplored issue in mentoring research. *Educational and Psychological Measurement*, 65(2), 323-335.
- Robertson, I. T., & Sadri, G. (1993). Managerial self-efficacy and managerial performance. *British Journal of Management*, 4(1), 37-46.
- Ryan, T. R. (1970). *Intentional behavior: An approach to human motivation*. New York: The Ronald Press Company.

- Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2001). An Investigation of the Moderating Effects of Gender on the Relationships between Mentorship Initiation and Protégé Perceptions of Mentoring Functions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 342-363.
- Scherer, R. F., Adams, J. S., Carley, S. S., & Wiebe, F. A. (1989). Role Model Performance Effects on Development of Entrepreneurial Career Preference. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(3), 53-71
- Schumpeter, J.A. 1934. In *Theory of Economic Development: an Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and The Business Cycle*. Oxford University Press, New York. the product-process mix. *Management Science*, 42(11): 1576-1591
- Sekaran, U. (2003). *Research method for business: Skill building approach*. New York: John Willy and Son's Inc.
- Soucy, N., & Larose, S. (2004). Attachement, contrôle parental et comportements des adolescents en relation de conseillances. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 45(1), 83-102.
- Stumpf, S. A., Brief, A. P., & Hartman, K. (1987). Self-efficacy expectations and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 91-108.
- Valéau, P. (2007). L'engagement des entrepreneurs : des doutes au second souffle. *Revue Internationale PME*, 20(1), 121-154.
- Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2003). *Mentoring Research: A Review and Dynamic Process Model*. In J. J. Martocchio & G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 22, pp. 39-124). Oxford, U.K.: Elsevier Science Ltd.
- Waters, L., McCabe, M., Kiellerup, D., & Kiellerup, S. (2000). A brief scale to measure the role of mentoring in small business start-up (Working Paper No. 14). Melbourne: The University of Melbourne, Department of Management. Document Number)
- Waters, L., McCabe, M., Kiellerup, D., & Kiellerup, S. (2002). The role of formal mentoring on business success and self-esteem in participants of a new business start-up program. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 107-121.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.

## LAMPIRAN 1 INSTRUMENT PENELITIAN

Mohon bantuannya untuk mengisi kuesioner khusus bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah kewirausahaan dan Labolatorium Bisnis

Terima kasih

### Data Responden:

Nama : .....

NPM : .....

Jenis Kelamin : L / P (Lingkari pilihan Bapak/Ibu)

Jurusan : AKT / MJN

### KUESIONER

Mohon tanggapan Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan kondisi Anda saat ini . Kategori jawaban pertanyaan adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pernyataan	Tanggapan						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Memulai bisnis dan tetap menjaganya agar terus berjalan merupakan hal yang mudah bagi saya	1	2	3	4	5	6	7
2.	Saya siap untuk menjadi wirausaha	1	2	3	4	5	6	7
3.	Saya belajar banyak dari mentor (dosen) saya	1	2	3	4	5	6	7
4.	Saya siap untuk memulai sebuah usaha yang layak	1	2	3	4	5	6	7
5.	Tujuan profesional saya adalah menjadi wirausaha	1	2	3	4	5	6	7
6.	Mentor (dosen) saya membawa perspektif yang berbeda untuk banyak hal	1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya dapat mengendalikan proses penciptaan sebuah usaha baru	1	2	3	4	5	6	7
8.	Saya akan menggunakan segala upaya untuk memulai dan menjalankan usaha saya sendiri	1	2	3	4	5	6	7
9.	Mentor (dosen) dan saya telah belajar bersama-sama, berkolaborasi.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Saya mengetahui rincian praktis yang dibutuhkan untuk memulai sebuah usaha	1	2	3	4	5	6	7

11.	Saya bertekad untuk menciptakan perusahaan di masa depan	1	2	3	4	5	6	7
12.	Pembelajaran secara timbal balik terjadi antara mentor (dosen) dan saya.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Saya mengetahui bagaimana mengembangkan proyek kewirausahaan	1	2	3	4	5	6	7
14.	Saya sangat serius berfikir untuk memulai usaha	1	2	3	4	5	6	7
15.	Mentor (dosen) saya berbagi banyak informasi yang membantu dalam pengembangan profesional saya	1	2	3	4	5	6	7
16.	Jika saya mencoba untuk memulai sebuah usaha, saya akan memiliki peluang yang tinggi untuk berhasil	1	2	3	4	5	6	7
17.	Saya mempunyai niat yang kuat untuk memulai usaha suatu hari nanti	1	2	3	4	5	6	7

@@@

## LAMPIRAN 2 PERSONA TENAGA PENELITI

### SUSUNAN ORGANISASI TIM PENELITI DAN PEMBAGIAN TUGAS

1. Mulato Santosa, SE, M.Sc sebagai Ketua
2. Drs. Muhammad Natsir, M.Si sebagai Anggota

No	Nama/NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1.	Mulato Santosa, SE, M.Sc 0630037601	UM Magelang	Manajemen	7	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menyusun proposal penelitian</li><li>• Menyusun kerangka Kerja Penelitian</li><li>• Bertanggung jawab terhadap organisasi penelitian</li><li>• Menyusun indikator penelitian</li><li>• Menyusun kuesioner</li><li>• Bertanggung jawab dalam penyelesaian laporan</li><li>• Penulisan artikel di Jurnal</li></ul>
2.	Drs. Muhammad Natsir, M.si	UM Magelang	Manajemen	4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menyusun Metode Analisis</li><li>• Menyiapkan software analisis</li><li>• Menyelesaikan persoalan perijinan</li><li>• Bertanggung jawab terhadap pengolahan data dan analisisnya</li><li>• Membuat laporan</li><li>• Koordinator kegiatan survey di lapangan</li><li>• Mengelola administrasi dan keuangan</li></ul>



## **LAMPIRAN 3 PUBLIKASI**

# Sertifikat



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**madic**  
Management Development Institute

diberikan kepada

**Mulato Santosa**

sebagai

**PEMAKALAH**

dalam

Seminar Nasional dan *Call for Paper*

## ***Strategic Agility: Thrive in Turbulent Environment (Research and Practices)***

diselenggarakan oleh FE Unnes dan *Co-Hosts*  
07 Oktober 2015  
Hotel Grasia Semarang



Dekan

Dr. Wahyono, M.M.

