

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SUBJECTIVE NORM*
TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA PADA
MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**APRI HANDAYANI
NIM : 19612138**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SUBJECTIVE NORM*
TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA PADA
MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

APRI HANDAYANI

NIM : 19612138

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SUBJECTIVE NORM*
TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA PADA
MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : APRI HANDAYANI
NIM : 19612138

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Asisten Ahli



Herman, S.H., M.H., M.M.
NIDN. 1024067301 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SUBJECTIVE NORM*
TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA PADA
MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : APRI HANDAYANI
NIM : 19612138

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

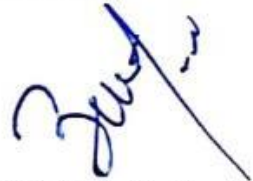
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 10300877301 / Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.
NIDN. 1021029102 / Lektor

Tanjungpinang, 13 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,




Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Apri Handayani
NIM : 19612138
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,72
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Subjective Norm*
Terhadap Intensi Berwirausaha Pada
Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Januari 2023
Penyusun,



APRI HANDAYANI
NIM : 19612138

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya punya kesempatan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Tak henti-hentinya saya ucapkan terima kasih kepada orang-orang di sekeliling saya yang selalu memberikan semangat dan do'a sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Untuk Alm. Bapak Isnadi dan Ibu Mariam

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hentinya, saya persembahkan karya kecil ini untuk Bapak dan Ibu yang telah memberikan semangat, do'a, dan kasih sayang. Semoga ini menjadi awal untuk bekal kebanggaan yang bisa diberikan.

Untuk Dosen Pembimbing 1 dan 2

Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. dan Bapak Herman, S.H., M.H., M.M.
Terima kasih atas bimbingan, saran, dan masukan dalam terselesainya skripsi ini. Tanpa Ibu dan Bapak mungkin skripsi ini tidak bisa terselesaikan dengan baik.

Untuk teman-teman seperjuangan

Terima kasih telah berbagi ilmu dan pengetahuan dalam mengerjakan skripsi ini.
Terima kasih atas segala pengalaman yang menyenangkan. Terima kasih telah memberi warna saat di perkuliahan. dan terima kasih telah memberikan dukungan.

HALAMAN MOTTO

"Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.
Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja
keras (untuk urusan yang lain)"

(QS. Al-Insyirah 6-7)

"Pengetahuan yang baik adalah yang memberi manfaat,
bukan yang hanya diingat"

(Imam Syafi'i)

"Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras,
Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan,
Tidak ada kemudahan tanpa do'a"

(Ridwan Kamil)

"Budayakan sikap bodo amat
jika ada yang menganggapmu tidak bisa apa-apa.
Your mental health is more important than anything"

(Apri Handayani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Subjective Norm* Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi, banyak pihak-pihak yang turut serta membangun mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si., Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempat, dan tidak pernah lelah memberikan saran, arahan, dan perbaikan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Herman, S.H., M.H., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempat, dan tidak pernah lelah memberikan saran, arahan, dan perbaikan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang yang bersedia dijadikan objek dalam penelitian ini.
10. Untuk kedua orang tua dan saudara penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, nasihat, dan do'a.
11. Untuk teman-teman BEM UNITY yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar terselesainya skripsi ini.
12. Untuk temen-teman terdekat yang telah memberikan dukungan agar terselesainya skripsi ini : Alif Mufti Hidayat, Audina Arifiani, Annisa Fadillah Fani, Nur Azizi Frisanti, Rahma, Tri Rahayu, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

13. Untuk teman-teman pejuang skripsi : Zydy Zahara Marsya, Dheo Junia Mahpial, Tri Melda Hartati, Samuin Ode, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
14. Untuk teman-teman di kelas Manajemen Sore 2 yang selalu mengisi hari-hari selama di perkuliahan : Ramdani, Umi, Angel, Selfi, Bambang, Wira, Fazli, Akbar, Fakhrizka, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
15. Semua pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan bagi mahasiswa pada khususnya.

Tanjungpinang, 13 Januari 2023
Penulis,

APRI HANDAYANI
NIM : 19612138

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

ABSTRAK xviii

ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Batasan Masalah 11

1.5 Kegunaan Penelitian 11

1.5.1 Kegunaan Ilmiah 11

1.5.2 Kegunaan Praktis..... 11

1.6 Sistematika Penulisan 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 14

2.1 Tinjauan Teori..... 14

2.1.1 Manajemen 14

2.1.1.1 Pengertian Manajemen..... 14

2.1.1.2 Fungsi Manajemen 15

2.1.1.3 Tujuan Manajemen..... 20

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	35
2.1.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	35
2.1.3.2 Karakteristik <i>Self Efficacy</i>	36
2.1.3.3 Peran <i>Self Efficacy</i>	37
2.1.3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	39
2.1.4 <i>Subjective Norm</i>	43
2.1.4.1 Pengertian <i>Subjective Norm</i>	43
2.1.4.2 Komponen <i>Subjective Norm</i>	44
2.1.4.3 Indikator <i>Subjective Norm</i>	45
2.1.5 Intensi Berwirausaha	46
2.1.5.1 Pengertian Intensi Berwirausaha	46
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha	47
2.1.5.3 Indikator Intensi Berwirausaha	49
2.2 Kerangka Pemikiran	51
2.3 Hipotesis	52
2.4 Penelitian Terdahulu	52
2.4.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)	53
2.4.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional)	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1 Jenis Penelitian	57
3.2 Jenis Data	57
3.2.1 Data Primer	57
3.2.2 Data Sekunder	57
3.3 Teknik Pengumpulan Data	58
3.4 Populasi dan Sampel	59
3.4.1 Populasi	59

3.4.2 Sampel	59
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	61
3.6 Teknik Pengolahan Data	62
3.7 Teknik Analisis Data.....	64
3.7.1 Uji Kualitas Data	64
3.7.1.1 Uji Validitas	64
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	65
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	65
3.7.2.1 Uji Normalitas	65
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas	66
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.7.4 Uji Hipotesis.....	67
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	67
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji f)	68
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
3.8 Jadwal Penelitian	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Hasil Penelitian	70
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	70
4.1.1.1 Sejarah Singkat STIE Pembangunan Tanjungpinang	70
4.1.1.2 Visi, Misi, Tujuan STIE Pembangunan Tanjungpinang	72
4.1.1.3 Budaya Kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	74
4.1.1.4 Arti Logo STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	75
4.1.1.5 Struktur STIE Pembangunan Tanjungpinang	77
4.1.2 Karakteristik Data Responden.....	77
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi	78
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan	79

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	79
4.1.3.1 Tanggapan Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	79
4.1.3.2 Tanggapan Terhadap Variabel <i>Subjective Norm</i>	84
4.1.3.3 Tanggapan Terhadap Variabel Intensi Berwirausaha	89
4.1.4 Analisis Hasil Penelitian	95
4.1.4.1 Uji Kualitas Data	95
4.1.4.1.1 Uji Validitas	95
4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	97
4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik	99
4.1.4.2.1 Uji Normalitas	99
4.1.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas	100
4.1.4.2.3 Uji Multikolinearitas	101
4.1.4.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	102
4.1.4.4 Uji Hipotesis.....	103
4.1.4.4.1 Uji Parsial (Uji t)	103
4.1.4.4.2 Uji Simultan (Uji f)	104
4.1.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	105
4.2 Pembahasan.....	106
4.2.1 <i>Self Efficacy</i> Berpengaruh Terhadap Intensi Berwirausaha	106
4.2.2 <i>Subjective Norm</i> Berpengaruh Terhadap Intensi Berwirausaha.....	107
4.2.3 <i>Self Efficacy</i> dan <i>Subjective Norm</i> Berpengaruh Terhadap Intensi Berwirausaha	108
BAB V PENUTUP	109
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Data Mahasiswa Angkatan 2019 dan 2020 yang Berwirausaha	6
Tabel 1.2	Hasil Pra Penelitian Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha	7
Tabel 3.1	Data Mahasiswa Angkatan 2019-2020	59
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 3.3	Skala <i>Likert</i>	63
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	69
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Program Studi.....	78
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tahun Angkatan	79
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	80
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Subjective Norm</i>	84
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Intensi Berwirausaha	89
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel X1	95
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel X2	96
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Y	96
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1	97
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2	98
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	98
Tabel 4.14	<i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	99
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	102
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t)	104
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (Uji f)	105
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	105

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 1.1	Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Menurut Pendidikan.....	1
Gambar 1.2	Jumlah Pengangguran Terbuka di Provinsi Kepulauan Riau.....	2
Gambar 1.3	Jumlah Pengangguran Terbuka di Tanjungpinang.....	3
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 4.1	Logo STIE Pembangunan Tanjungpinang	75
Gambar 4.2	Struktur STIE Pembangunan Tanjungpinang	77
Gambar 4.3	Grafik Histogram.....	99
Gambar 4.4	Grafik P-Plot	100
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	101

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner dan Jawaban Pra Penelitian
Lampiran 3	: Tabulasi Jawaban Kuesioner
Lampiran 4	: Karakteristik Responden
Lampiran 5	: Deskripsi Variabel Penelitian
Lampiran 6	: Hasil Pengujian Kuesioner
Lampiran 7	: Dokumentasi Pendukung
Lampiran 8	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 9	: Hasil <i>Plagiarisme</i>

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SUBJECTIVE NORM* TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA PADA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Apri Handayani. 19612138. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. aprihandayani184@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang sebanyak 987 orang. Sampel diperoleh menggunakan teknik Slovin dan menghasilkan 438 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi Akuntansi dan Manajemen Angkatan 2019 dan 2020. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap intensi berwirausaha dengan nilai $t_{hitung} 8,652 > t_{tabel} 1,965$. Variabel *subjective norm* berpengaruh secara parsial terhadap intensi berwirausaha dengan nilai $t_{hitung} 9,374 > t_{tabel} 1,965$. Variabel *self efficacy* dan *subjective norm* berpengaruh secara simultan terhadap intensi berwirausaha dengan nilai $f_{hitung} 190,690 > f_{tabel} 3,016$. Sedangkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,465 atau 46,5%. Sementara sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Variabel *self efficacy* dan *subjective norm* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi berwirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *self efficacy* dan *subjective norm*, maka akan meningkatkan intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Norma Subjektif, Intensi Berwirausaha.

Dosen Pembimbing 1 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Herman, S.H., M.H., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND SUBJECTIVE NORM ON ENTREPRENEURIAL INTENTION IN STUDENTS OF STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

**Apri Handayani. 19612138. S1 Management. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. aprihandayani184@gmail.com**

The purpose of this study was to determine the influence of self efficacy and subjective norms on entrepreneurial intentions in students of STIE Pembangunan Tanjungpinang. The population in this study was 987 students of STIE Pembangunan Tanjungpinang. The sample was obtained using the Slovin technique and produced 438 respondents.

