

**DAMPAK MENTORING PADA
KEBERHASILAN *START-UP BUSINESS*:
STUDI KASUS PADA *START-UP BUSINESS* DI INDONESIA**

Christina Yanita Setyawati

Universitas Ciputra, Surabaya

Email: csetyawati@ciputra.ac.id

ABSTRAK

Kewirausahaan adalah satu bidang ilmu yang sangat berkembang dewasa ini, begitupun di dunia pendidikan Indonesia. Pengajaran kewirausahaan di tingkat univertitas terutama di beberapa universitas di Surabaya, kota terbesar kedua di Indonesia, membawa dampak positif yaitu munculnya 74,03% *start-up business* yang bertahan dan berkembang pada tahun 2014. Berdasarkan hasil pengamatan, *start-up-business* tersebut didampingi mentor. Mentoring merupakan suatu proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang yang berlangsung secara intensif antara senior dengan junior. Fungsi mentoring yaitu fungsi karir dan fungsi psikososial. Hal yang menarik untuk diteliti adalah mengenai hubungan peran mentoring dan keberhasilan *start-up-business*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *random sampling* sehingga diperoleh 100 sampel. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah *questionnaire*. Metodologi yang digunakan untuk menganalisis adalah deskriptif kuantitatif yaitu dengan metode regresi sederhana dan pengujian hipotesa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh terhadap keberhasilan *start-up-business* mahasiswa pada beberapa universitas di Surabaya, Indonesia sebesar 21,2% sedangkan 78,8%-nya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Wirausaha, Kewirausahaan, Start-up-business, Pendampingan.

ABSTRACT

Entrepreneurship is a highly developed science today, as well as in the world of education in Indonesia. Teaching entrepreneurship at the University level, especially at some universities in Surabaya, the second city of Indoensia, show positive impact that there were 74.03% of start-up businesses survived and thrived in 2014. Based on the previous observation, some business start-up are accompanied by a mentor. Mentoring is a process of forming and maintaining lasting relationships that develop intensively among seniors with juniors. Mentoring function is the function of career and psychosocial functions. The main purpose of this research is to study the relationship between mentoring role and success of start-up business. This study is a quantitative descriptive research using random sampling method to obtain 100 samples. The tools used to collect data was questionnaire. The methodologies used to analyze the quantitative description is using simple regression method and also to test the hypothesis. The results of this study indicate that mentoring influence on the success of start-up-business that was owned by university students in Surabaya, Indonesia by 21,2%. and 78,8% is influenced by other variables.

Keywords: Entrepreneur, Entrepreneurship, Start-up-business, Mentoring.

1. Pendahuluan

Definisi wirausaha, menurut Hamdani (2012) merupakan seseorang yang mendirikan perusahaan miliknya sendiri, kemudian mengelolanya, mengembangkan, serta membuatnya menjadi suatu lembaga. Hamdani (2012) menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk menjadi wirausaha asalkan memiliki kemauan serta berkesempatan untuk belajar dan berusaha. Hal ini didukung pula oleh Pemerintah Indonesia yang telah menetapkan Instruksi Presiden Nomor 4 tahun 1995 pada tanggal 30 Juni 1995 dengan tujuan menumbuhkan semangat masyarakat dalam mengembangkan program kewirausahaan sehingga diharapkan dapat melahirkan wirausaha baru di Indonesia sehingga dapat membuka lapangan kerja baru (Uman, 2011). Menjadi wirausaha merupakan suatu keputusan bagi setiap orang yang didorong oleh beberapa kondisi, antara lain kondisi latar belakang keluarga yang memiliki tradisi dalam bidang usaha (*confidence modalities*), kondisi tekanan yang mengharuskan dirinya menjadi wirausaha karena tidak ada pilihan lain (*tension modalities*), serta kondisi dimana seseorang memiliki satu keinginan kuat untuk mempersiapkan dirinya menjadi wirausaha (*emotion modalities*) (Hamdani,

2012).

Prof. Dr. Edy Suandi Hamin, M.Ec. dalam Hamdani (2012) menekankan bahwa sedikitnya jumlah wirausaha di Indonesia hanya 0,24% dari total jumlah penduduk Indonesia. Hal ini apabila dibandingkan dengan negara-negara di benua Asia, yaitu Singapura, Cina, dan Jepang terlihat sangat kecil. Hal ini merupakan salah satu latar belakang kewirausahaan menjadi bagian dalam kurikulum institusi pendidikan di Indonesia untuk meningkatkan pertumbuhan jumlah wirausaha di Indonesia. Beberapa universitas di kota terbesar kedua di Indonesia, Surabaya, menerapkannya dengan menyusun kurikulum yang difokuskan pada pengembangan pendidikan kewirausahaan karena hal ini diharapkan dapat menciptakan wirausaha melalui dunia pendidikan sehingga dapat meningkatkan harkat kehidupan masyarakat Indonesia menjadi lebih baik. Berdasarkan pengamatan sebelum penelitian ini dilakukan, beberapa universitas di Surabaya telah menerapkan pendidikan kewirausahaan pada setiap mahasiswa baru walaupun berasal dari berbagai latar belakang keluarga. Para mahasiswa tersebut didorong untuk memahami konsep kewirausahaan dan diminta untuk

mempraktekkannya secara langsung dengan mengaplikasikan konsep tersebut ke dalam *start-up business* yang dirintis sejak semester awal perkuliahan. Penerapan konsep kewirausahaan oleh para mahasiswa tersebut didampingi oleh proses mentoring dengan mentor yang telah berpengalaman dalam berbisnis. Para mentor tersebut memiliki keahlian tertentu sehingga dapat memberi masukan dalam berjalannya *start-up* bisnis.