195601031983121001

# PROCEEDINGS

## *Strategic Agility: Thrive in Turbulent Environment (Research and Practices)*

Jurusan Manajemen FE Unnes dan *Co-Hosts*

07 Oktober 2015  
Hotel Grasia Semarang



Volume 1 Nomor 2 Tahun 2015

PROCEEDINGS

*MANAGEMENT DYNAMICS CONFERENCE*

***“Strategic Agility : Thrive In Turbulent Environment (Research dan Practice)”***

HOTEL GRASIA, SEMARANG, 7 OKTOBER 2015

Sekretariat Panitia Management Dynamics Conference  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang  
Gedung C-6 Kampus UNNES Sekaran  
Gunungpati, Semarang, 50229  
Telp/Fax: 024-8508015, <http://manajemen.unnes.ac.id>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Subhanallahu Wa Ta'ala atas limpahan berkah dan rahmat-Nya, Prosiding *Management Dynamics Conference "Strategic Agility : Thrive In Turbulent Environment (Research dan Practice)"* dapat terselesaikan dengan baik.

Seminar dan *Call for Paper* ini diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen, FE Unnes sebagai perwujudan komitmen Jurusan Manajemen untuk berpartisipasi dalam penyaluran pengetahuan dan hasil riset terutama di bidang Manajemen dan Bisnis. Seminar ini diselenggarakan karena setiap organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis. Lingkungan eksternal organisasi merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya perubahan. Di sisi lain, organisasi secara internal merasakan adanya kebutuhan akan perubahan. Oleh karena itu, setiap organisasi menghadapi pilihan antara berubah atau mati tertekan oleh kekuatan perubahan.

Perubahan lingkungan yang tidak bisa diprediksi ini membawa pada gejala lingkungan (*turbulent environment*). Gejala ini menuntut organisasi untuk memiliki kelincahan strategi (*strategic agility*) dengan tujuan bisa bertahan di lingkungan yang berubah ini. Sangat banyak perusahaan besar, sukses, menjadi ikon bisnis, lalu kemudian kehilangan pasar dan merugi.

Paper yang terkumpul sejumlah 62 paper berasal dari para akademisi dan praktisi dari berbagai daerah, diantaranya Klaten, Semarang, Jakarta, Kalimantan, Bogor, Malang, Yogyakarta, Batam, Bali, Lampung, Purworejo, Padang, Magelang. Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya pada Rektor Unnes dan seluruh jajarannya, Dekan FE dan seluruh jajarannya, co-host dari Unisbank, STIE Dharmaputra, STIE BPD Jateng, Untidar, STIE Widya Manggala, peserta seminar dan pemakalah, Kompas, BRI, Toko Trinita, PT. Hamparan Cipta, Grasia dan Penerbit Salemba Empat, serta panitia yang turut membantu terselenggaranya acara ini. Kritik dan saran yang membangun akan kami jadikan sarana pencapaian yang lebih baik di masa depan.

Semarang, 7 Oktober 2015

Ketua Panitia,

Dr. Arief Yulianto, SE, MM



## PENGARUH MENTORING TERHADAP EFIKASI DIRI KEWIRAUSAHAAN

**Mulato Santosa<sup>1</sup>**

mulatosantosa@yahoo.com<sup>1</sup>

**Muhammad Natsir<sup>2</sup>**

mnatsirumm@gmail.com<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Magelang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara Mentoring dengan Efikasi Diri Kewirausahaan. Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan mendistribusikan kusioner ke mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang di Kota Magelang sebanyak 176 responden. Analisis data menggunakan SEM dengan software WarpPLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan mentoring berhubungan positif dan signifikan dengan Efikasi Diri Kewirausahaan ( $\beta=0,42$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,18$ ). Model hubungan antar variabel tersebut memiliki Goodness of Fit yang baik ( $APC=0,424$ ,  $p<0,01$ ;  $ARS=0,180$ ,  $p<0,01$ ;  $AVIF=1,158<5$ ). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Mentoring berhubungan positif dengan Efikasi Diri Kewirausahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa dosen atau perguruan tinggi yang melakukan pembelajaran kewirausahaan yang menekankan pada proses mentoring akan meningkatkan Efikasi Diri Kewirausahaan mahasiswa. Mahasiswa akan semakin yakin dan percaya diri untuk menjadi wirausahawan.

**Kata Kunci:** *Mentoring, Efikasi Diri Kewirausahaan, Pembelajaran, dan Mahasiswa*

### Abstract

*This study aims to test the relationship between Mentoring with Entrepreneurial Self-Efficacy. This research was conducted by survey method to the respondents of student Economic Faculty University Muhammadiyah of Magelang which consist of 176 respondents. Data analysis was performed using SEM WartPLS 3.0. The results show that mentoring had positive relation and significant with Entrepreneurial Self-Efficacy ( $\beta=0,42$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2=0,18$ ). Relational model among variables has good GoF ( $APC=0,424$ ,  $p<0,01$ ;  $ARS=0,180$ ,  $p<0,01$ ;  $AVIF=1,158<5$ ). These results indicate that organizational Mentoring had positive relation with Entrepreneurial Self-Efficacy. The study states that in lecturer or university who teach entrepreneurship with mentoring process will improve student's Entrepreneurial Self-Efficacy. So, student more confident to become entrepreneur.*

**Keywords:** *Mentoring, Entrepreneurial Self-Efficacy, Learning, and Student*



## 1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi membutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM). Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitasnya agar peran SDM dalam proses pembangunan lebih maksimal. Namun, kelebihan kuantitas SDM di Indonesia mendorong pemerintah tidak hanya mengarahkan penduduk menjadi tenaga kerja atau karyawan, tetapi juga menjadi penyedia lapangan pekerjaan. Penumbuhan minat kewirausahaan (*entrepreneurial intention*) atau biasa disebut intensi kewirausahaan menjadi penting dalam pembangunan ekonomi mengingat kondisi kontras antara demand dan supply tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja sangat tinggi sedangkan permintaannya relatif rendah. Sementara itu, jumlah penyedia lapangan pekerjaan (wirausaha) di Indonesia masih sedikit. Melalui jiwa kewirausahaan, unit-unit usaha baru perlu dibangun agar mampu menampung kelebihan tenaga kerja.