The method used in this study is a quantitative method. The object of this study is students of STIE Pembangunan Tanjungpinang of the Accounting and Management Study Program Class of 2019 and 2020. The data collection techniques used are questionnaires and literature studies. The data analysis techniques used are data quality testing, classical assumption test, multiple linear analysis, and hypothesis test using SPSS 22.

The results showed that the self efficacy variable have a partial effect on entrepreneurial intention with a $t_{\text{value}} 8,652 > t_{\text{table}} 1,965$. The subjective norm variable have a partial effect on entrepreneurial intention with a $t_{\text{value}} 9,374 > t_{\text{table}} 1,965$. The variables self efficacy and subjective norm have a simultaneous effect on entrepreneurial intention with a $f_{\text{value}} 190,690 > f_{\text{table}} 3,016$. Meanwhile, the Adjust R Square value is 0,465 or 46,5%. While the remaining 53,5% was influenced by other variables not described in the study.

The variables of self efficacy and subjective norm partially and simultaneously have a positive and significant effect on entrepreneurial intention. This shows that with the increase in self efficacy and subjective norms, it will increase entrepreneurial intention in students of STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Keywords : *Self Efficacy, Subjective Norm, Entrepreneurial Intention.*

Lecture Adviser 1 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Lecture Adviser 2 : Herman, S.H., M.H., M.M.

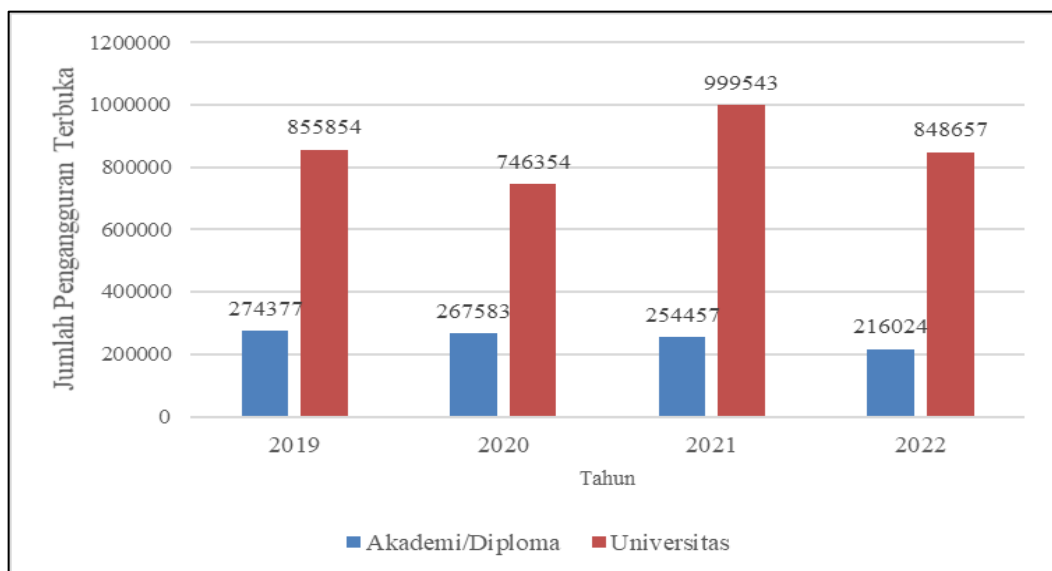
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, permasalahan perekonomian akan saling berpengaruh dalam berbagai pihak, salah satunya adalah pengangguran. Melihat fenomena saat ini, banyaknya jumlah angkatan kerja yang ingin memasuki dunia kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga banyak orang yang tidak mendapatkan pekerjaan. Semakin banyak masyarakat yang terdidik, semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan lapangan pekerjaan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Masyarakat saat ini masih tertuju pada sektor formal, sehingga ketika sektor formal lesu, masyarakat tidak mencoba untuk menciptakan pekerjaan sendiri pada sektor non formal atau sektor swasta (Tunisa *et al.*, 2021).

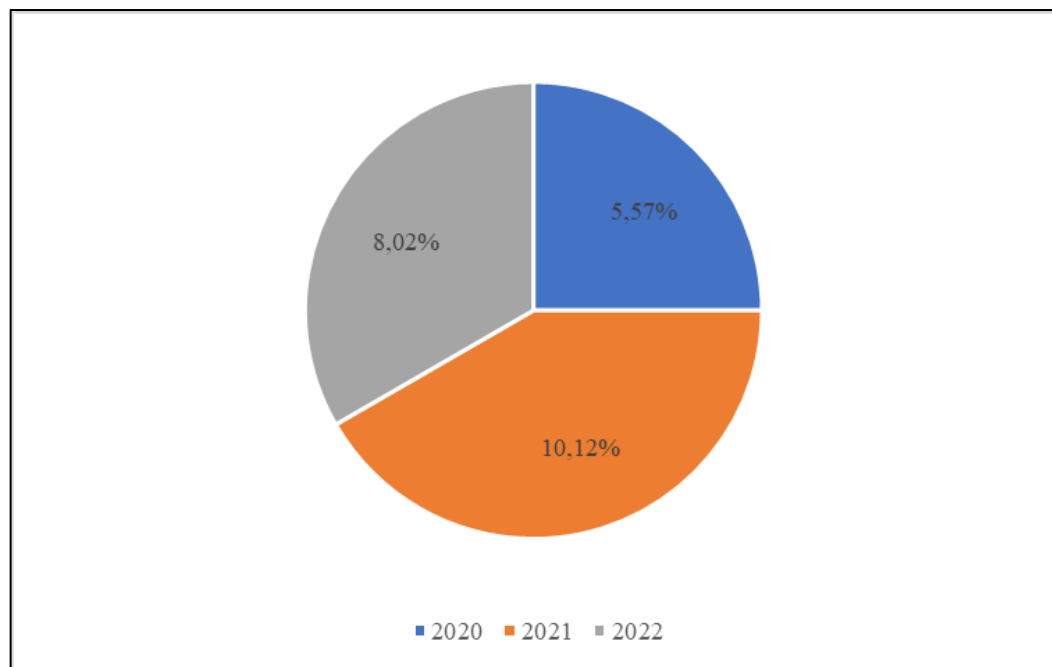
Gambar 1.1
Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Menurut Pendidikan



Sumber : BPS (2022)

Menurut BPS (2022), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia berdasarkan Tingkat Pendidikan Jenjang Akademi/Diploma terjadi penurunan. Pada tahun 2019, TPT di Indonesia sebanyak 274.377 orang. Lalu, di tahun 2020 menurun menjadi 267.583 orang. Selanjutnya, di tahun 2021 menurun menjadi 254.457 orang. Kemudian, di tahun 2022 kembali menurun menjadi 216.024 orang. Sementara itu, berdasarkan Tingkat Pendidikan Jenjang Universitas terjadi peningkatan dan penurunan yang tidak stabil. Pada tahun 2019, TPT di Indonesia sebanyak 855.854 orang. Lalu, di tahun 2020 menurun menjadi 746.354 orang. Selanjutnya, di tahun 2021 mengalami peningkatan yang lebih tinggi dibandingkan di tahun 2019, yaitu sebanyak 999.543 orang. Kemudian, di tahun 2022 kembali mengalami penurunan menjadi 848.657 orang.

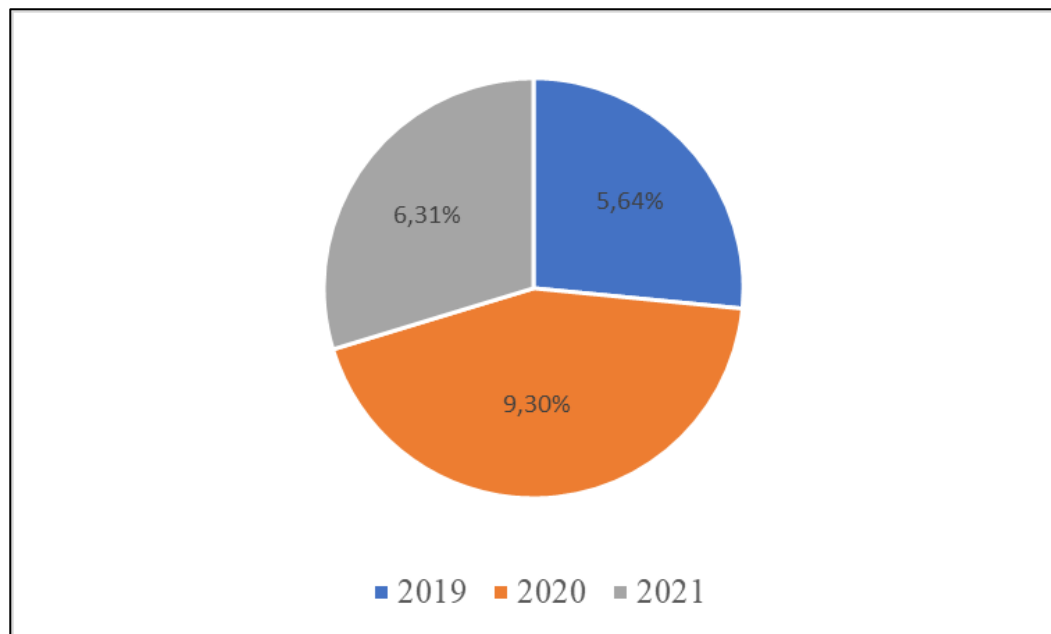
Gambar 1.2
Jumlah Pengangguran Terbuka di Provinsi Kepulauan Riau



Sumber : BPS (2022)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Kepulauan Riau terjadi peningkatan dan penurunan yang tidak stabil. Pada awal pandemi COVID-19 tahun 2020, TPT Provinsi Kepulauan Riau sekitar 5,57%. Kemudian, di tahun 2021 meningkat menjadi 10,12%. Setelah itu, di tahun 2022 kembali mengalami penurunan menjadi 8,02%.

Gambar 1.3
Jumlah Pengangguran Terbuka di Tanjungpinang



Sumber : BPS (2022)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tanjungpinang juga terjadi peningkatan dan penurunan yang tidak stabil. Pada tahun 2019, TPT Kota Tanjungpinang sekitar 5,64%. Kemudian, di awal pandemi COVID-19 tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 9,30%. Setelah itu, di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 6,31%.