Sullivan (2000) menjelaskan bahwa mentor yang tepat dapat membantu wirausaha baru ke tahap perkembangan yang lebih baik. Mentor diperlukan karena bisnis bersifat dinamis sehingga kehadiran mentor diperlukan untuk melakukan analisis kelayakan bisnis yang akan di-*start-up* serta membuat komitmen dalam menjaga kedisiplinan dan semangat dalam berwirausaha, dan menambah pengetahuan yang berhubungan dengan perkembangan dunia bisnis. Mentor menurut Clutterbuck (1991) dalam Sullivan (2000) memiliki peran penting yakni sebagai pelatih, koordinator, pendukung, pemantau, dan penyelenggara, sedangkan karakteristik mentor dimiliki oleh seseorang atau satu bagian dari organisasi dengan peringkat yang lebih tinggi dalam pengetahuan dan pengalaman selanjutnya memberi dukungan pada

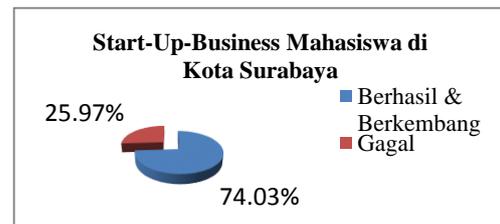
pengembangan diri juniornya berupa berbagi pengalaman, nasihat, serta bimbingan.

Definisi mentoring, menurut Kreitner dan Kinicki (2005), merupakan proses pembentukan serta pemeliharaan hubungan antara pihak mentor dan junior. Penelitian Abiddin (2006) menjelaskan bahwa peran utama mentor adalah menyediakan sumber daya dan peluang untuk pengembangan, membantu peserta didik untuk menetapkan tujuan yang tinggi tetapi dapat dicapai, membuat rencana yang realistis, memantau kemajuan, memberikan umpan balik, memberikan teladan, menyampaikan keterampilan, membantu dalam memecahkan masalah, serta memberikan dukungan pribadi dan motivasi dimana hubungan antara mentor dan peserta didiknya adalah hubungan yang menguntungkan. Hunt dan Michael (1983) dalam Wirjono (2011) menjelaskan bahwa keuntungan yang diperoleh dari proses mentoring adalah mengembangkan nilai dan norma organisasi serta memfasilitasi pengembangan bakat manajerial secara profesional serta mendidik yang kurang berpengalaman. Mentoring merupakan bagian dari pengembangan budaya prestasi kerja yang disebabkan oleh tiga alasan, yaitu membentuk rasa kesatuan dalam

organisasi, meningkatkan rasa keanggotaan, serta meningkatkan hubungan antarpribadi dalam organisasi tersebut (Cahyono, 2005).

Sullivan (2000) menunjukkan bahwa mentoring merupakan sarana penunjang bagi wirausaha muda yaitu dengan menyediakan mentor dan membantu dalam mengatasi masalah, memberikan wawasan yang berguna dalam menjalankan *start-up-business* dengan belajar dari pengalaman mentor sebelumnya. Selanjutnya, Sullivan (2000) menekankan bahwa mentoring membantu tercapainya keberhasilan bisnis *start-up* yang ditunjukkan dalam penentuan alat untuk mengatasi masalah serta kemampuan belajar dari insiden kritis selama fase awal pembangunan bisnis. Menurut Griffin dan Ebert (1997), dalam Astuti (2005), enam puluh persen dari *start-up-business* hanya dapat bertahan kurang dari enam tahun. Selanjutnya, Hasbullah, *et.al.* (2014) menunjukkan data bahwa keberhasilan *start-up* bisnis di Indonesia hanya 20% pada tahun pertama dan 10% pada tahun kedua, sehingga sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan *start-up* bisnis.

Gambar 1. Hasil Observasi Awal



Hal ini menjadi menarik ketika 74,03% dari 77 *start-up* bisnis yang dibangun oleh mahasiswa-mahasiswa yang menempuh mata kuliah kewirausahaan dan mendapatkan mentoring di beberapa universitas di Surabaya yang selanjutnya diobservasi sebelum penelitian ini dilakukan (Gambar 1), dapat berhasil dan mengembangkan bisnisnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar dampak mentoring terhadap keberhasilan *start-up-business* yang didirikan para mahasiswa tersebut sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah fungsi mentoring berpengaruh pada keberhasilan *start-up* bisnis di Surabaya?