Schumpeter (1934) salah satu ekonom pengagas teori pertumbuhan ekonomi menyatakan wirausaha mempunyai andil besar dalam pembangunan ekonomi melalui penciptaan inovasi, lapangan kerja, dan kesejahteraan. Dunia usaha yang dibangun wirausaha akan mendorong perkembangan sektor-sektor produktif. Semakin banyak suatu negara memiliki wirausaha, maka pertumbuhan ekonomi negara tersebut akan semakin tinggi. Ada lima kombinasi baru yang dibentuk oleh wirausaha, antara lain (1) memperkenalkan

produk baru atau dengan kualitas baru, (2) memperkenalkan metode produksi baru, (3) membuka pasar baru (*new market*), (4) memperoleh sumber pasokan baru dari bahan atau komponen baru, (5) menjalankan organisasi baru dalam industri. Schumpeter menjelaskan pula korelasi antara inovasi wirausaha dengan kombinasi sumberdaya. Kegiatan produktif inilah yang akan meningkatkan output pembangunan sehingga negara akan berlomba-lomba untuk menciptakan wirausaha baru sebagai akselerator pembangunan.

Data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah menjelaskan bahwa hingga tahun 2012 jumlah total wirausaha di Indonesia hanya sekitar 1,56 persen dari total penduduk. Dengan jumlah penduduk Indonesia sebesar 240 juta jiwa, hanya 3,75 juta penduduk yang berminat dan bersedia menjadi wirausaha. Data pada tahun 2012 lebih baik dibandingkan tahun 2010 sebab jumlah wirausaha pada tahun 2010 hanya sebesar 0,24 persen. Peningkatan ini cukup baik, namun jumlah wirausaha di Indonesia perlu didorong agar mencapai angka 2 persen. Pembangunan ekonomi suatu negara akan meningkat jika proporsi penduduk yang menjadi wirausaha adalah sebesar 2 persen. Dibutuhkan sekitar 4,8 juta orang untuk memenuhi kuota 2 persen tersebut, tetapi Kementerian Koperasi dan UMKM mengharapkan jumlah wirausaha Indonesia mampu meningkat hingga mencapai 9 juta penduduk. Utamanya wirausaha yang berasal dari lulusan perguruan tinggi karena wirausaha lulusan perguruan tinggi

lebih besar potensinya untuk berkembang dan sukses dibandingkan dengan lulusan yang lebih rendah.

Oleh karena untuk meningkatkan intensi kewirausahaan terlebih dahulu kita harus terlebih dahulu meningkatkan kepercayaan diri kewirausahaan seseorang untuk menjadi wirausahawan atau disebut Efikasi Diri Kewirausahaan (*Entrepreneurial Self-Efficacy*). Efikasi Diri Kewirausahaan ini sangat penting untuk menumbuhkan minat seseorang untuk menjadi wirausaha, sebab bagaiman mungkin seseorang berniat menjadi wirausaha bila dia tidak percaya diri untuk menjadi wirausaha. Oleh karena pertama kali perlu ditumbuhkan kepercayaan diri seseorang untuk menjadi wirausahawan.

Dewasa ini banyak perguruan tinggi yang sudah mengajarkan kewirausahaan dalam rangka meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk menjadi wirausahawan (Efikasi Diri Kewirausahaan). Salah satu anteseden yang diduga mempengaruhi Efikasi Diri Kewirausahaan) adalah Mentoring.

## 2.Landasan Teori

### 2.1 Mentoring

Sebenarnya, fenomena mentoring bukanlah hal baru. Memang, kata "mentor" datang dari Odyssey karya Homer, di mana pahlawan Odiseus menitipkan anaknya Telemachus kepada temannya Mentor sementara dia pergi berperang. Ketika Mentor membimbing Telemachus, dewi Athena berbicara melalui dia. Oleh karena itu Mentor memiliki akses ke sifat-sifat

Ilahi dan menjadi inkarnasi kebijaksanaan. Di zaman sekarang, terinspirasi oleh mitologi Yunani, mentor umumnya orang yang memiliki sifat-sifat tertentu atau berada dalam posisi otoritas, dan yang ramah mengawasi individu yang lebih muda sehingga ia dapat mengambil manfaat dari dukungan dan saran mentor. Dalam konteks kewirausahaan, mentoring adalah hubungan dukungan antara pemula (*mentee*) yang tanpa/belum pengalaman dalam berwirausaha dan seorang pengusaha yang berpengalaman (bernama mentor), yang membantu *mentee* berkembang sebagai pribadi. Selanjutnya, berbagai jenis dukungan cenderung tumpang tindih dalam praktek dan 13 jenis yang berbeda telah diidentifikasi (D' abate, *et al*, 2003). Seperti yang disarankan oleh Paul (2004), mentoring berbeda dari pelatihan atau les karena lebih terfokus pada pencarian makna daripada membangun keterampilan. Mentor menempatkan kepentingan *mentee* dalam prioritas mutlak dan bukan sebagai bagian dari kelompok prioritas (Gibson, 2005).