Pendapatan masyarakat yang tinggi akan membantu pertumbuhan ekonomi. Salah satu cara untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan perekonomian adalah dengan meningkatkan intensi atau niat berwirausaha. Sudah saatnya generasi muda saat ini mengubah pola pikir dan pandangannya, bukan hanya berpikir untuk bekerja menjadi karyawan atau pegawai setelah lulus kuliah, tetapi berpikir untuk bisa menjadi sukses melalui wirausaha. Maka dari itu, perguruan tinggi perlu mendorong dan mendukung mahasiswa untuk berwirausaha sejak dini.

Menurut Hendrawan & Sirine (2017), wirausahawan dibutuhkan karena memiliki peran dalam menguatkan perekonomian negara maupun pembukaan lapangan pekerjaan. Banyaknya jumlah wirausaha akan menurunkan tingkat pengangguran. Dalam hal ini, peranan wirausaha akan memberikan pengaruh terhadap kemajuan perekonomian dan perbaikan pada keadaan ekonomi, dapat menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, meningkatkan pemerataan pendapatan, memanfaatkan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan kesejahteraan. Dengan demikian, meningkatnya perkembangan kewirausahaan dapat meningkatkan perekonomian.

Dengan berkembangnya kewirausahaan, maka akan tercipta berbagai inovasi teknologi, produk, atau jasa baru yang dapat menjadi penopang daya saing di tengah kompetisi pasar internasional. Peningkatan produktivitas disertai penguatan daya saing akan meningkatkan pertumbuhan perekonomian secara nasional. Capaian pertumbuhan ekonomi yang meningkat menjadi salah satu tolok ukur kemakmuran suatu negara. Dengan demikian, semakin baik perkembangan

kualitas dan kuantitas wirausaha maka semakin mendorong tercapainya kemakmuran bangsa (Jaya & Seminari, 2016).

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang Pembangunan terletak di Jalan Raja Haji Fisabilillah No.34 Tanjungpinang. Program Studi di STIE Pembangunan Tanjungpinang ada 2 diantaranya Program Studi Manajemen (S1) dan Program Studi Akuntansi (S1). Adapun visi STIE adalah menjadi Perguruan Tinggi yang unggul dalam pembangunan sumber daya manusia bidang ekonomi dan bisnis di tingkat nasional, dan salah satu misi dari STIE adalah mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan inovatif di bidang ekonomi dan bisnis. STIE Pembangunan Tanjungpinang telah menerapkan mata kuliah kewirausahaan dalam kurikulumnya dengan tujuan untuk memberikan ilmu tentang teori-teori kewirausahaan, praktik kewirausahaan hingga seminar tentang kewirausahaan dengan harapan akan menumbuhkan intensi mahasiswa untuk berwirausaha.

Intensi berperan penting dalam menumbuhkan sikap atau perilaku seseorang untuk berwirausaha. Hal ini jelaskan oleh Ferreira *et al.* (Fadlullah *et al.*, 2021) bahwa intensi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu yang menggambarkan seberapa keras usaha dan waktu yang dilakukan untuk memunculkan suatu perilaku. Sedangkan menurut Fadlullah *et al.* (2021) wirausaha adalah seseorang yang memiliki ide dalam mengubah suatu produk atau jasa lalu mengembangkannya dengan tujuan memperoleh keuntungan. Semakin besar intensi berwirausaha seseorang, maka semakin besar pula kemungkinan seseorang tersebut untuk memulai sebuah usaha.

Berikut ini merupakan beberapa mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang yang memutuskan untuk berwirausaha :

Tabel 1.1
Data Mahasiswa Angkatan 2019 dan 2020 yang Berwirausaha

No.	Nama	Tahun Angkatan	Program Studi	Jenis Usaha
1.	Rofi Khotullumah Hersadillah	2019	Akuntansi	<i>Online Shop</i>
2.	Zulham Ari Pratama	2020	Manajemen	Media Digital
3.	Mario Radithya Tama	2020	Manajemen	Kuliner
4.	Friska Dwina Astuti	2020	Akuntansi	<i>Fashion</i>
5.	Lukman Hidayat	2020	Manajemen	Kuliner
6.	Agnes Alviwi Shofani	2019	Manajemen	Kuliner
7.	Irma Damayanti	2020	Akuntansi	<i>Fashion</i>
8.	Belmondo	2020	Manajemen	Jasa Karikatur
9.	Pahleviputri Kurnia Ramadhan	2020	Manajemen	Kuliner
10.	Armadina Adiningsih	2020	Manajemen	Jasa <i>Beauty Care</i>
11.	Angie Yuanita	2019	Manajemen	Kuliner
12.	Rahma Silvia	2020	Manajemen	Kuliner, <i>fashion</i> , dan <i>accessories</i>
13.	Agnes Agustin Fatmadewi	2020	Manajemen	<i>Fashion</i>
14.	Ineseliska Rahayu	2019	Manajemen	Parfum
15.	Kristian Tampubolon	2019	Manajemen	Kuliner
16.	Wirda	2020	Manajemen	Kuliner, <i>fashion</i> , dan <i>accessories</i>
17.	Sri Rahayu	2019	Manajemen	Kuliner
18.	Putri Anggraini Alfitrah	2020	Manajemen	Kuliner
19.	Selsa Novita Eka Sandra	2020	Akuntansi	Kuliner
20.	Supiati	2020	Akuntansi	<i>Fashion</i>

Sumber : Departemen Kewirausahaan BEM STIE Pembangunan Tanjungpinang

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data yang diperoleh dari Departemen Kewirausahaan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Pembangunan Tanjungpinang, tercatat 20 mahasiswa Angkatan 2019 dan 2020 yang sudah

mempunyai usaha. Hal tersebut bisa dikatakan STIE Pembangunan Tanjungpinang berhasil mencetak wirausaha muda, namun intensi berwirausaha mahasiswa belum maksimal dan jumlah tersebut perlu ditingkatkan lagi guna menambah wirausaha muda di Indonesia pada umumnya dan di STIE Pembangunan Tanjungpinang pada khususnya.

Hasil pra penelitian yang telah dilakukan di STIE Pembangunan Tanjungpinang dengan responden mahasiswa Program Studi Akuntansi dan Manajemen Angkatan 2019 dan 2020 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian
Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha

Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha	Jumlah (orang)	Persentase
<i>Self Efficacy</i> / Keyakinan Diri	10	26,3%
<i>Subjective Norm</i> / Norma Subjektif	7	18,4%
Sikap/Kepribadian	2	5,3%
Pendapatan	5	13,2%
Pendidikan	1	2,6%
<i>Risk Tolerance</i> / Toleransi Risiko	4	10,5%
Kebebasan dalam Bekerja	4	10,5%
Keterampilan	2	5,3%
Motivasi	3	7,9%
Total	38	100%

Sumber : Pra Penelitian (2022)

Dari Tabel 1.2, hasil pra penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi intensi berwirausaha menghasilkan responden sebanyak 38 mahasiswa. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat dua faktor yang paling berpengaruh terhadap intensi berwirausaha adalah *self efficacy* (26,3%) dan *subjective norm* (18,4%). Kemudian diikuti dengan faktor lainnya seperti Pendapatan (13,2%), *Risk*

Tolerance (10,5%), Kebebasan dalam Bekerja (10,5%), Motivasi (7,9%), Sikap/Kepribadian (5,3%), Keterampilan (5,3%), dan Pendidikan (2,6%).

Self efficacy merupakan faktor pertama yang mempengaruhi minat berwirausaha, dengan adanya *Self efficacy* dapat mendorong seseorang untuk menjalankan perencanaan terbaik dan terburuk sehingga dapat mengantisipasi hambatan yang menghalangi pencapaian tujuan. Bandura (Nugroho & Sulistyowati, 2020) menyatakan bahwa dengan *self efficacy*, seseorang akan memiliki kemampuan untuk mengelola dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki intensi yang tinggi untuk kemajuan diri melalui kewirausahaan dan memiliki keyakinan yang besar bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Seorang wirausaha yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan berkreasi dan berinovasi dalam membuka usaha baru. Kesimpulannya, *self efficacy* dapat mempengaruhi intensi seseorang dalam berwirausaha dan mampu mengatasi segala risiko yang akan terjadi di masa yang akan datang. Faktor yang kedua yaitu norma subjektif (*subjective norm*).

Menurut Feldman (Santi *et al.*, 2017), *subjective norm* bisa mempengaruhi niat berwirausaha dari sisi eksternal berupa dukungan lingkungan, baik keluarga, teman, maupun para pengusaha sukses. Menurut Fenech *et al* (Fadlullah *et al.*, 2021), *subjective norm* adalah pendapat atau harapan dari orang terdekat maupun orang yang dianggap penting bagi seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku orang tersebut. Pendapat dari orang terdekat seperti keluarga, teman, dosen dan orang terdekat yang mendukung atau menolak suatu perilaku dapat menyebabkan

seseorang merasakan tekanan sosial dan mempengaruhi penilaian orang tersebut dalam melakukan perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Bayu Adi Jaya dan Ni Ketut Seminari yang berjudul Pengaruh Norma Subjektif, Efikasi Diri, dan Sikap Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa SMKN di Denpasar. Hasil penelitian yang didapat yaitu norma subjektif, efikasi diri, dan sikap berpengaruh signifikan positif terhadap intensi berwirausaha siswa SMKN di Denpasar (Jaya & Seminari, 2016).

Kemudian, Nur Santi, Amir Hamzah, dan Teti Rahmawati juga melakukan penelitian yang sama dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Norma Subjektif, Sikap Berperilaku, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, norma subjektif, sikap berperilaku, dan pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap intensi berwirausaha (Santi *et al.*, 2017).

Selain itu, Mayya Choirunnisya, Ati Sumiati, dan Santi Susanti juga melakukan penelitian yang hampir sama yaitu Pengaruh Sikap, *Self-Efficacy* dan Norma Subjektif Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa SMKN 16 Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan, *self efficacy*, dan norma subjektif memiliki kontribusi sebesar 57,7% terhadap intensi berwirausaha. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sikap kewirausahaan, *self efficacy*, dan norma subjektif terhadap intensi berwirausaha (Choirunnisya *et al.*, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Subjective Norm* Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang?
2. Bagaimana pengaruh *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.4 Batasan Masalah

Peneliti membatasi responden pada mahasiswa aktif STIE Pembangunan Tanjungpinang Angkatan 2019 dan 2020 Program Studi Akuntansi dan Manajemen.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian menjelaskan manfaat atau kontribusi yang akan diperoleh dari hasil penelitian dan siapa pihak yang akan mendapatkan manfaat tersebut secara spesifik.