2. Kajian Literatur

2.1. Keberhasilan Bisnis

Menurut Porter (1991) dalam Hamdani (2012), suatu bisnis dapat mencapai keberhasilan bila tiga kondisi terpenuhi, yaitu:

- a. Tujuan perusahaan dan kebijakan fungsi-fungsi manajemen (seperti produksi dan pemasaran) harus secara kolektif memperlihatkan posisi kuat di pasar;
- b. Tujuan dan kebijakan tersebut ditumbuhkan berdasarkan kekuatan perusahaan serta diperbaharui terus-menerus secara berkesinambungan sesuai dengan perubahan peluang dan ancaman dari lingkungan di luar perusahaan;
- c. Perusahaan mampu memiliki dan menggali kompetensi khusus sebagai pendorong untuk menjalankan perusahaan, misalnya reputasi merek dan strategi biaya rendah.

Hasil dari pengembangan bisnis *start-up* dapat diidentifikasi menjadi kinerja kerja atau prestasi kerja dimana selanjutnya prestasi kerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Cahyono, 2005). Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang sebab lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sedangkan kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja

seseorang yang dapat ditelusuri secara spesifik seperti kemampuan, upaya, dan kesulitan tugas (Wayan, 2000 dalam Cahyono, 2005). Oleh karena itu, kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk di dalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu (Cahyono, 2005).

Hamdani (2012) menjelaskan mengenai tolok ukur keberhasilan suatu bisnis yang sukses, yaitu pada umumnya difokuskan pada pelaku yang memiliki kompetensi yaitu seseorang dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai, serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Kompetensi menurut Hamdani (2012) didefinisikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu yang menunjuk pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan, dimana seorang wirausaha diharapkan dapat mempelajarinya melalui dunia pendidikan seperti yang dewasa ini

ditawarkan oleh banyak institusi pendidikan di Indonesia. Pendidikan kewirausahaan yang dilalui oleh para wirausaha bukan hanya pada pemahaman konsep dasar melainkan juga pada sosialisasi konsep tersebut ke dalam kehidupan nyata. Menurut Messmer (1988) dalam Cahyono (2005), salah satu cara membangun budaya organisasi adalah melalui program mentoring yang diberikan kepada anggota organisasi dimana program mentoring adalah bagian dari proses sosialisasi.

2.2. Mentoring

Definisi mentoring menurut kamus ilmiah populer dalam Wirjono (2011) adalah penasihat (yang dipercayai), pembimbing, penunjuk jalan, pengasuh. Keuntungan yang diperoleh dari proses mentoring menurut Hunt dan Michael (1983) dalam Wirjono (2011) adalah untuk mengembangkan nilai dan norma organisasi serta memfasilitasi pengembangan bakat manajerial secara profesional serta mendidik yang kurang berpengalaman. Definisi mentoring menurut Kreitner dan Kinicki (2005) adalah suatu proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berlangsung intensif antara senior dan junior.

Proses mentoring menurut Kram (1985) dalam Cahyono (2005) yang ditunjukkan pada gambar 2 adalah sebagai berikut:

1. Fungsi karir yang meliputi dukungan yaitu secara aktif mencalonkan junior untuk mendapatkan posisi yang lebih baik; pengetahuan (*exposure*) dan pandangan (*visibility*) yaitu menempatkan junior dalam posisi yang menunjukkan adanya peluang (*opportunity*); pelatihan yaitu menyediakan tipe praktis tentang bagaimana mencapai tujuan serta memperoleh pengakuan; perlindungan yaitu melindungi junior dari situasi yang membahayakan; penugasan yaitu membantu junior dalam mengembangkan kompetensi melalui penugasan dan umpan yang menguntungkan.
2. Fungsi psikososial yang meliputi pembentukan peran dengan memberikan junior sebuah pola nilai dan perilaku untuk mampu menghadapi persaingan; penerimaan dan konfirmasi yaitu dengan memberikan dukungan serta dorongan; konseling yakni memberikan bantuan bagi junior

jika menghadapi suatu permasalahan; persahabatan dengan adanya ikatan dalam interaksi sosial yang memuaskan.

Gambar 2. Proses Mentoring



Sumber: Kram (1985) dalam Cahyono (2005)

Peran mentor menurut Clutterbuck (1991) dalam Sullivan (2000) dapat dikategorikan ke dalam lima hal, yaitu pelatih, koordinator, pendukung, pemantau, dan penyelenggara. Karakteristik mentor menurut pendapat Sullivan (2000) adalah seseorang atau satu bagian dari organisasi dengan peringkat yang lebih tinggi dalam pengetahuan dan pengalaman untuk selanjutnya memberi dukungan pada pengembangan diri juniornya yang dilakukan dengan memberikan berbagi pengalaman, nasihat, serta bimbingan.

