

# 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



## 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 *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 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

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*.

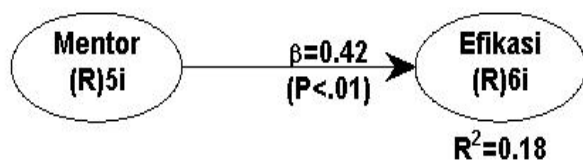
Tabel. 4 Composite Reliability Mentoring dan Efikasi Diri Kewirausahaan

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.



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