Mentoring dipraktekkan dalam konteks yang berbeda-beda. Sebagai contoh, program tertentu untuk orang-orang muda mengalami kesulitan, khususnya mereka yang berasal dari pengaturan yang kurang beruntung atau keluarga orang tua tunggal, dan organisasi menempatkan mereka dalam berhubungan dengan "kakak asuh", yang pada dasarnya memainkan peran mentor (misalnya, Soucy & Larose, 2004). Dalam konteks sekolah, siswa dipasangkan dengan seorang guru yang membantu mereka untuk membuat pilihan



informasi, mendorong siswa untuk melanjutkan studi mereka atau membimbing mereka untuk sumber daya yang mereka butuhkan untuk mengurangi tingkat *drop-out* sekolah (misalnya, Larose, et al., 2005). Demikian pula, banyak program mentoring yang dikembangkan dalam organisasi besar. Tujuan utama dari program ini umumnya untuk mendorong promosi dan kenaikan gaji serta membantu anak buah agar lebih memahami budaya organisasi (Allen *et al.*, 2004) Namun, manfaat yang lebih subyektif tertentu juga ada, seperti peningkatan retensi, motivasi, kepuasan dan pengembangan perasaan kompetensi dan harga diri, pengembangan jaringan profesional dan sosial, meningkatkan kekuasaan, status dan pengaruh dalam dan tanpa organisasi, meningkatkan pembelajaran dan harapan yang lebih tinggi untuk kemajuan (Allen *et al.*, 2004; Engstrom, 2004).

Dalam konteks kewirausahaan, karena wirausaha pemula mengepalari perusahaan dan gajinya tidak tergantung pada keputusan atasan, pengaruh mentor pada karir yang pasti berbeda dan lebih lanjut tentang aspek-aspek motivasi, seperti kepuasan atau mengembangkan perasaan kompetensi. Dyer (1994) mengemukakan bahwa pengusaha menempa identitasnya dengan terlebih dahulu mengambil peran umum pengusaha. Selanjutnya, ia mengembangkan peran yang lebih khusus dengan mengidentifikasi, misalnya, dengan seseorang yang mencintai memulai perusahaan dan atau pengembang teknologi baru. Namun, dilema kadang-

kadang timbul antara peran yang diinginkan dan yang dikenakan oleh kendala menjalankan bisnis, yang kemungkinan akan membawa apa yang disebut Valeau (2007) sebagai periode keraguan (*period of doubt*). Adapun dari sisi kemajuan karir, ada juga peran yang sangat spesifik bahwa pengusaha mengidentifikasi dirinya dengan yang akan disempurnakan berdasarkan pribadi, keluarga dan bisnis dilema yang akan dihadapi pada tahap yang berbeda selama karir pengusaha dari awal sampai pensiun). Pada kondisi ini peran tertentu dari mentor dalam memecahkan dilema pengusaha pemula yang dilakukan dengan menawarkan umpan balik, saran dan melayani sebagai *role model*. Telah terbukti bahwa manajemen pendekatan berfokus pada masalah dan emosi (yaitu *emotional-focus coping*) dapat membantu pengusaha untuk mengimbangi emosi negatif yang terkait dengan kewirausahaan (Patzelt & Shepherd, 2011). Dengan demikian mentor dapat mempengaruhi sikap *mentee*, khususnya dengan membuatnya menghadapi pilihan, sebagai panutan, dan mempengaruhi standar subyektif yang dilihat *mentee*.

Selanjutnya pada konteks mahasiswa, mentoring yang berkaitan dengan Efikasi Diri Kewirausahaan salah satunya dapat dilakukan dengan kuliah kewirausahaan. Materi kuliah kewirausahaan berisi materi, motivasi, dan inspirasi bagaimana menjadi seorang pengusaha. Proses perkuliahan yang dilaksanakan mencakup: (1) penguasaan pengalaman, (2) permodelan peran, (3) persuasi sosial, dan penilaian

dari fisiologis diri sendiri. Dengan demikian proses kuliah kewirausahaan tersebut dapat berperan dalam proses mentoring yang terdiri dari: (1) fungsi psikologis, (2) fungsi yang berhubungan dengan karir, dan fungsi permodelan peran.

## 2.2 Efikasi Diri Kewirausahaan

Istilah efikasi diri berasal dari Bandura (1997b) teori belajar sosial (*social learning theory*) mengacu pada keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan tugas yang diberikan. Menurut Ryan (1970) efikasi diri merupakan persepsi diri atau cara di mana seseorang merasakan kemampuan dan kecenderungan. Hal ini memainkan peran dalam pengembangan niat atau intensi. Efikasi diri mempengaruhi keyakinan seseorang mengenai apakah tujuan tertentu dapat dicapai atau tidak. Pilihan, aspirasi, usaha, dan ketekunan dalam menghadapi kemunduran semua dipengaruhi oleh persepsi diri dari kemampuan sendiri (Bandura, 1986). Jika perilaku tertentu yang dianggap di luar kemampuan seseorang, ia tidak akan bertindak, bahkan jika ada permintaan sosial yang dirasakan untuk perilaku itu. Efikasi diri diperoleh secara bertahap melalui pengembangan, keterampilan kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan atau fisik yang diperoleh melalui pengalaman (Bandura, 1986). Dengan demikian, perolehan keterampilan melalui prestasi masa lalu memperkuat efikasi diri dan kontribusi terhadap aspirasi yang lebih tinggi dan kinerja masa depan (Herron & Sapienza, 1992).

Individu mengembangkan dan memperkuat keyakinan tentang keberhasilan mereka dalam empat cara : (1) penguasaan pengalaman (*mastery experiences*), (2) pemodelan (pembelajaran observasional), (3) persuasi sosial, dan (4) penilaian dari pernyataan psikologis mereka sendiri (Bandura, 1986). Penilaian kinerja individu hasil dari integrasi dan asimilasi informasi keberhasilan berasal dari keempat sumber ini (Prapaskah & Hackett, 1987). Pembentukan efikasi diri juga dipengaruhi oleh penilaian individu dari ketersediaan sumber daya dan kendala, baik pribadi dan situasional, yang dapat mempengaruhi kinerja di masa mendatang (Ajzen, 1987).