Sullivan (2000) menjelaskan

bahwa mentoring merupakan suatu proses rutin yang dilakukan oleh mahasiswa dengan mentornya untuk mendiskusikan setiap hal yang dialami oleh mahasiswa dalam menjalankan *start-up* bisnisnya. Mentoring dapat membantu *start-up* wirausaha dalam menghadapi permasalahan yang dialaminya. Sullivan (2000) juga menyebutkan bahwa mentor bukan hanya menceritakan pengalaman pribadinya dalam merintis bisnis yang pernah dialaminya, tetapi juga mengambil posisi penting dalam memaknai setiap pengalaman tersebut sehingga dapat menjadi cerminan bagi wirausaha muda yang mendirikan dan menjalankan *start-up business*-nya. Hal ini menunjukkan fungsi penting seorang mentor dalam dunia pendidikan kewirausahaan, yaitu mempengaruhi sikap dan tindakan seorang wirausaha untuk menciptakan dan mewujudkan bisnisnya.

Dalam Sullivan (2000), Graham dan O'Neill (1997) berpendapat bahwa definisi mentoring adalah definisi terbaik dan paling sesuai dengan proses mentoring kepada wirausaha muda dalam mendirikan *start-up-business* sehingga keterampilan potensial dapat dikembangkan dan hasilnya dapat diukur dari segi kompetensi yang diperoleh yaitu melalui:

- a. Kegiatan melatih untuk menciptakan suatu hubungan yang dilindungi di mana belajar dan eksperimen dapat terjadi;
- b. Contoh peran ketika mentor memberikan wawasan baru dalam menjalankan usaha kecil dan menceritakan pengalaman mentor sebelumnya;
- c. Dukungan sosial yakni dengan menyediakan bantuan dalam mengatasi masalah.

Menurut Cahyono (2005), mentoring diklasifikasikan menjadi mentoring formal dan mentoring informal. Definisi dari mentoring formal adalah suatu pementoran formal yang dilakukan dua orang atau lebih yang terstruktur dan dikelola secara organisasi, sedangkan mentoring informal adalah pementoran yang dibangun secara spontan dan sangsi organisasi yang diberikan juga secara tidak formal (Cahyono, 2005). Bagi suatu organisasi, menjelaskan bahwa mentoring merupakan bagian dari pengembangan budaya prestasi kerja yang disebabkan oleh tiga alasan, yaitu membentuk rasa kesatuan berorganisasi, meningkatkan rasa keanggotaan, serta meningkatkan hubungan antarpribadi dalam organisasi tersebut (Cahyono, 2005).

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005) bertujuan untuk mengetahui pengaruh mentoring terhadap kepuasan kerja, konflik peran dan prestasi/keberhasilan kerja serta niatan untuk pindah yang difokuskan pada lingkungan kantor akuntan publik (KAP). Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 110 responden dan dianalisis dengan menggunakan *Structure Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mentoring formal dan informal yang dilakukan di lingkungan KAP berpengaruh positif terhadap prestasi/keberhasilan kerja dan kepuasan kerja auditor independen. Pengaruh prestasi kerja terhadap niatan untuk pindah adalah negatif tidak signifikan. Pengaruh mentoring terhadap konflik peran belum dapat didukung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan agar mentor dapat memberikan pengaruh positif pada junior yang dimentor karena mentor dianggap sebagai sumber penting untuk mendapatkan informasi mengenai proses organisasi, untuk menjalin hubungan dengan anggota penting organisasi, memberikan umpan balik penting pada masa penugasan yang sulit, dan tempat

belajar untuk mengatur kelompok kerja, rekan kerja, dan atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sullivan (2000) difokuskan pada isu-isu yang muncul pada proses belajar, pengembangan wirausaha, mentoring, dan kesesuaian antara mentor dengan wirausaha yang dimentor. Hal yang penting dilakukan dalam penelitian ini adalah mempelajari ketahanan dan pertumbuhan usaha kecil di tengah dinamika pasar yang disertai dengan ketidakpastian. Wirausaha yang dapat bertahan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dari proses mentoring yang dialaminya. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara proses belajar, mentoring, dan kelangsungan bisnis yang baru berdiri oleh wirausaha muda.

Penelitian yang dilakukan oleh Abiddin (2006) menunjukkan bahwa mentor berperan untuk membantu peserta didik untuk mencapai tujuannya yakni dengan bertindak sebagai konselor, fasilitator, penasihat, dan panduan. Konseling adalah fungsi penting karena dapat menyebabkan peningkatan hubungan antara mentor dan peserta didik yang diwujudkan dalam pemberian dukungan, umpan balik, nasihat, konsultasi, pengajaran, evaluasi, motivasi,