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh *self efficacy* dan *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian, khususnya yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *subjective norm* terhadap intensi berwirausaha.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang untuk mengambil kebijakan dalam

peningkatan intensi berwirausaha agar mahasiswa lebih yakin untuk memulai suatu usaha.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan bisa memberi motivasi dan pertimbangan, serta memperdalam pemahaman tentang pentingnya berwirausaha untuk masa depan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum, skripsi terdiri dari 5 BAB. Di antara masing-masing BAB tersebut memiliki kaitan antara satu dengan lainnya. Berikut ini adalah sistematika penulisan proposal penelitian :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pengantar ke dalam permasalahan pokok yang berisi judul penelitian, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian untuk melihat sejauh mana teori dapat diterapkan di dalam pelaksanaan yang nyata serta mendukung dalam pemecahan masalah dan diakhiri dengan hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis dan pengolahan data penelitian, serta hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini, berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata dasar *to manage* yang secara harfiah berarti mengelola. Manajemen sering diartikan sebagai pimpinan, yaitu sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga kata manajer dipakai untuk menyebut pejabat organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, istilah manajer tidak bisa lepas dari terminologi organisasi atau perusahaan (Wahjono *et al.*, 2019).

Menurut Terry & Rue (2019), manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata, Manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017).

Ricky W. Griffin (Harahap & Amanah, 2018) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Kemudian, menurut James A.F. Stoner (Novitasari, 2020), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selain itu, Mary Parker Follet (Zakiyudin, 2013) juga mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. menurut definisi ini, manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaannya. Manajer tidak mengerjakan sendiri semua tugas-tugasnya.

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengelolaan sumber daya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pengertian manajemen sering berbeda penjelasan dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para ahli, tetapi pada visi dan tujuannya semua pengertian tersebut akan selalu mengarah pada satu hal, yaitu pengambilan keputusan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh para manajer sebagai usaha untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Fungsi manajemen tidak hanya dilakukan manajer atas seperti pemimpin organisasi, tetapi juga oleh manajer menengah atau manajer bawah (Karyoto, 2016).

Fungsi yang harus dilakukan oleh seorang manajer menurut (Terry & Rue, 2019), yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi untuk merencanakan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan profit dan tujuan *non profit*. Organisasi bertujuan profit harus menentukan besarnya produksi, target penjualan, serta biaya yang akan dikeluarkan. Dengan membandingkan pendapatan dan biaya-biaya yang dikeluarkan, organisasi bisa mengetahui profit yang diperoleh.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah fungsi untuk mengelompokkan pekerjaan. Tiap pekerja yang direkrut organisasi dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Beberapa kelompok pekerjaan, para pekerja akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti yang diamanatkan organisasi. Demikian pula dengan organisasi, kegiatan pengelompokan pekerjaan dapat memperjelas siapa yang menjalankan dan bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah fungsi untuk mempengaruhi para pekerja agar mereka bersemangat dalam bekerja atau berkegiatan, dan mampu memberikan hasil yang maksimal. Fungsi pengarahan perlu diterapkan dalam organisasi karena tidak semua pekerja bersemangat untuk menjalankan kegiatan organisasi. Dalam pelaksanaannya organisasi sering mendapati sejumlah hasil yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penyimpangan itu menunjukkan

bahwa pekerja tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga mereka perlu diarahkan kembali.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam kegiatan, seperti salah cara kerja atau salah menggunakan waktu yang sering muncul karena suatu kegiatan ditangani oleh banyak pekerja. Kesalahan tersebut tentu akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai. Untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan, organisasi perlu melakukan tindakan preventif yang kemudian menjadi tugas dan tanggung jawab para manajer.

Menurut Luther Gullick (Sule & Saefullah, 2018), fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Pembatasan yang kompleks merumuskan perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, siapa yang bertanggung jawab, dan mengapa penetapan harus dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing merupakan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing yang berguna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Staffing merupakan fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak merekrut tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja,

sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

4. Pengarahan (*Directing*)

Directing adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan tertuju kepada realisasi tujuan yang telah ditetapkan.

5. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Coordinating merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, menyatukan, dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

6. Pelaporan (*Reporting*)

Reporting adalah fungsi manajemen berupa perkembangan atau hasil kegiatan dan pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi, baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran pelaksanaan tugas terhadap orang yang memberi laporan.

7. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling yaitu fungsi manajemen yang mengadakan pemantauan dan koreksi sehingga bawahan dapat melakukan tugasnya dengan benar sesuai tujuan semula.

Menurut Ernest Dale (Sule & Saefullah, 2018), fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan. Perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk melakukan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Staffing adalah fungsi manajemen berupa penyusunan personalia dalam organisasi mulai dari perekrutannya, pengembangannya, sampai dengan usaha agar setiap tenaga berdaya guna maksimal pada organisasi.

4. Pengarahan (*Directing*)

Directing adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan memberikan saran, perintah, dan bimbingan agar pekerjaan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

5. Inovasi (*Innovating*)

Inovasi adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan menciptakan dan mengembangkan gagasan baru, mengkombinasikan gagasan baru dengan pemikiran yang lama, mencari gagasan dalam kegiatan lain dan melaksanakannya ke dalam pekerjaan.

6. Perwakilan (*Representing*)

Perwakilan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai perwakilan dari perusahaan dalam urusan-urusan resmi seperti urusan dengan pemerintah, bank, penjual, dan kalangan lain yang dianggap penting.

7. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. *Controlling* adalah suatu kegiatan untuk memantau, membuktikan, dan memastikan seluruh kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, diperintahkan, dan dikondisikan sebelumnya dapat berjalan sesuai target atau tujuan tertentu.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen adalah untuk menjalankan fungsi dari semua kegiatan yang ada pada perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan/organisasi harus bisa memenuhi dan memuaskan konsumen atau pelanggan dan mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Mulyadi, 2016).

Menurut Hasibuan (2017), tujuan manajemen dapat dikaji dari berbagai sudut dan dibedakan sebagai berikut :

1. Menurut Tipenya

- a. *Profit Objectives*, bertujuan untuk mendapatkan laba bagi pemiliknya.
- b. *Service Objectives*, bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen dengan mempertinggi nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.
- c. *Social Objectives*, bertujuan meningkatkan nilai guna yang diciptakan perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat.
- d. *Personal Objectives*, bertujuan agar para karyawan secara individual mendapat kepuasan di bidang pekerjaannya.

2. Menurut Prioritasnya

- a. Tujuan Primer, membantu manajemen dalam pembuatan keputusan manajemen.
- b. Tujuan Sekunder, membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan.
- c. Tujuan Individual, tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.
- d. Tujuan Sosial, organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi.

3. Menurut Jangka Waktunya

- a. Tujuan Jangka Panjang, tujuan yang dilakukan perusahaan dalam jangka waktu yang lama, biasanya untuk jangka waktu lebih dari lima tahun.
- b. Tujuan Jangka Menengah, tujuan yang dilakukan perusahaan selama 3–5 tahun.
- c. Tujuan Jangka Pendek, tujuan yang dilakukan perusahaan dalam jangka waktu yang pendek, misalnya dalam hitungan hari, hitungan bulan, hingga satu atau dua tahun.

4. Menurut Sifatnya

- a. *Management Objectives*, tujuan dari segi efektif yang harus ditimbulkan oleh manajer.
- b. *Managerial Objectives*, tujuan yang harus dicapai daya upaya atau kreativitas yang bersifat manajerial.
- c. *Administrative Objectives*, tujuan yang pencapaiannya memerlukan administrasi.
- d. *Economic Objectives*, tujuan yang bermaksud memenuhi kebutuhan dan memerlukan efisiensi untuk pencapaiannya.
- e. *Social Objectives*, tujuan suatu tanggung jawab, terutama tanggung jawab moral.
- f. *Technical Objectives*, tujuan berupa detail teknis, detail kerja, dan detail karya.

- g. *Work Objectives*, yaitu tujuan yang merupakan kondisi terselesainya suatu pekerjaan.

5. Menurut Tingkatnya

- a. *Overall Enterprise Objectives*, tujuan semesta yang harus dicapai oleh badan usaha secara keseluruhan.
- b. *Divisional Objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh setiap divisi
- c. *Department Objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing bagian.
- d. *Sectional Objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh setiap seksi.
- e. *Group Objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh setiap kelompok urusan.
- f. *Individual Objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing individu.

6. Menurut Bidanganya

- a. *Top Level Objectives*, tujuan umum, menyeluruh, dan menyangkut berbagai jenis bidang sekaligus.
- b. *Finance Objectives*, tujuan tentang modal.
- c. *Production Objectives*, tujuan tentang produksi.
- d. *Marketing Objectives*, tujuan mengenai bidang pemasaran barang dan jasa.
- e. *Office Objectives*, tujuan mengenai bidang ketatausahaan dan administrasinya.

7. Menurut Motifnya

- a. *Public Objectives*, tujuan yang harus dicapai berdasarkan ketentuan undang-undang negara.
- b. *Organizational Objectives*, tujuan yang harus dicapai berdasarkan ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang bersifat impersonal.
- c. *Personal Objectives*, tujuan individual yang usaha pencapaiannya dipengaruhi oleh selera pribadi.

Tujuan manajemen menurut Fahmi (2018) dalam suatu organisasi yaitu :

1. Mampu memberikan arah pencapaian kinerja secara terukur dan sistematis sehingga diharapkan pekerjaan dapat dikerjakan berdasarkan *time schedule*.
2. Mampu menempatkan perusahaan dalam kerangka kerja yang mengedepankan konsep efisiensi dan efektivitas. Efisiensi dilihat dari segi biaya yang digunakan sesuai dengan alokasi yang dianggarkan bahkan jika memungkinkan lebih rendah dari yang teralokasi. Sedangkan konsep efektivitas melihat pada sisi penghematan waktu yang bisa dilakukan, artinya suatu pekerjaan mampu dilaksanakan dan terselesaikan secara tepat waktu yang direncanakan.
3. Membuat perusahaan telah menerapkan konsep manajemen yang memenuhi standar-standar aturan yang telah disepakati. Sehingga para klien dan mitra bisnis menaruh simpati serta kepercayaan pada perusahaan.

Menurut Afifuddin (2014), tujuan manajemen sangat penting karena mencakup :

1. Terwujudnya suasana kerja yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan bermakna bagi karyawan.
2. Terciptanya karyawan yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan.
3. Terpenuhinya kompetensi bekerja para karyawan serta tertunjangnya kompetensi manajerial para atasan dan karyawan.
4. Tercapainya tujuan yang efektif dan efisien dalam organisasi.
5. Terbekalnya tenaga profesional dengan teori tentang proses dan tugas administrasi kepemimpinan.
6. Teratasinya masalah mutu pekerjaan karena 80% adalah mutu para pekerja disebabkan manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu

meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian, menurut Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada seseorang (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan seseorang pegawai.