Cara yang paling efektif bagi individu untuk mengembangkan rasa efikasi diri yang kuat adalah melalui pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja berulang (Bandura, 1986). Penguasaan pengalaman mengkonfirmasi pengalaman yang berkontribusi terhadap estimasi positif kinerja masa depan (Prapaskah & Hackett, 1987). Namun, ketika orang mengalami hanya keberhasilan yang mudah, mereka menjadi cepat putus asa oleh kegagalan ketika itu terjadi. Dalam rangka untuk mendapatkan rasa self efficacy yang lebih stabil dan tangguh, perlu untuk memiliki pengalaman langsung dalam mengatasi hambatan melalui usaha dan ketekunan (Wood & Bandura, 1989). Kemunduran kinerja berguna sebagai pembelajaran bahwa usaha yang berkelanjutan biasanya diperlukan untuk sukses. Selain itu, jika orang mengembangkan rasa percaya diri

melalui kemampuan mereka melalui pengalaman keberhasilan, maka kegagalan dan kemunduran dapat lebih efektif dikelola (Wood & Bandura, 1989).

*Vicarious learning* atau belajar observasional melalui pemodelan, menyediakan metode yang memperkuat efikasi diri (Wood & Bandura, 1989). *Role model* menyampaikan strategi yang efektif untuk mengelola situasi dan mempengaruhi efikasi diri melalui proses perbandingan sosial (Wood & Bandura, 1989). Artinya, orang-orang membentuk penilaian kemampuan mereka sendiri dengan membandingkan diri dengan orang lain. Melalui pembelajaran observasional, individu memperkirakan keterampilan yang relevan dan perilaku yang digunakan oleh model peran dalam melakukan tugas, mendekati sejauh mana keterampilan tersebut mirip dengan sendiri, dan menyimpulkan jumlah upaya terhadap keterampilan yang akan diperlukan untuk mencapai hasil yang sama (Mitchell, 1992). Efek dari pemodelan meningkat bila ada kesamaan persepsi antara subjek dan model dalam hal karakteristik pribadi dan kemampuan dan ketika perilaku dimodelkan menghasilkan konsekuensi yang jelas atau hasil (Bandura, 1977a).

Selain itu, efikasi diri dapat diperkuat melalui persuasi sosial. Diskusi persuasif dan umpan balik kinerja khusus dapat digunakan untuk memberikan informasi mengenai kemampuan seseorang untuk melakukan tugas (Mitchell, 1992). Jika orang menerima umpan balik positif dan dorongan realistis diarahkan untuk meyakinkan mereka bahwa mereka mampu

melakukan tugas, mereka mungkin lebih cenderung untuk mengerahkan upaya yang lebih besar (Wood & Bandura, 1989). Bahaya dalam penggunaan metode ini adalah bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan ke tingkat yang tidak realistis. Oleh karena itu, persuasi sosial harus menggabungkan tugas yang mengembangkan perbaikan diri (penguasaan pengalaman) dalam rangka untuk memastikan keberhasilan. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti kredibilitas, keahlian, kepercayaan, dan prestise orang yang membujuk ketika mengevaluasi kegunaan informasi persuasif (Bandura, 1977b). Metode ini bila berdiri sendiri biasanya kurang efektif dalam meningkatkan persepsi efikasi diri daripada penguasaan pengalaman dan pemodelan (Bandura, 1982).

Akhirnya, dalam menilai kemampuan pribadi, orang sering mengandalkan sebagian pada persepsi mereka sendiri negara fisiologis mereka. Artinya, mereka dapat menafsirkan gairah emosional dan ketegangan sebagai indikasi kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Sebagai contoh, kecemasan dapat dipandang sebagai melemahkan rasa takut yang akan meningkatkan kemungkinan kegagalan dan menurunkan harapan efikasi diri (Stumpf, *et al.*, 1987; Wood & Bandura, 1989). Faktor-faktor seperti kondisi fisik umum, faktor kepribadian, dan suasana hati dapat mempengaruhi efikasi diri dengan mempengaruhi gairah para orang pengalaman ketika dihadapkan dengan tugas (Mitchell, 1992). Dukungan empiris

ada untuk hubungan negatif antara tingkat kecemasan dan harapan efikasi diri. Tingkat kecemasan tinggi berkontribusi terhadap ekspektasi rendahnya efikasi diri (Stumpf, *et al.*, 1987) Dengan demikian, dalam rangka memperkuat persepsi efikasi diri, orang harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan status emosional dan fisik mereka dan mengurangi tingkat stres (Wood & Bandura, 1989). Selanjutnya dalam perspektif perilaku wirausaha dan psikologi kewirausahaan Efikasi Diri Kewirausahaan adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan nya sendiri dalam mendirikan dan menjalankan usaha (Mueller dan Goic, 2003) dan mekanisme terbentuknya sama dengan efikasi diri.

### 2.3 Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan

Efikasi Diri Kewirausahaan mengacu pada keyakinan bahwa seorang individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik yang dilakukan berkaitan dengan mendirikan dan menjalankan usaha (Bandura, 1997b) dan (Mueller dan Goic, 2003) . Salah persepsi tentang efikasi diri tidak tergantung pada jumlah keterampilan yang dimiliki seseorang, tetapi dalam keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan sendiri dalam berbagai situasi. Mereka yang percaya pada kemampuan mereka akan menghadapi tugas sulit sebagai tantangan daripada ancaman yang harus dihindari. Menurut teori sosial kognitif (Bandura, 1986), empat proses dapat mempengaruhi rasa

efikasi diri individu: (1) penguasaan pengalaman, (2) pemodelan peran, (3) persuasi sosial, dan (4) penilaian dari negara fisiologis sendiri, seperti gairah dan kecemasan. Mentoring terkait dengan proses pemodelan dan penguasaan pengalaman. Jika *mentee* mencapai pengetahuan dan kemampuan melalui pendampingan, ini bisa, sebagai imbalan, meningkatkan rasa efikasi diri. Efikasi diri dalam manajer, misalnya, secara positif terkait dengan evaluasi kinerja (Robertson & Sadri, 1993). Menurut Krueger (2000), mentor berguna dalam pengembangan mentee yang untuk meningkatkan efikasi diri. Seperti yang disarankan oleh Johannisson (1991), kehadiran mentor atau panutan dapat mempengaruhi efikasi diri mentee. Sebagai contoh, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa orang tua sebagai model peran kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri Kewirausahaan anaknya sebagai wirausaha (Scherer, *et al.*, 1989).