dan pemantauan masalah profesional. Salah satu fungsi penting dari seorang mentor adalah menjadi panutan bagi peserta didik karena memiliki pengalaman dan kemampuan profesional. Dalam rangka untuk bereaksi secara efektif, seorang mentor harus: (1) memiliki tujuan dan rencana tertentu; (2) menjadi komunikator yang baik; (3) memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan; (4) dapat membangun hubungan yang baik dan profesional; dan (5) fleksibel dalam strategi pengawasan tergantung pada kebutuhan individu. Dalam menjaga hubungan yang baik, mentor dan peserta didik harus memiliki tujuan atau sasaran tertentu dimana hubungan tersebut akan difokuskan pada sesuatu hal dan kedua belah pihak harus percaya, menghormati, berempati dan jujur satu sama lain. Sebuah hubungan yang baik dapat membuat kedua belah pihak nyaman dengan pertemuan secara teratur dan berbagi ide atau pengetahuan dengan maksud untuk perkembangan peserta didik. Mentor dan peserta didik harus memiliki pertemuan rutin yang dapat dilakukan secara tatap muka.

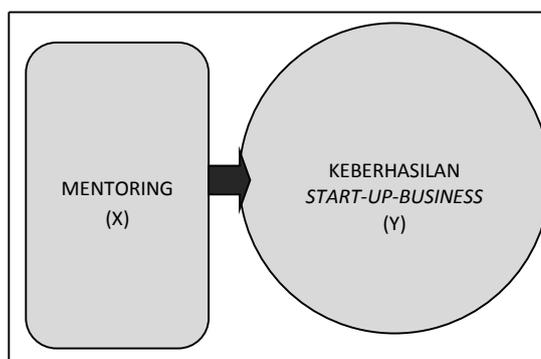
2.4. Hipotesa Penelitian

Pemaparan teoritis dan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Abiddin(2006), Cahyono (2005), dan Sullivan (2000) menjadi dasar dalam membuat satu dugaan sementara yaitu bahwa proses mentoring pada *start-up-*

business akan meningkatkan keberhasilan bisnis. H₁: Mentoring berpengaruh positif pada keberhasilan *start-up-business* di Kota Surabaya.

Gambar 4. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mentoring terhadap keberhasilan *start-up-business* yang dikelola oleh mahasiswa di beberapa universitas di Kota Surabaya. Kerangka model penelitian ditunjukkan pada gambar 3 yang menggambarkan pengaruh mentoring terhadap keberhasilan *start-up-business*, dimana mentoring berpengaruh positif pada keberhasilan *start-up-business*.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana Sulisty (2006) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan

analisis statistik. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Kuesioner adalah pertanyaan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden atau diisi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang diberikan (Sulisty, 2006). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Kota Surabaya pemilik *start-up-business* yang dibangun dan dikelola selama mengikuti mata kuliah kewirausahaan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.873 orang

pemilik *start-up-business*. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *random sampling* dimana setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Kuncoro, 2013). Selanjutnya, untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini mengacu pada pendapat Roscoe (1975) dalam Sekaran (2003) yang menjelaskan bahwa *rules of thumb* dalam penentuan jumlah sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 responden untuk dapat digunakan pada berbagai jenis penelitian selanjutnya jumlah sampel 10 kali atau lebih dari jumlah variabel dalam penelitian *multivariate*. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 sampel yang dipilih secara random.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Arikunto (2002) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) yaitu mentoring:

Definisi mentoring adalah suatu proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berlangsung intensif antara senior dan junior (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kuesioner dalam

penelitian terdiri dari 15 item pertanyaan dengan skala likert lima poin berkisar dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Pertanyaan dibangun berdasarkan pada pendapat Graham dan O'Neill (1997) dalam Sullivan (2000) yaitu bahwa definisi mentoring menurut Collin (1979) adalah definisi terbaik dan paling sesuai dengan proses mentoring kepada wirausaha muda dalam mendirikan *start-up-business* sehingga keterampilan potensial dapat dikembangkan dan hasilnya dapat diukur dari segi kompetensi yang diperoleh. Indikator dari mentoring pada penelitian ini, yaitu:

- a. Kegiatan melatih untuk menciptakan suatu hubungan yang dilindungi di mana belajar dan eksperimen dapat terjadi, yang merupakan fungsi karir dalam proses mentoring (Kram, 1985 dalam Cahyono, 2005);
- b. Contoh peran ketika mentor memberikan wawasan baru dalam menjalankan usaha kecil dan menceritakan pengalaman mentor sebelumnya, yang merupakan fungsi psikososial dalam proses mentoring (Kram, 1985 dalam Cahyono, 2000);
- c. Dukungan sosial yakni dengan menyediakan bantuan dalam mengatasi masalah yang merupakan fungsi psikososial dalam proses

mentoring (Kram, 1985 dalam Cahyono, 2005).

Item pertanyaan ini diambil dari skala yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu mengenai mentoring (Kram, 1985, 2001 dalam Cahyono, 2005) dengan koefisien Alpha Cronbach berkisar 0,89-0,86.