Selanjutnya, menurut Yusuf & Maliki (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan, dan pemanfaatan penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan Bersama dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Selain itu, menurut Putro *et al.* (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang menangani masalah dalam ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar dapat melakukan aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka, perlu diperhatikan

kebijakan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini agar tercipta keharmonisan dalam organisasi atau perusahaan.

Pendapat lain mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Rivai dan Jauvani (Syafuruddin *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Dengan adanya organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, akan diadakan perbaikan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil berarti sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak berarti dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

yang berdasarkan kebutuhan karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Menurut (Marwansyah, 2016), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial agar mau melamar di perusahaan dan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan di dalam suatu perusahaan.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap perusahaan/organisasi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Menurut Flippo (Yusuf & Maliki, 2020), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan Pendidikan dan pelatihan yang rutin.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang baik.

4. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Dalam pemeliharaan tenaga kerja terdapat pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (Hartatik, 2014), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun

tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban untuk meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan, dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta dalam mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya

manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen harus terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan intensi karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Menurut Cushway (Yusuf & Maliki, 2020), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 *Self Efficacy*

2.1.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

Bandura (Vemmy, 2013) mendefinisikan *self efficacy* sebagai *judgement* seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Bandura menggunakan istilah *self efficacy* mengacu pada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya.

Menurut Wulandari (2013), *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang pada kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Jaya & Seminari, 2016), *self efficacy* diartikan sebagai keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan dalam berwirausaha.

Menurut Woolfolk (Wedayanti & Giantari, 2016), *self efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu. Ada kalanya, seseorang tidak berkeinginan untuk melakukan sesuatu pekerjaan karena tidak memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dan akan berhasil melakukan hal tersebut.

Menurut Bandura dan Cervone (Lianto, 2019), seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi mengenai kemampuannya akan lebih optimis dan berupaya keras melibatkan diri dengan organisasi daripada seseorang yang mempunyai kepercayaan diri rendah. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat

mengabaikan umpan balik negatif, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah cenderung mengurangi upaya ketika mendapat umpan balik negatif.

Dari beberapa pengertian menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan. Tugas yang diberikan tersebut akan dikerjakan secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik.

Dengan kata lain, bagi orang yang memiliki *self efficacy* tinggi, kegagalan kecil dapat dianggap sebagai sukses yang tertunda. *Self efficacy* mempengaruhi pilihan tindakan seseorang, besarnya upaya yang dikeluarkan, dan seberapa lama mereka bertahan menghadapi kesulitan. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin besar upaya yang akan dikerahkan.

2.1.3.2 Karakteristik Self Efficacy

Menurut Maddux (Irwansyah, 2013), karakteristik *self efficacy* diantaranya adalah :

- a. *Self efficacy* merupakan keterampilan yang berkenaan dengan keyakinan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan sesuatu dengan keterampilan yang dimilikinya dalam situasi atau kondisi tertentu.
- b. *Self efficacy* bukan menggambarkan tentang motif, dorongan, atau kebutuhan lain yang dikontrol.

- c. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengkoordinir, mengarahkan keterampilan dan kemampuan dalam mengubah serta menghadapi situasi yang penuh dengan tantangan.
- d. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap apa yang mampu dilakukannya.
- e. Proporsi *self efficacy* dalam domain harga diri secara langsung berperan penting dalam menempatkan diri seseorang.
- f. *Self efficacy* secara sederhana menggambarkan keyakinan seseorang untuk menampilkan perilaku produktif.
- g. *Self efficacy* diidentifikasi dan diukur bukan sebagai suatu ciri tetapi sebagai keyakinan tentang kemampuan untuk mengkoordinasi berbagai keterampilan dan kemampuan mencapai tujuan yang diharapkan dalam kondisi atau keadaan khusus.
- h. *Self efficacy* berkembang sepanjang waktu dan diperoleh melalui suatu pengalaman. Perkembangannya dimulai pada masa bayi dan berlanjut sepanjang hayat.

2.1.3.3 Peran *Self Efficacy*

Persepsi tentang kemampuan diri akan mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Bandura (Lianto, 2019), *self efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *self efficacy* akan menjadi penentu perilaku. *Self Efficacy* memegang peran penting dalam melakukan kegiatan, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila *self efficacy* mendukung.

Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya *self efficacy*, yaitu :

a. Menentukan pemilihan perilaku

Seseorang akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, dibandingkan tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.

b. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan

Menurut Bandura, *self efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan seseorang dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas.

c. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional

Seseorang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya dan sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk diatasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

d. Prediksi perilaku yang akan muncul

Orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berintensitas melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi

tentang kemampuannya. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk merubah keadaan.

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Indikator yang akan dijadikan sebagai alat ukur *self efficacy* mengacu pada teori Bandura (Irwansyah, 2013), yaitu :

1. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan)

Magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Misalnya jika seseorang dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu, maka *self efficacy*-nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut.

2. *Strength* (Kekuatan)

Strength berhubungan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dipersepsinya. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan derajat kemantapan seseorang terhadap keyakinannya tentang kesulitan tugas yang bisa dikerjakan. Seseorang dengan *self efficacy* yang lemah mudah dikalahkan oleh pengalaman yang sulit. Sedangkan orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat dalam kompetensi akan mempertahankan usahanya walaupun mengalami kesulitan.

3. *Generality* (Generalitas)

Generality menunjukkan apakah keyakinan *efficacy* akan berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan situasi. *Generality* berhubungan dengan luas bidang atau tingkat pencapaian keberhasilan seseorang dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah atau tugas-tugasnya dalam kondisi tertentu. Para peneliti pada umumnya menggali keyakinan dengan bertanya pada seseorang tentang tingkatan dan kekuatan kepercayaan diri mereka dalam mencapai tujuan dan keberhasilan mereka dalam suatu situasi

Indikator *self efficacy* diadaptasi dari indikator yang dikembangkan oleh Sudrajat (Efendi, 2013), yaitu :

1. Merasa berintensi dalam menjawab pertanyaan yang melibatkan berpikir kritis matematis.
2. Merasa optimis dalam menjawab pertanyaan yang melibatkan berpikir kritis matematis.
3. Merasa yakin dapat menjawab pertanyaan yang melibatkan berpikir kritis matematis.
4. Meningkatkan upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang melibatkan berpikir kritis matematis.
5. Berkomitmen untuk menyelesaikan permasalahan yang melibatkan berpikir kritis matematis.
6. Menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan cara yang positif.
7. Berpedoman pada pengalaman belajar sebelumnya.

Kemudian, menurut (Adnyana & Purnami, 2016), indikator *self efficacy* yaitu :

1. Memiliki kepercayaan diri untuk mengelola usaha adalah Setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan mahasiswa merasa sanggup mengelola sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan.
2. Mampu memimpin sumber daya manusia adalah Setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan mahasiswa merasa yakin mampu dalam memimpin sumber daya manusia.
3. Memiliki kematangan mental dalam memulai usaha adalah setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan mahasiswa merasa memiliki kematangan mental dalam memulai usaha.
4. Memiliki keyakinan yang teguh dalam keberhasilan usaha adalah setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan mahasiswa yakin atas keberhasilan usaha bisnisnya kelak.

Menurut Bandura (Gunawan & Puspitowati, 2019), indikator *self efficacy* terdiri dari :

1. Melihat orang lain

Melihat orang lain atau mengamati aktivitas seseorang secara berulang-ulang akan memudahkan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sama atau biasa disebut dengan *modelling*. Proses ini lebih efektif ketika seseorang melihat dirinya sama dengan model. Jika suatu model yang dirasa seperti dirinya memiliki kemampuan yang sama, hal ini akan meningkatkan

self efficacy seseorang. *Modelling* adalah suatu pengaruh kuat ketika seseorang sama sekali tidak percaya atas kekuatan dirinya sendiri.

2. Pengalaman

Pengalaman (*experience*) yaitu penguasaan suatu pekerjaan atau tugas karena sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya. Pengalaman diri maupun pengalaman orang lain menyediakan informasi mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman untuk mengembangkan *self efficacy* yang kuat.

3. Persuasi sosial

Persuasi Sosial (*social persuasions*) adalah meningkatnya rasa percaya diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan ketika orang lain mengatakan bahwa seseorang tersebut mampu melakukannya. Perkataan positif akan meningkatkan *self efficacy*, sedangkan perkataan negatif akan menurunkan *self efficacy* seseorang.

4. Faktor Fisiologis

Faktor fisiologis (*physiological factors*) yaitu seseorang yang sering mengandalkan perasaan secara fisik dan emosi untuk menilai kapabilitasnya. Jika ada hal-hal negatif (misalnya tidak sehat secara fisik, cemas, depresi, dan merasa tertekan), maka hal tersebut akan sangat mengurangi *self efficacy*.

2.1.4 *Subjective Norm*

2.1.4.1 Pengertian *Subjective Norm*

Subjective norm merupakan keyakinan seseorang terhadap lingkungan sekitarnya dan motivasi seseorang untuk mengikuti norma tersebut. *Subjective norm* bisa mempengaruhi niat berwirausaha dari sisi eksternal berupa dukungan akan lingkungan, baik keluarga, teman, dosen, maupun para pengusaha sukses (Santi *et al.*, 2017). Menurut Jaya & Seminari (2016), *subjective norm* yaitu keyakinan seseorang untuk mematuhi arahan atau anjuran orang di sekitarnya untuk turut dalam melakukan aktivitas berwirausaha.

Menurut Wedayanti & Giantari (2016), *subjective norm* yaitu keyakinan seseorang untuk mematuhi arahan atau saran orang sekitarnya untuk turut dalam aktivitas berwirausaha. *Subjective Norm* juga dapat diartikan sebagai pandangan seseorang yang mempengaruhi satu sama lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang dianggap penting (Hendrawan, 2021).

Kemudian, menurut Witjaksono (Choirunnisya *et al.*, 2021), *subjective norm* didefinisikan sebagai persepsi dalam diri individu mengenai tekanan sosial yang mana individu tersebut diarahkan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Selanjutnya, menurut Fadlullah *et al.* (2021), *subjective norm* adalah suatu pendapat atau harapan dari orang terdekat maupun orang yang dianggap penting bagi individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut. Pendapat dari orang terdekat seperti keluarga, teman, dan kolega yang mendukung atau menolak suatu perilaku dapat menyebabkan seseorang merasakan

tekanan sosial dan mempengaruhi penilaian orang tersebut dalam melakukan perilaku yang diharapkan.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *subjective norm* merupakan motivasi seseorang untuk mengikuti pandangan orang lain terhadap perilaku yang akan dilakukannya. Jadi, ketika seseorang merasa itu adalah hak pribadinya untuk menentukan apa yang akan dilakukan dan bukan ditentukan oleh orang lain disekitarnya, maka dia akan mengabaikan pandangan orang tersebut terhadap perilaku yang akan dilakukannya.