Fungsi mentor mengacu pada peran yang berbeda yang dimainkan oleh mentor dalam hubungan dengan mentee-nya (Kram, 1985). Fungsi mentor ini membantu mentee mengembangkan hasil hubungan itu (Wanberg *et al.*, 2003). Inilah sebabnya mengapa mereka dianggap sebagai pengukuran mentoring diberikan dan diterima. Berbagai fungsi mentor dipelajari dalam organisasi besar dapat dipisahkan menjadi tiga kategori: fungsi psikologis, fungsi yang berhubungan dengan karier, dan pemodelan peran (Bouquillon, *et al.*, 2005; Pellegrini & Scandura, 2005; Scandura & Williams, 2001). Sangat sedikit penulis



mengeksplorasi fungsi mentor dalam konteks kewirausahaan. Waters et al. (2000, 2002) fungsi ukuran mentor bagi pengusaha, tetapi mentor mereka dapat dianggap sebagai ahli di bidang seperti keuangan atau pemasaran, dan telah menerima arahan pengawasan yang tepat untuk mentee. Oleh karena itu diduga Mentoring berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri Kewirausahaan.

### 3. Metodologi Penelitian

#### 3.1 Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan analisis level individu sehingga anggota populasi adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sudah menempuh mata kuliah Kewirausahaan dan Laboratorium Bisnis sebanyak 200 responden. Pemilihan sampel dengan cara menentukan *purposive sampling* berdasarkan kriteria sudah menempuh mata kuliah Kewirausahaan dan Laboratorium Bisnis. Kriteria ini dipilih karena mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang mendapatkan mata kuliah Kewirausahaan dan Laboratorium Bisnis sebagai mata kuliah wajib. Selama ini materi dan metode kedua kuliah tersebut sudah dirancang dengan memasukkan proses mentoring dan praktek usaha sehingga mahasiswa sudah merasakan langsung proses mentoring dan pengalaman usaha.

Metoda pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pihak yang menjadi sampel

diberi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang mentoring dan efikasi diri kewirausahaan. Kuesioner disampaikan secara langsung dan beberapa waktu kemudian diambil oleh peneliti. Kuesioner penelitian tersebut didistribusikan kepada 200 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Periode penyebaran dan pengambilan kuesioner dimulai awal Juni sampai dengan akhir Juli 2015. Berikut ini hasil penyebaran kuesioner dan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.  
Sampel dan Pengembalian Kuesioner

Total kuesioner yang disebar	200
Total kuesioner yang dapat diambil dan diisi	190
Tingkat pengembalian	95%
Kuesioner yang tidak lengkap	14
Total kuesioner yang diolah	176

Sumber: Data diolah 2015

Tabel.1 menunjukkan bahwa total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 200, dari jumlah tersebut sebanyak 190 kuesioner dapat diambil dan diisi oleh responden (response rate 95%), dan dari jumlah tersebut terdapat 14 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena kuesioner tersebut tidak diisi dengan lengkap. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah 176.

Gambaran umum responden penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik responden yang merupakan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas

Muhammadiyah Magelang. Secara lebih lengkap terlihat tabel dibawah ini.

Tabel 2.  
Program Studi Responden

No	Program Studi	Frekuensi	Prosentase
1.	Manajemen	66	38%
2.	Akuntansi	110	62%
Jumlah		176	100%

Sumber: Data dioalah 2015

Tabel. 2 diatas menunjukkan banyaknya responden yang di dapat dalam penelitian ini didasarkan pada program studi. Jumlah responden paling banyak adalah akuntansi yaitu 110 responden atau 62 %, dan yang manajemen 66 responden atau 38%.

### 3.2 Definisi Operasional

**Mentoring** adalah persepsi *mentee* terhadap dukungan mentoring dalam proses pembelajaran kewirausahaan. Pengukuran mentoring diadopsi dari Etienne (2001). Mentoring diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan. Semua item pertanyaan pengukurannya berdasarkan skala 7 poin (1=sangat tidak setuju sampai 7 = sangat setuju).

**Efikasi Diri Kewirausahaan** adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mendirikan dan menjalankan usaha. Variabel tersebut diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Mueller dan Goic (2003) terdiri dari 6 item pertanyaan.

Ukuran efikasi diri dalam bentuk persepsian dengan skala 7 poin dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju".

### 3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data akan dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali (2006) dan (Jogiyanto, 2009) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian (*covariance*) menjadi berbasis varian. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Ghozali, 2006) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Seperti misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas *konvergen (convergent validity)* dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Validitas konvergen dilihat dari combined loading indikator ke variabel, sedangkan validitas diskriminan jika pada pengujian validitas konvergen terdapat indikator di salah satu konstruk harus dibuang karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang (Jogiyanto, 2009).