2. Variabel Terikat (Y) yaitu keberhasilan *start-up-business*:

Pengembangan bisnis start-up dapat diidentifikasi hasilnya menjadi suatu kinerja kerja atau yang disebut prestasi kerja dimana selanjutnya prestasi kerja diartikan sebagai kesuksesan atau keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Cahyono, 2005). Ukuran kesuksesan atau keberhasilan yang dimaksud tidak dapat disamakan pada semua orang sebab lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sedangkan kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang yang dapat ditelusuri secara spesifik seperti kemampuan, upaya, dan kesulitan tugas (Wayan, 2000 dalam Cahyono, 2005). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar

prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk di dalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu (Cahyono, 2005). Selanjutnya, Hamdani (2012) menekankan bahwa tolok ukur keberhasilan suatu bisnis yang sukses, yaitu pada umumnya difokuskan pada pelaku yang memiliki kompetensi yaitu seseorang dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai, serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki 6 indikator yang membentuk variabel keberhasilan *start-up-business* (Miller, 1999 dalam Cahyono, 2005) yakni:

- a. Usaha yang dilakukan dalam menjalankan bisnisnya;
- b. Berhati-hati dalam menjalankan bisnis;
- c. Kegiatan dokumentasi yang dilakukan untuk kegiatan bisnis;
- d. Kepedulian untuk mau bekerja dengan baik;
- e. Peningkatkan produktivitas dalam berwirausaha;
- f. Perubahan yang dilakukan.

Pengukuran keberhasilan bisnis *start-up* pada penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Miller (1999) dalam Cahyono (2005), untuk mengukur kinerja kerja para pemilik bisnis *start-up* dengan mengaplikasikan skala likert lima poin yang memiliki alpha cronbach sebesar 0,70.

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat utama yang harus dipenuhi oleh alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini (Kuncoro, 2013). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS untuk mengetahui bahwa uji yang dilakukan benar-benar mengukur yang seharusnya diukur dan konsisten.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Umum Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dengan memiliki karakteristik umum sebagai berikut berdasarkan jenis kelamin, dari total 100 responden, 50% di antaranya adalah laki-laki dan sisanya sebanyak 50% perempuan. Dari 100 responden yang diamati, 78 orang (78%) diantaranya menjalankan *start-up* bisnis yang dirintis di semester awal perkuliahan dan sisanya

3.5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan metode regresi linier sederhana dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y= keberhasilan *start-up-business*

a = konstanta

b = koefisien regresi

X= mentoring

Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesa untuk mengetahui hipotesa tersebut akan diterima atau ditolak.

sebanyak 22 orang (22%) tidak menjalankan *start-up* bisnis yang dirintis di semester awal perkuliahan.

Responden dalam penelitian ini menunjukkan sebanyak 49% menjalankan program mentoring secara formal, 6 orang (6%) di antaranya menjalankan program mentoring secara informal, dan sisanya sebanyak 45 orang (45%) di antaranya menjalankan program mentoring secara formal dan informal. Sebanyak 100 orang

yang diamati, 42 orang (42%) di antaranya menjalankan program mentoring kurang dari 6 bulan dan sisanya sebanyak 58 orang (58%) menjalankan program mentoring lebih dari 6 bulan.

4.2 Hasil Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mentoring (X) terhadap keberhasilan *start-up* bisnis (Y). Metode yang digunakan regresi linier sederhana dengan taraf kesalahan maksimal (*alpha*) sebesar 5%. Variabel dependen pada hasil uji regresi sederhana adalah keberhasilan *start-up* bisnis (Y) variabel independennya adalah mentoring (X). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 15,429 + 0,132 X$$

Koefisien regresi mentoring (X) sebesar 0,132 dengan nilai t hitung 5,133 (lebih besar dari t tabel 1,984) atau nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari alpha 5% atau 0,050) yang artinya bahwa variabel mentoring (X) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan *start-up* bisnis (Y) pada taraf kesalahan 5%. Nilai

signifikansi (p-value) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa risiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh mentoring (X) terhadap keberhasilan *start-up* bisnis (Y) adalah sebesar 0,0%. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,132 menjelaskan bahwa apabila peningkatan mentoring (X) sebesar 1 satuan, maka keberhasilan *start-up* bisnis (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 satuan.

Pengujian hipotesa dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan digunakan uji t. Hasil uji t untuk variabel mentoring (X) pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai t hitung 5,133. Nilai itu lebih besar dari t tabel 1,984 atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% atau 0,050, sehingga pengujian hipotesis untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel mentoring (X) mempengaruhi keberhasilan *start-up* bisnis (Y) sehingga hipotesa penelitian diterima.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. t	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15.429	1.393		11.080	.000	Signifikan
Mentoring	.132	.026	.460	5.133	.000	Signifikan
t table ($t_{5\%,98}$)	1.984					
R	.460					
R-square	.212					
F hitung	26.343					
Sig. F	.000					
F table ($F_{5\%,1,98}$)	3.938					

4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Menurut Ghazali (2006), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap

jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, nilai *R Square* dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.204	2.50593

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,212 atau 21,2%. Hal ini berarti bahwa variabel keberhasilan *start-up* bisnis (Y) dijelaskan sebesar 21,2% oleh variabel mentoring (X), sedangkan

sisanya sebesar 78,8% dijelaskan oleh variabel lain atau variabel independen di luar persamaan regresi.