2.1.4.2 Komponen *Subjective Norm*

Menurut Ajzen (Anggelina & Japariato, 2014) menjelaskan bahwa komponen norma subjektif meliputi dua aspek, yaitu :

1. *Normative Belief* (keyakinan normatif), yaitu keyakinan terhadap orang lain bahwa mereka berpikir bahwa seharusnya tidak melakukan suatu perilaku atau keyakinan normatif tentang harapan orang lain terhadap dirinya mengenai apa yang dilakukan seharusnya.
2. *Motivation to Comply* (motivasi mematuhi), yaitu motivasi yang sejalan dengan keyakinan normatif atau motivasi yang sejalan dengan orang lain.

Norma subjektif memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan seseorang terhadap perilaku yang akan dilakukannya (*normative belief*). Jika seseorang merasa itu adalah hak pribadinya dalam menentukan apa yang akan dilakukan dan bukan ditentukan oleh orang lain di sekitarnya, maka seseorang tersebut akan mengabaikan pandangan orang tentang perilaku yang akan dilakukannya. Fishbein

& Ajzen (Anggelina & Japariato, 2014) menggunakan istilah *motivation to comply* untuk menggambarkan fenomena tersebut, yaitu apakah individu mematuhi pandangan orang lain yang berpengaruh dalam hidupnya atau tidak. Norma subjektif merupakan harapan yang dipersepsikan seseorang, di mana satu atau lebih orang di sekitarnya (misalnya, keluarga, saudara, teman, dan lain-lain) menyetujui perilaku yang dilakukannya dan memotivasinya untuk melakukan sesuatu tersebut.

2.1.4.3 Indikator *Subjective Norm*

Menurut Jaya & Seminari (2016), indikator dari *subjective norm* yaitu :

1. Keyakinan peran keluarga dalam memulai usaha

Lingkungan keluarga memiliki pengaruh terhadap profesi wirausaha yang dapat dilihat dari segi pekerjaan orang tua yang memiliki usaha sendiri, kemudian anaknya menjadi wirausaha juga. Intensi berwirausaha akan terbentuk apabila keluarga memberikan pengaruh positif terhadap intensi tersebut, karena sikap dan aktivitas sesama anggota keluarga saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Keyakinan dukungan teman dalam usaha

Individu dalam suatu kelompok cenderung menyesuaikan pendapatnya dengan teman-temannya, karena terdapat kemungkinan bahwa individu tersebut menyukai atau karena ingin sama dengan teman di dalam kelompok tersebut. Diantara anggota kelompok tersebut akan timbul ikatan yang cukup kuat, karena adanya dasar dan tujuan yang sama.

3. Keyakinan dukungan dosen dalam usaha

Dosen memiliki peran penting di suatu Perguruan Tinggi dalam membentuk intensi berwirausaha mahasiswa melalui pembelajaran mengenai kewirausahaan maupun seminar tentang kewirausahaan.

4. Keyakinan dukungan dalam usaha dari orang yang dianggap penting

Dorongan dari orang yang dianggap penting diyakini mampu menggerakkan intensi mahasiswa untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku berwirausaha tersebut.

2.1.5 Intensi Berwirausaha

2.1.5.1 Pengertian Intensi Berwirausaha

Menurut (Vemmy, 2013), intensi atau niat adalah motivasi seseorang dalam bertindak dan melakukan sesuatu dan mengorbankan waktu dan upaya yang dilakukan demi melakukan sesuatu. Intensi merupakan harapan, keinginan, ambisi, cita-cita, atau rencana yang harus diperjuangkan seseorang di masa depan. Intensi berkaitan dengan indikasi mengenai seberapa sulit seseorang untuk mencoba memahami, merencanakan, atau melakukan sesuatu (Krithika & Venkatachalam, 2014). Sedangkan wirausaha adalah seseorang yang memiliki ide dalam mengubah suatu produk atau jasa lalu mengembangkannya dengan tujuan memperoleh keuntungan. Dengan demikian, intensi berwirausaha dapat dilihat dari seberapa besar usaha yang dimiliki individu untuk memulai berwirausaha. Semakin besar niat berwirausaha seseorang, maka semakin besar pula kemungkinan seseorang untuk memulai sebuah usaha (Fadlullah *et al.*, 2021).

Menurut Vernia (2018), intensi berwirausaha adalah keinginan atau niat pada diri seseorang untuk berwirausaha secara mandiri dan sungguh-sungguh untuk memulai usaha. Menurut Yanto (Santi *et al.*, 2017), intensi berwirausaha adalah kemampuan untuk memberanikan diri dalam memenuhi kebutuhan dan memecahkan permasalahan hidup, memajukan usaha serta menciptakan usaha baru dengan kekuatan yang ada pada diri sendiri.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi berwirausaha berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (Vernia, 2018), yaitu :

1. Faktor Internal

a. *Attitude Toward Behaviour* (Sikap terhadap perilaku)

Sikap dapat diartikan sebagai penilaian positif maupun negatif seseorang terhadap suatu perilaku berdasarkan keuntungan maupun kerugian yang diperolehnya dari melakukan perilaku tersebut. Sikap terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan seseorang mengenai konsekuensi seperti keluarga, teman dan rekan kerja mengenai dukungan maupun penolakan terhadap suatu perilaku akan menimbulkan tekanan sosial yang dirasakan oleh seseorang dan akan mempengaruhi pertimbangan orang tersebut dalam melakukan perilaku yang dimaksud.

b. Norma Subjektif

Norma subjektif diartikan sebagai persepsi individu mengenai pandangan orang-orang terdekatnya terhadap suatu perilaku tertentu.

Pandangan orang-orang terdekat seperti keluarga, teman dan rekan kerja mengenai dukungan maupun penolakan terhadap suatu perilaku akan menimbulkan tekanan sosial yang dirasakan oleh seseorang dan akan mempengaruhi pertimbangan orang tersebut dalam melakukan perilaku.

c. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku merupakan persepsi individu terhadap kontrol yang dimilikinya sehubungan dengan perilaku tertentu, kontrol disini berkaitan dengan keyakinan atas tingkat kesukaran dalam melakukan perilaku tertentu sesuai kemampuan yang dimilikinya.

2. Faktor Eksternal

a. Latar Belakang Individu

Latar belakang individu terdiri dari kepribadian, suasana hati, emosi, kecerdasan, nilai dan stereotif. Dalam berwirausaha, nilai yang penting diantaranya adalah percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, keberanian mengambil risiko, kepemimpinan, berorientasi ke masa depan serta keorisinilan dan inovasi.

b. Latar Belakang Sosial

Latar belakang sosial terdiri dari faktor demografis dan faktor sosiokultural. Latar belakang sosial diantaranya adalah pendidikan, usia, gender, pendapatan, agama, ras, etnis, budaya, dan hukum. Dengan begitu orang yang berada pada lingkungan sosiokultural yang berbeda jadi memiliki pandangan yang berbeda terhadap suatu perilaku.

c. Latar Belakang Informasi

Latar belakang informasi terdiri dari pengetahuan, media serta intervensi. Pengetahuan dan informasi tentang kewirausahaan dapat diperoleh dari berbagai sumber baik dalam bentuk lisan dan tulisan. Pengetahuan dan informasi akan mempengaruhi pandangan seseorang terhadap suatu perilaku sehingga pandangan tersebut akan mempengaruhi pembentuk intensi orang yang bersangkutan.

2.1.5.3 Indikator Intensi Berwirausaha

Menurut Vemmy (2013), indikator intensi berwirausaha yaitu :

1. Keinginan (*Desire*)

Sesuatu dalam diri seseorang berupa keinginan atau hasrat yang tinggi untuk memulai suatu usaha.

2. Preferensi (*Preferences*)

Sesuatu dalam diri seseorang yang menunjukkan bahwa memiliki usaha atau bisnis yang mandiri adalah suatu kebutuhan yang harus dicapai.

3. Rencana (*Plans*)

Merujuk pada harapan dan rencana yang ada dalam diri seseorang untuk memulai suatu usaha di masa yang akan datang.

4. Harapan Perilaku (*Behavior Expectacies*)

Tinjauan atas suatu kemungkinan untuk berwirausaha dengan diikuti oleh target dimulainya sebuah usaha bisnis.

Menurut Sutanto (Dewi, 2019), indikator intensi berwirausaha yaitu :

1. Perasaan senang

Seseorang memiliki perasaan yang bahagia terhadap suatu bidang, maka orang tersebut tetap harus terus mempelajarinya tanpa ada paksaan.

2. Ketertarikan

Ketertarikan mempunyai hubungan dengan gaya gerak yang dapat mendorong agar merasa tertarik terhadap sesuatu baik itu manusia, barang, atau aktivitas-aktivitas serta pengalaman efektif di mana ada rangsangan dalam suatu kegiatan tersebut.

3. Perhatian

Perhatian merupakan jiwa berkonsentrasi atau suatu kegiatan yang mengamati dengan mengkomunikasikan hal-hal lain.

4. Keterlibatan

Keterlibatan merupakan inisiatif seseorang terhadap suatu objek, di mana hal tersebut membuat orang bahagia dan juga tertarik dalam melakukan aktivitas objek tersebut.

Menurut Adnyana & Purnami (2016), intensi berwirausaha memiliki indikator sebagai berikut :

1. Keinginan yang tinggi memilih wirausaha sebagai karir atau profesi adalah setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan mahasiswa memiliki keinginan yang tinggi untuk memilih profesi sebagai wiraswasta.
2. Lebih menyukai menjadi wirausaha dari pada bekerja pada orang lain adalah setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan mahasiswa lebih

memilih membuat lapangan pekerjaan sendiri daripada bekerja pada orang lain.