Tabel 3. Output Combined Loading dan Cross Loading

	MENTOR	EFIKASI	SE	PValue
mentor1	<b>0,697</b>	0,021	0,061	<0,001
mentor2	<b>0,684</b>	-0,062	0,061	<0,001
mentor3	<b>0,776</b>	0,016	0,061	<0,001
mentor4	<b>0,684</b>	0,050	0,061	<0,001

mentor5	<b>0,720</b>	-0,026	0,061	<0,001
efikasi1	-0,025	<b>0,601</b>	0,061	<0,001
efikasi2	-0,172	<b>0,664</b>	0,061	<0,001
efikasi3	-0,035	<b>0,787</b>	0,061	<0,001
efikasi4	0,240	<b>0,683</b>	0,061	<0,001
efikasi5	0,041	<b>0,710</b>	0,061	<0,001
efikasi6	-0,064	<b>0,575</b>	0,061	<0,001

Sumber: Data Dioalah 2015

Hasil pengujian validitas konvergen dengan menggunakan PLS untuk indikator reflektif Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan tampak pada Tabel 3. Pada tabel tersebut terlihat hasil loading untuk setiap indikator dari variabel Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan. Berdasarkan pada tabel 4. terlihat bahwa semua indikator variabel Mentoring (mentor1, mentor2, mentor3, mentor4, mento5) memiliki nilai *combained loading* lebih dari 0,4 dan signifikan (p value <0,05). Hal ini berarti bahwa indikator tersebut memiliki nilai validitas konvergen yang signifikan secara praktikal karena menurut (Hair *et al.*, 2013) loading 0,4 sampai 0,7 boleh tetap dipertahankan. Demikian juga dengan semua indikator variabel Efikasi Diri Kewirausahaan (efikasi1, efikasi2, efikasi3, efikasi4, efikasi5, dan efikasi6) memiliki *combained loading* yang lebih besar dari 0,4 dan signifikan pada <0,005 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang signifikan secara praktikal.

Selanjutnya dari Tabel.3 dapat dilihat bahwa indikator Mentoring (mentor1, mentor2, mentor3, mentor4, mento5) memiliki loading yang lebih besar ke

konstruknya sendiri (*combained loading*) daripada *loading*-nya ke konstruk lain (*cross-loading*). Nampak untuk mentor1 misalnya mempunyai loading lebih besar ke variabelnya MENTOR sebesar 0,697 dibanding *cross-loading* ke EFIKASI sebesar 0,021. Hasil *cross-loading* ini menindikasikan terpenuhinya kriteria validitas diskriminan. Hal yang sama juga terjadi pada semua indikator dari Efikasi Diri Kewirausahaan (efikasi1, efikasi2, efikasi3, efikasi4, efikasi5, dan efikasi6) memiliki loading yang lebih besar ke konstruknya sendiri daripada *cross-loading*-nya ke konstruk lain. Misalnya pada efikasi1 memiliki loading yang lebih besar ke konstruknya EFIKASI sebesar 0,601 daripada *cross-loading* ke konstruk lain MENTOR sebesar -0,025. Kondisi ini menunjukkan bahwa terpenuhinya syarat validitas diskriminan.

Berdasarkan hasil *combained loding* dan *cross-loading* dari indikator variabel Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan tersebut dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel memenuhi syarat untuk validitas konvergen dan viliditas diskriminan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan berbeda antara satu variabel dengan variabel yang lain dan bukan mengukur variabel yang sama.

Kemudian hasil uji reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel4. Dari tabel tersebut *composite reliabilty* telah memenuhi syarat diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikatorMentoring dan Efikasi Diri

Kewirausahaan memenuhi syarat reliabilitas konstruk. Dengan demikian secara keseluruhan measurement model untuk konstruk reflektif indikator Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan dapat dilanjutkan ke *structural model*.

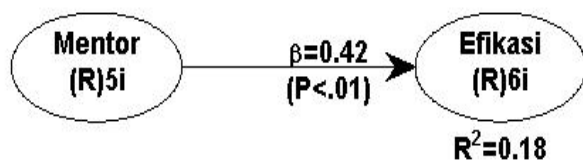
Tabel. 4 Composite Reliability Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Mentoring	0,837	Reliabel
Efikasi Diri Kewirausahaan	0,831	Reliabel

Sumber: Data diolah 2015

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan nilai signifikansi yang ditentukan berdasarkan nilai p. Besarnya nilai koefisien jalur dapat dilihat dari nilai *original sample* ( $\beta$ ) antar konstruk. Penggambaran model struktural penelitian beserta nilai koefisien jalur serta nilai  $R^2$  untuk konstruk dependen yaitu konstruk Mentoring (Mentor) dan Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) ditunjukkan oleh Gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural Mentoring dengan Efikasi Diri Kewirausahaan

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa Mentoring (Mentor) berhubungan positif signifikan terhadap Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi) dengan  $\beta$  sebesar 0,42,  $p < 0,01$ , dan  $R^2 0,18$ . *Goodness-of-Fit (GoF)* model dapat dilihat dari besarnya APC, ARS, dan AVIF. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan WarpPLS diketahui bahwa hasil perolehan APC sebesar 0.424 dan signifikan  $P < 0.001$ , sedangkan untuk ARS sebesar 0.180, dan signifikan  $P < 0.001$ ,  $AFVIF 1,158 < 5$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Goodness-of-Fit (GoF)* model baik.

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa Mentoring berhubungan dengan dengan Efikasi Diri Kewirausahaan. Berdasarkan gambar terlihat bahwa Mentoring (Mentor) berhubungan positif signifikan terhadap Efikasi Diri Kewirausahaan (Efikasi), maka hipotesis penelitian terdukung.

Hasil penelitian ini memperjelas penelitian sebelumnya (Krueger (2000) dan Johannisson (1991) yang menemukan hubungan yang positif antara Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan. Dalam konteks individu hasil penelitian mendukung pernyataan penekanan Mentoring untuk meningkatkan Efikasi Diri Kewirausahaan.

#### 5. Simpulan

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang terkait dengan Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan. Tujuan



penelitian ini adalah menguji secara empiris hubungan Mentoring dengan Efikasi Diri Kewirausahaan dengan menggunakan setting pada individu.

Berdasarkan pada hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah Mentoring berhubungan dengan Efikasi Diri Kewirausahaan. Kemudian dari nilai GoF termasuk baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Mentoring berhubungan positif dengan Efikasi Diri mahasiswa. Dosen yang merancang proses pembelajarannya kewirausahaan yang menekankan pada pembelajaran yang kolaboratif, berbagi informasi, memberikan banyak perspektif, hubungan timbal balik, dan memberikan pemahaman terhadap profesi profesional akan meningkatkan Efikasi Diri Kewirausahaan mahasiswa dimana mahasiswa lebih yakin dan percaya diri untuk menjadi menjadi wirausaha.

## 6. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tersebut maka sebaiknya dosen atau perguruan tinggi yang mengajarkan mata kuliah kewirausahaan seyogyanya menekankan proses mentoring dalam pembelajarannya. Proses mentoring tersebut sebaiknya menekankan pada proses pembelajaran yang kolaboratif, hubungan timbal balik, sharing informasi, memberikan banyak perspektif, dan memberikan pemahaman terhadap profesi profesional kewirausahaan. Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan Efikasi Diri Kewirausahaan mahasiswa yang pada

akhirnya mahasiswa semakin percaya diri untuk menjadi wirausahawan.

## REFERENSI

- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits and actions; Dispositional prediction of behavior in personality and social. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 84, 191-215.
- Allen, T. D., Poteet, M. L., Eby, L. T., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career Benefits Associated With Mentoring for Proteges: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Bandura. A. (1977a). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura. A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura. A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 17(2). 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action - A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bouquillon, E. A., Sosik, J. J., & Lee, D. (2005). 'It's only a phase': examining trust, identification and mentoring functions received across the

- mentoring phases. *Mentoring & Tutoring*, 13(2), 239-258.
- D'abate, C. P., Eddy, E. R., & Tannenbaum, S. I. (2003). What's in a Name? A Literature-Based Approach to Understanding Mentoring, Coaching, and Other Constructs That Describe Developmental Interactions. *Human Resource Development Review*, 2(4), 360-384.
- Dyer, G. W. J. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 19(2), 7-21.
- Engstrom, T. (2004). Variation in mentoring outcomes: an effect of personality factors? In D. Clutterbuck & G. Lane (Eds.), *The Situational Mentor - An International Review of Competences and Capabilities in Mentoring* (pp. 136-147). Aldershot, UK: Gower.
- Etienne, S J. (2001). The Influence of Mentoring on Mentee's Satisfaction and Career: The Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 5 (2). 41-52.
- Ghozali, I. 2006. *Structural equation modeling metode alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, S. K. (2005). Whose Best Interests Are Served? The Distinction Between Mentoring and Support. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4), 470-488.
- Herron. L., & Sapienza, H. J. (1992). The entrepreneur and the initiation of new venture launch activities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1). 49-55.
- Jogiyanto, H. M. 2009. *Konsep dan aplikasi Partial Least Square (PLS) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE
- Johannisson, B. (1991). University training for entrepreneurship: a Swedish approach. *Entrepreneurship and Regional Development*, 3(1), 67-82.
- Kram, K. E. (1985). Mentoring at Work : Developmental Relationships in Organizational. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24(3), 5-23.
- Kementerian Koperasi dan UMKM. <http://www.depkop.go.id>
- Krueger, N. F. J. (2000). The Cognitive Infrastructure of Opportunity Emergence. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24(3), 5-23.
- Larose, S., Tarabulsy, G., & Cyrenne, D. (2005). Perceived Autonomy and Relatedness as Moderating the Impact of Teacher-Student Mentoring Relationships on Student Academic Adjustment. *The Journal of Primary Prevention*, 26(2), 111-128.

- Linan, F. (2004). Intention-based Model of Entrepreneurship Education. Annual IntEnt Conference 2004. Naples Italy.
- Mueller, S.L. & Goic, S. (2003). East-West differences in entrepreneurial self-efficacy: Implications for entrepreneurship education in transition economies. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(4), 613–632.
- Patzelt, H., & Shepherd, D. A. (2001). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 23(5), 115-130.
- Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris: L'Harmattan.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2005). Construct equivalence across groups: an unexplored issue in mentoring research. *Educational and Psychological Measurement*, 65(2), 323-335.
- Robertson, I. T., & Sadri, G. (1993). Managerial self-efficacy and managerial performance. *British Journal of Management*, 4(1), 37-46.
- Ryan, T. R. (1970). *Intentional behavior: An approach to human motivation*. New York: The Ronald Press Company.
- Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2001). An Investigation of the Moderating Effects of Gender on the Relationships between Mentorship Initiation and Protégé Perceptions of Mentoring Functions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 342-363.
- Scherer, R. F., Adams, J. S., Carley, S. S., & Wiebe, F. A. (1989). Role Model Performance Effects on Development of Entrepreneurial Career Preference. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(3), 53-71
- Schumpeter, J.A. 1934. *In Theory of Economic Development: an Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and The Business Cycle*. Oxford University Press, New York. the product-process mix. *Management Science*, 42(11): 1576-1591
- Soucy, N., & Larose, S. (2004). Attachement, contrôle parental et comportements des adolescents en relation de conseil. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 45(1), 83-102.
- Stumpf, S. A., Brief, A. P., & Hartman, K. (1987). Self-efficacy expectations and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 91-108.
- Valéau, P. (2007). L'engagement des entrepreneurs : des doutes au second souffle. *Revue Internationale PME*, 20(1), 121-154.



Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2003). Mentoring Research: A Review and Dynamic Process Model. In J. J. Martocchio & G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 22, pp. 39-124). Oxford, U.K.: Elsevier Science Ltd.

Waters, L., McCabe, M., Kiellerup, D., & Kiellerup, S. (2000). A brief scale to measure the role of mentoring in small business start-up (Working Paper No. 14). Melbourne: The University of Melbourne, Department of Management. Document Number)

Waters, L., McCabe, M., Kiellerup, D., & Kiellerup, S. (2002). The role of formal mentoring on business success and self-esteem in participants of a new business start-up program. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 107-121.

Wood. R., & Bandura. A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384