4.4 Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa dilakukan dengan menggunakan uji t dimana t hitung adalah 5,133 (lihat tabel 1) dan lebih besar dari t tabel 1,984 sehingga pengujian hipotesa untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil temuan ini, secara empiris, menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh positif pada keberhasilan *start-up* bisnis (tabel 1). Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan suatu bisnis yang berada pada tahap *start-up* dipengaruhi oleh proses mentoring yang dilakukan oleh para mentor.

4.5 Pembahasan

Pada periode penelitian, para mentor memberikan pengaruh yang positif bagi para mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan mentoring yang dilakukan pada saat mata kuliah kewirausahaan yaitu dengan memberikan waktu, perhatian khusus, saran, pelatihan untuk memulai bisnis, mengarahkan untuk fokus pada tujuan bisnis sehingga dapat memajukan bisnis. Kegiatan mentoring yang dilakukan oleh para mentor juga berpengaruh pada mahasiswa pada tahap *start-up* bisnis karena para mentor memberikan contoh berperilaku dalam berbisnis, memotivasi, serta memiliki kemampuan untuk mengelola bisnis dengan baik.

Selanjutnya, para mentor juga berhasil membangun relasi yang baik dengan para mahasiswa sehingga mampu memberikan dukungan sosial kepada para mahasiswa yang ada pada tahap *start-up*. Hal ini sesuai dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) bahwa mentoring merupakan proses dimana senior membentuk dan mempertahankan hubungan yang sedang dikembangkan dengan juniornya.

Dalam memulai bisnis, keberhasilan bisnis tersebut ditentukan oleh seberapa besar wirausaha memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Hamdani (2012) menyebutkan bahwa bisnis disebut berhasil jika orang-orang yang mendirikan bisnis tersebut menunjukkan kemampuannya dalam menentukan sesuatu yang berdasar pada ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya baik melalui proses pendidikan formal maupun informal. Hal tersebut terbukti di dalam penelitian ini karena para mahasiswa yang mampu membangun bisnisnya dalam tahap *start-up* telah melakukan usaha keras, berhati-hati dalam menjalankan bisnisnya, menambah produktivitasnya, melakukan perubahan dalam hidup, serta berhasil

mendokumentasikan aktivitas bisnisnya dengan baik.

Temuan dalam penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sullivan (2000) yang menunjukkan bahwa faktor penting keberhasilan dalam menjalankan bisnis bagi wirausaha muda adalah melalui kegiatan mentoring karena dapat membentuk karakteristik yang kuat dari para wirausaha muda. Kegiatan mentoring tersebut mengedepankan kedekatan antara mentor dengan para wirausaha muda sehingga relasi yang terbentuk memudahkan para wirausaha muda untuk memahami tujuan dari setiap aktivitas belajar berbisnis. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Wirjono (2011) yang menunjukkan bahwa kegiatan mentoring dapat menekan permasalahan yang muncul dalam diri individu pada satu organisasi.

Secara empiris, hasil dalam penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005) yang menyebutkan bahwa kegiatan mentoring yang dilakukan di organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi dan kepuasan kerja individu dalam satu organisasi. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Cahyono (2005) yang menjelaskan bahwa mentor merupakan sumber paling penting bagi orang-orang

yang dimentor untuk menciptakan sikap dan perilaku yang baik dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abiddin (2006) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara proses belajar, mentoring, dan keberhasilan bagi peserta didik dimana dalam penelitian ini, proses mentoring telah dilalui mahasiswa dengan baik memberikan pengaruh yang baik bagi bisnis yang baru didirikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan mentoring merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan bisnis yang didirikan pada tahap *start-up* oleh mahasiswa dalam kegiatan perkuliahannya di beberapa universitas di Surabaya. Mentoring merupakan salah satu aktivitas penting dalam pelaksanaan mata kuliah kewirausahaan dimana melibatkan akademisi (dosen pengampu) dan juga praktisi bisnis (pengusaha senior). Kegiatan mentoring yang mengedepankan pelatihan, contoh peran, dan dukungan sosial ternyata dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan *start-up-business* seperti yang telah disampaikan dalam penelitian Kram (1985) dalam Cahyono (2005). Mentor yang dilibatkan dalam kegiatan mentoring dipersiapkan untuk meluangkan waktu dalam

membimbing para mahasiswa dalam membangun bisnis *start-up*.

Keberhasilan bisnis *start-up* dapat diukur dari usaha yang telah dilakukan oleh para wirausaha muda dalam menjalankan bisnisnya, selalu berhati-hati dalam menjalankan bisnis, melaksanakan kegiatan dokumentasi kegiatan bisnis dengan baik, memiliki kepedulian untuk mau bekerja dengan baik, meningkatkan produktivitas dalam menjalankan usaha, membuat perubahan besar dalam bisnisnya. Pencapaian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Miller (1999) dalam Cahyono (2005) serta memperkuat hasil penelitian Hamdani (2012).

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan simpulan dari penelitian ini, yaitu bahwa mentoring mempengaruhi keberhasilan *start-up* bisnis mahasiswa di beberapa universitas di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang dilalui oleh mentor dengan mahasiswa yang dimentor akan menentukan berhasil atau tidaknya *start-up-business* tersebut. Peran mentor ditunjukkan dengan melatih tiap individu dalam bisnis, menjadi panutan

yang baik, serta memberikan dukungan sosial bagi mahasiswa yang dimentor.

5.2. Saran dan Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari responden yang merupakan mahasiswa di beberapa universitas di Kota Surabaya. Data yang terkumpul sangat beragam karena melibatkan mahasiswa tahun pertama dan tahun kedua yang sedang menjalankan *start-up* bisnis. Data tersebut hanya memberikan informasi mengenai kegiatan mentoring yang telah dilakukan saat responden duduk di semester kedua. Kendala yang dihadapi peneliti adalah menemui beberapa responden mengalami kesulitan mengingat kembali mentornya dan aktivitas mentoring yang dialaminya.

Penelitian ini memfokuskan pada peran mentor dalam kegiatan mentoring akan tetapi mentor tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Hal ini dapat menyebabkan hasil dari penelitian ini terbatas pada seberapa besar peran proses mentoring pada keberhasilan *start-up-business*.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka selanjutnya pihak universitas dapat melakukan upaya dalam menentukan standar kegiatan mentoring dalam mata kuliah kewirausahaan

sehingga diharapkan dapat menelurkan bisnis-bisnis baru yang berdampak bagi lingkungan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, pihak universitas perlu melakukan telaah lebih lanjut mengenai kemampuan mentor yang dilibatkan dalam kegiatan mentoring agar tetap berdampak positif bagi perkembangan bisnis mahasiswa yang ada pada tahap *start-up*. Selanjutnya, kemampuan para mentor dalam melatih, menjadi panutan, dan memberikan dukungan sosial bagi para mahasiswa tentu menjadi poin utama yang harus diberi perhatian ekstra karena akan langsung mempengaruhi kinerja individu yang terlibat dalam bisnis *start-up* tersebut. Hal ini dapat tercapai apabila para mentor diberikan pembekalan mengenai teknik dalam penyampaian materi terkait bagaimana mendirikan bisnis dan bagaimana menciptakan relasi yang baik dengan para mahasiswa sehingga bisnis yang berada pada tahap *start-up* dapat berjalan baik.

Bagi para mentor yang dilibatkan dalam kegiatan mentoring, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat membuka

wawasan bahwa peran mentor sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja individu dalam suatu bisnis sehingga dapat menentukan keberhasilan *start-up-business* tersebut dapat tercapai atau tidak. Bagi para mentor, disarankan untuk mempersiapkan diri dalam mementor mahasiswa yang ada pada tahap *start-up* yaitu dengan mengetahui fungsi karir dan fungsi psikososial sehingga dapat memberikan mentoring dengan baik. Hal ini dapat tercapai dengan melibatkan para mentor dalam penelitian yaitu dengan meminta mentor sebagai informan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel lain yang mempengaruhi keberhasilan bisnis *start-up* serta menghimpun data dengan melibatkan mahasiswa yang berada dimana para mahasiswa tersebut sedang menjalankan tahap *start-up*. Hal ini dapat meminimalkan risiko penyimpangan informasi yang diberikan karena waktu mentoring yang baru dilalui (rentang waktu relatif lebih dekat).

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Dewi. (2005). Kajian Bisnis Franchise Makanan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 83-98.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, Dwi. (2005). Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran, dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah. *Makalah Simposium Nasional Akuntansi VIII*.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, Muhammad. (2012). *Buku Ajar Entrepreneurship untuk Mahasiswa: Sebuah Solusi untuk Siap Mandiri*. Jakarta: Trans Info Media.
- Hasbullah, R., Surahman, M., Yani, A., Almada, D. P., & Faizaty, E. N. (2014). Model Pendampingan UMKM Pangan Melalui Inkubator Bisnis Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 19(1), 43-49.
- Kreitner, R. & Kinicki, K.E. (2005). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekaran, Uma. (2003). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistyo, Basuki. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya UI.

Sullivan, Robert. (2000). Entrepreneurial Learning and Mentoring. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 6(3), 160-175.

Uman, Cholil & Afkar, Taudlikhul. (2011). *Modul Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press.

Wirjono, Endang Raino. (2011). Peran Mentor, Intensitas Berpindah Kerja, dan Hambatan yang Dirasakan oleh Akuntan Wanita dalam Mentoring di Kantor Akuntan Publik. *Media Riset Akuntansi*, 1(2), 92-108.

Zainal, Abiddin, N. (2006). Mentoring and Coaching: The Roles and Practices. *Available at SSRN 962231*.