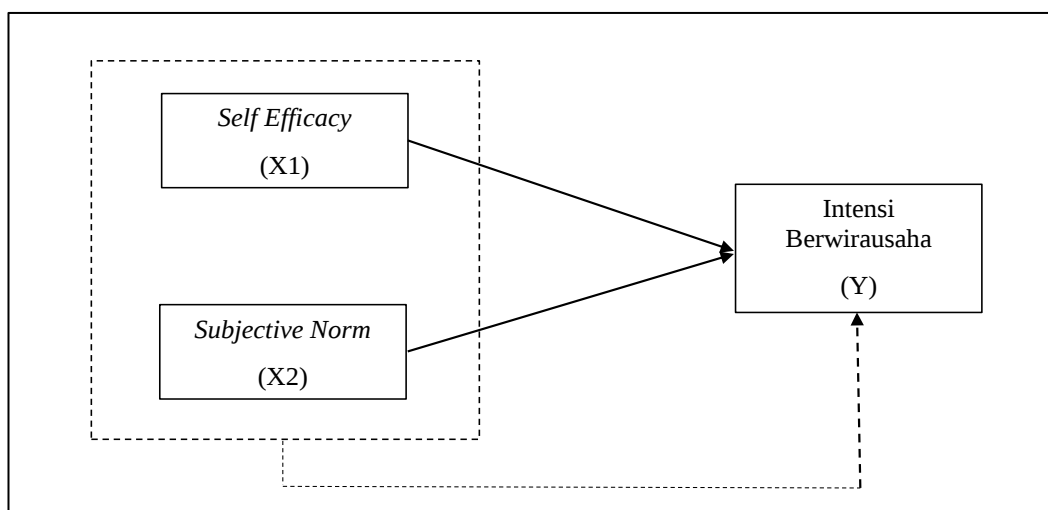
3. Memiliki rencana memulai usaha dimasa depan adalah Setelah mendapatkan pendidikan kewirausahaan timbul rencana berwirausaha jika sudah lulus kuliah.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu *self efficacy* (X1) dan *subjective norm* (X2) sebagai variabel independen (bebas), serta intensi berwirausaha (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2022)

Keterangan :

- : Parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)
- : Simultan (pengaruh bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H₁ : Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- H₂ : Diduga *subjective norm* berpengaruh terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- H₃ : Diduga *self efficacy* dan *subjective norm* berpengaruh secara bersama-sama terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini.

Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain sebagai berikut :

2.4.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

1. I Putu Bayu Adi Jaya dan Ni Ketut Seminari (2016)

Penelitian Jaya & Seminari (2016) yang berjudul “Pengaruh Norma Subjektif, Efikasi Diri, dan Sikap Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa SMKN di Denpasar” dilatarbelakangi dengan proses pembelajaran kewirausahaan di sekolah belum diikuti dengan penerapan pengetahuan dan keterampilan kewirausahaan. Tidak optimalnya proses pembelajaran kewirausahaan menyebabkan lulusan SMK tidak mempunyai semangat berwirausaha dan lebih memilih menjadi pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala atau fenomena hubungan antar variabel. Lokasi penelitian yaitu 5 SMK Negeri yang ada di Denpasar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif berupa data tanggapan responden dari kuesioner, jumlah populasi dan sampel responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui data yang dikumpulkan langsung dari pendapat siswa SMK Negeri di Denpasar, kemudian melakukan observasi dan pemberian kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari tempat objek penelitian berupa sejarah, struktur organisasi, dan siswa SMK Negeri di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kelas 3 SMK Negeri di Denpasar. Melalui teknik *proporsional sampling*, maka didapat sampel sebanyak 120 orang dari masing-masing SMK Negeri di Denpasar. Skala pengukuran

yang digunakan adalah skala *likert*. Hasil penelitian dengan regresi linier berganda diperoleh bahwa norma subjektif, efikasi diri, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi berwirausaha siswa SMK Negeri di Denpasar.

2. Nur Santi, Amir Hamzah, dan Teti Rahmawati (2017)

Penelitian Santi *et al.* (2017) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Norma Subjektif, Sikap Berperilaku, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha” bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, norma subjektif, sikap berperilaku, dan pendidikan kewirausahaan terhadap intensi berwirausaha pada Mahasiswa Universitas Kuningan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *explanatory* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Kuningan dari angkatan tahun 2013 sampai 2016 yang berjumlah 3.616 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 360,159 orang atau dibulatkan menjadi 360 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, norma subjektif, sikap berperilaku, dan pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap intensi berwirausaha.

3. Mayya Choirunnisya, Ati Sumiati, dan Santi Susanti (2021)

Penelitian Choirunnisya *et al.* (2021) yang berjudul “Pengaruh Sikap, *Self Efficacy* dan Norma Subjektif Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa SMKN 16 Jakarta” bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Sikap Kewirausahaan, *Self Efficacy*, dan Norma Subjektif terhadap Intensi Berwirausaha pada siswa kelas XII SMKN 16 Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh kelas XII SMKN 16 Jakarta Pusat yang berjumlah 210 siswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 138 siswa yang terdiri dari kelas Akuntansi dan Lembaga, Administrasi Perkantoran, Bisnis dan Pemasaran, serta Multimedia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan, *self efficacy*, dan norma subjektif memiliki kontribusi sebesar 57,7% terhadap intensi berwirausaha. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sikap kewirausahaan, *self efficacy*, dan norma subjektif terhadap intensi berwirausaha.

2.4.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional)

1. Xianyue Liu, Chunpei Lin, Guanxi Zhao, dan Dali Zhao (2019)

Penelitian Liu *et al.* (2019) yang berjudul “*Research on the Effects of Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Self-Efficacy on College Students Entrepreneurial Intention*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh

pendidikan kewirausahaan dan efikasi diri mahasiswa terhadap niat kewirausahaan. Sampel yang digunakan sebanyak 327 mahasiswa di China. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan wirausaha dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap niat wirausaha mahasiswa.

2. J. Krithika dan Dr. B. Venkatachalam (2014)

Penelitian Krithika & Venkatachalam (2014) yang berjudul “*A Study on Impact of Subjective Norms on Entrepreneurial Intention Among The Business Students In Bangalore*” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective norm* dan dampaknya terhadap *entrepreneurial intention* pada 100 mahasiswa bisnis di Bangalore. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa kuesioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 orang dengan menggunakan *stratified random sampling*. Hasil penelitian yang didapat yaitu adanya pengaruh antara *subjective norm* terhadap *entrepreneurial intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian yang berpedoman pada dasar *positivisme* dan digunakan untuk menguji dari populasi dan sampel tertentu. Dalam mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari tanggapan responden kepada peneliti terhadap variabel yang dilakukan penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan data primer dari kuesioner yang diisi oleh mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari media atau dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah data mahasiswa aktif STIE Pembangunan Tanjungpinang Angkatan 2019 dan 2020 Jurusan Akuntansi dan Manajemen yang diperoleh dari BAAK STIE Pembangunan Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan kegiatan dengan menggunakan prosedur dan standarisasi untuk mendapatkan data untuk melaksanakan suatu penelitian. Dalam mengumpulkan data, beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Peneliti membuat pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, sedangkan responden memilih jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan saat ini.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teori dan referensi yang berhubungan dengan norma, nilai dan budaya yang berkembang pada masyarakat selama penelitian. Studi pustaka yang dilakukan seperti pengumpulan data-data dari literatur, hasil penelitian, atau bahan kuliah yang ada hubungan dari objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen baik berupa gambar maupun elektronik. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan hal lainnya. Selanjutnya Arikunto (2013), menyatakan populasi yaitu total semua dari subjek penelitian. Berdasarkan data yang didapat dari BAAK STIE Pembangunan Tanjungpinang, bahwa jumlah mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Angkatan 2019 dan 2020 sebanyak 987 orang.

Tabel 3.1
Data Mahasiswa Angkatan 2019-2020

No.	Program Studi	Angkatan 2019	Angkatan 2020	Jumlah
1.	S1 Akuntansi	227	176	403
2.	S1 Manajemen	304	280	584
Total				987

Sumber : BAAK STIE Pembangunan Tanjungpinang (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Setelah mempelajari sampel maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, dan sampel tersebut harus representatif (mewakili).

Menurut Sevilla *et al.* (Supriyanto & Iswandari, 2017), untuk menentukan sampel dapat menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut :

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

Keterangan :

N Jumlah populasi penelitian (mahasiswa aktif STIE Pembangunan
= Tanjungpinang Angkatan 2019 dan 2020)

n = Jumlah sampel penelitian

e = Batas toleransi kesalahan (5%)

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka dapat ditentukan perhitungan sampel untuk Program Studi Akuntansi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{403}{1 + 403 \times (0,05)^2}$$

$$n = 200,7 \text{ (dibulatkan menjadi 201)}$$

Kemudian, perhitungan sampel untuk Program Studi Manajemen dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{584}{1 + 584 \times (0,05)^2}$$

$$n = 237,3 \text{ (dibulatkan menjadi 237)}$$

Hasil rumus Slovin dengan standar *error* 5%, maka diperoleh jumlah sampel untuk Program Studi Akuntansi sebanyak 201 responden dan Program Studi

Manajemen sebanyak 237 responden. Maka, total sampel yang diperoleh yaitu jumlah sampel Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen sebanyak 438 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Bahri (2018), definisi operasional variabel yaitu menjelaskan variabel yang dipilih peneliti untuk menentukan ukuran suatu variabel. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu intensi berwirausaha (Y), sedangkan variabel bebas yaitu *self efficacy* (X1) dan *subjective norm* (X2).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
<i>Self Efficacy</i> (X1)	<i>Self efficacy</i> merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan keyakinan mengenai seberapa besar kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu. Woolfolk (Wedayanti & Giantari, 2016)	1. <i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan) 2. <i>Strength</i> (kekuatan) 3. <i>Generality</i> (generalitas) Irwansyah (2013)	1,2 3,4 5,6	<i>Likert</i>

<i>Subjective Norm (X2)</i>	<i>Subjective norm</i> yaitu keyakinan seseorang untuk mematuhi arahan atau anjuran orang di sekitarnya untuk turut dalam melakukan aktivitas berwirausaha. (Jaya & Seminari, 2016)	1. Keyakinan peran keluarga 2. Keyakinan dukungan teman 3. Keyakinan dukungan dosen 4. Keyakinan dukungan dari orang yang dianggap penting Jaya & Seminari (2016)	1,2 3,4 5,6 7,8	<i>Likert</i>
Intensi Berwirausaha (Y)	Intensi berwirausaha adalah keinginan atau niat pada diri seseorang untuk berwirausaha secara mandiri dan sungguh-sungguh untuk memulai usaha. Vernia (2018)	1. Keinginan (<i>Desire</i>) 2. Preferensi (<i>Preferences</i>) 3. Rencana (<i>Plans</i>) 4. Harapan Perilaku (<i>Behavior Expectacies</i>) Vemmy (2013)	1,2 3,4 5,6 7,8	<i>Likert</i>

Sumber : Data yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Fatihudin (2015), teknik pengolahan data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan. Data-data yang siap diolah kemudian dihimpun dan diseleksi dengan ketat tentang kebenaran, ketepatan, dan kesahihannya sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Alat yang digunakan untuk melakukan pengolahan data dalam penelitian ini adalah aplikasi *Microsoft Excel* 2019. Berikut adalah Langkah-langkah mengolah data, antara lain :

1. *Editing*

Editing yaitu kegiatan mengecek dan menyesuaikan data-data yang didapat dalam memudahkan pemberian kode dan memproses data menggunakan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding yaitu aktivitas memberikan angka dalam jawaban kuesioner untuk dikumpulkan kedalam kategori-kategori yang mempunyai kriteria sama untuk menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring adalah mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor (1-5), sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala *Likert*

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral/Ragu-Ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Fatihudin (2015)

Dari penjelasan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor jawaban yang diperoleh, maka semakin baik pula kuesioner yang dihasilkan.

4. *Tabulating*

Tabulating adalah penyajian data yang didapat dari tabel, dengan menggunakan tabel diharapkan pembaca memahami dengan jelas hasil penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015), menyatakan statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian melalui populasi dan sampel tanpa mengubah data asli. Penyajian data dilakukan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran *pictogram*. Perhitungan *mean*, modus, dan median, sedangkan perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan data standar deviasi juga menggunakan perhitungan persentase. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk menganalisis data adalah *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji validitas untuk mengukur keabsahan data kuesioner akan dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan suatu hal yang akan diukur dengan menggunakan analisis korelasi *pearson* melalui keputusan yang telah dibuat dengan tingkat signifikan 5%, jika nilai hitung $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka butir instrumen valid, jika nilai hitung $f_{hitung} < f_{tabel}$, butir instrumen tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013), uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk pengukuran kuesioner yang merupakan indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban yang diperoleh dari responden stabil atau konsisten. Selanjutnya menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukur dapat dikatakan reliabel jika dalam setiap melakukan pengukuran gejala pada waktu yang berbeda mendapatkan hasil yang sama. Metode uji reliabilitas yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Variabel dikatakan *reliabel*, jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013), uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui terdistribusi secara normal atau tidaknya masing-masing variabel. Uji normalitas dibutuhkan untuk melakukan pengujian variabel lainya dengan berasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan 4 cara yaitu : Melihat Grafik P-Plot, Nilai uji *Kolmogorov-Smirnov*, Grafik Histogram dan Nilai *Skewness* dan standar *error*-nya. Pada Penelitian ini untuk melihat normalitas data dengan Nilai Uji *Kolmogorov-Smirnov*, Grafik Histogram dan Grafik P-Plot.

1. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal dan nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.

2. Grafik Histogram, apabila grafik histogram membentuk pola lonceng data terdistribusi secara normal, sebaliknya apabila grafik histogram tidak berbentuk seperti lonceng data tidak terdistribusi secara normal.
3. Grafik P-Plot, apabila titik-titik mengikuti garis diagonal maka data terdistribusi normal, sebaliknya apabila titik menjauhi garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2019), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan *variance residual* satu periode survei ke periode lainnya yang dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Selanjutnya, menurut Rumegan (2015), uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z Prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan *Studentized Residual* (SRESID) yang merupakan variabel terikat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk suatu pola yang beraturan (bergelombang kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sumanto (2014), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Apabila terdapat hubungan yang signifikan akan terdapat aspek yang sama diukur pada

variabel bebas. Selanjutnya, menurut Ghazali (2013), uji multikolinearitas dapat dilihat dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
2. Apabila nilai *tolerance* tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF > 10, maka terdapat masalah multikolinearitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi. Apabila ada dua variabel berkorelasi maka yang satu dapat mempengaruhi atau tidak terhadap variabel yang lain. Menurut Sujarweni (2019), teknik analisis regresi linier berganda dengan perhitungan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Intensi Berwirausaha

X₁ = *Self Efficacy*

X₂ = *Subjective Norm*

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (*error*) sebesar 5%

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018), uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen

(bebas) secara individual untuk menjelaskan jenis variabel dependen (terikat). Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t berdasarkan tabel. Menurut Sugiyono (2014), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat) menggunakan uji setiap koefisien regresi variabel bebas, untuk menguji setiap variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) secara parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan dalam uji parsial adalah 0,05. Uji t dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *self efficacy* atau *subjective norm* dengan variabel intensi berwirausaha).
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> 0,05$ dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *self efficacy* atau *subjective norm* dengan variabel intensi berwirausaha).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Menurut Sugiyono (2015), uji koefisien regresi secara simultan (Uji f) digunakan untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel independen (bebas) terdapat pengaruh nyata atau sebaliknya terhadap variabel dependen (terikat). Uji f digunakan untuk menentukan model regresi yang telah dianalisis dan memiliki tingkat kelayakan tinggi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka model yang dihasilkan layak.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model yang dihasilkan tidak layak.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013), uji koefisien determinasi atau uji R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen (terikat). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen.

3.8 Jadwal Penelitian

Menurut Leo (2013), jadwal penelitian merupakan alat bantu untuk menunjukkan tahapan kegiatan penelitian dengan kurun waktu tertentu. Jadwal penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022				2023
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Pengajuan Judul					
2.	Penyusunan Proposal					
3.	Seminar Usulan Proposal					
4.	Revisi Proposal					
5.	Penyebaran Kuesioner					
6.	Analisis Data					
7.	Penyusunan Skripsi					
8.	Sidang Skripsi					

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. G. L. A., & Purnami, N. M. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy dan Locus of Control Pada Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1160–1188.
- Afifuddin. (2014). *Asas-Asas Manajemen Berwawasan Global*. CV Pustaka Setia.
- Aisyah, Z., Frieda, & Mujiasih, E. (2013). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Intensi Berwirausaha Pada Siswa Kelas XI Smk Negeri 3 Jepara. *Jurnal Empati*, 2(3), 1–11.
- Anggelina, J., & Japariato, E. (2014). Analisis Pengaruh Sikap, Subjective Norm dan Perceived Behavioral Control Terhadap Purchase Intention Pelanggan SOGO Department Store di Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 2(1), 1–7.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* (1st ed.). ANDI.
- Choirunnisya, M., Sumiati, A., & Susanti, S. (2021). Pengaruh Sikap, Self-Efficacy dan Norma Subjektif Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa SMKN 16 Jakarta. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(4), 330–342.
- Dewi, K. (2019). Peran Mediasi Self Efficacy Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Efendi, R. (2013). Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *JSIP*, 2(2), 61–67.
- Fadlullah, N. M., Yohana, C., & Fidhyallah, N. F. (2021). Pengaruh Self efficacy dan Norma Subjektif terhadap Minat Berwirausaha pada Masyarakat di Jabodetabek. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(2), 497–509.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Alfabeta.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian: Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publishing.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. UNDIP.
- Gunawan, E. F., & Puspitowati, I. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Risk Taking Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 438–446.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (V. P. Nareswati (ed.)). Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hendrawan, J. S., & Sirine, H. (2017). Pengaruh Sikap Mandiri, Motivasi, Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB UKSW Konsentrasi Kewirausahaan). *AJIE - Asian Journal*

- of *Innovation and Entrepreneurship*, 2(3), 291–314.
- Indriyani, I., & Subowo. (2019). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Melalui Self-Efficacy. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 470–484.
- Irwansyah, B. (2013). Self-Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus. *Logaritma Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 115–125.
- Jaya, I. P. B. A., & Seminari, N. K. (2016). Pengaruh Norma Subjektif, Efikasi Diri, Dan Sikap Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa SMKN di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1713–1741.
- Karyoto. (2016). *Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. ANDI.
- Krithika, J., & Venkatachalam, D. B. (2014). A Study on Impact Of Subjective Norms On Entrepreneurial Intention Among The Business Students In Bangalore. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 48–50.
- Leo, S. (2013). *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Erlangga.
- Lianto. (2019). Self Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55–61.
- Liu, X., Lin, C., Zhao, G., & Zhao, D. (2019). Research on the Effects of Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Self-Efficacy on College Students Entrepreneurial Intention. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–9.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. In Media.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Unicorn.
- Nugroho, S., & Sulistyowati, S. N. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa STKIP PGRI Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 14(2), 275–280.
- Putro, S. E., Latif, W. N. S., Sari, D. N., Helmiyatun, Risdianovi, N., Fuadah, S. S., Saputra, E. K., Bagho, K. L., & Niswah, C. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Hamjah Diha.
- Rumegan, J. (2015). *Aplikasi Statistik dalam Penelitian kuantitatif*. Cipta Pustaka Media.
- Santi, N., Hamzah, A., & Rahmawati, T. (2017). Pengaruh Efikasi Diri, Norma Subjektif, Sikap Berperilaku, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 63–74.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. CAPS.
- Supriyanto, W., & Iswandari, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika dalam Memilih Sumber Referensi untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah di Perguruan Tinggi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A.,

- & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tunisa, L. J., Kusmuriyanto, & Santoso, J. T. B. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Pendidikan Kewirausahaan, dan Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Minat Berwirausaha. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 2(2), 199–214.
- Vemmy, C. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1), 117–126.
- Vernia, D. M. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha Siswa Kelas XI SMK Mitra Bakti Husada Bekasi. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 105–114.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wedayanti, N. P. A. A., & Giantari, I. G. A. K. (2016). Peran Pendidikan Kewirausahaan dalam Memediasi Pengaruh Norma Subyektif Terhadap Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 533–560.
- Yayasan Pembangunan Pendidikan Kepri (YPPK). (2019). *Keputusan Ketua Yayasan Pembangunan Pendidikan Kepri No. 022/YPPK/XI/2019 Tanggal 14 November 2019 Tentang Pedoman dan Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pokok-Pokok Kepegawaian YPPK di Lingkungan STIE Pembangunan Tanjungpinang*.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen (Sebuah Konsep yang Aplikatif disertai Profil Wirausaha Sukses)*. Mitra Wacana Media.
- Zulkifli, & Meifiani, N. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Riau. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 4(1), 291–303.

CURRICULUM VITAE



Nama : Apri Handayani
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 18 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 0878 9452 6612
Email : aprihandayani184@gmail.com
Alamat : Jalan Maharani Km. 5 No. 3, Sei Jang, Bukit Bestari, Tanjungpinang, Kepulauan Riau

Nama Orang Tua :

a. Ayah : Isnadi (Alm)
b. Ibu : Mariam

Riwayat Pendidikan :

a. SD : SD Negeri 012 Bukit Bestari
b. SMP : SMP Negeri 6 Tanjungpinang
c. SMA : SMA Negeri 4 Tanjungpinang
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang