

**PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN DIRI DALAM NIAT
BERWIRASAHA MAHASISWA UNIVERSITAS LAMPUNG**

Skripsi

Oleh :

M. WILDHAN AR MAWARDI

2161011001



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN DIRI DALAM NIAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

M. WILDHAN AR MAWARDI

Kewirausahaan merupakan pendorong utama pertumbuhan ekonomi yang didukung oleh niat berwirausaha individu. Namun, partisipasi mahasiswa dalam kegiatan wirausaha masih tergolong rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha pada mahasiswa Universitas Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Data primer berjumlah 196 yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa semester enam dari berbagai fakultas di Universitas Lampung. Instrumen penelitian diuji validitas, reliabilitas, dan normalitasnya, dengan data penelitian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian mendukung hipotesis penelitian bahwa kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berwirausaha mahasiswa Universitas Lampung. Saran dari penelitian ini ditujukan kepada pihak perguruan tinggi, khususnya Universitas Lampung, agar dapat mengembangkan program pembinaan karakter dan pola pikir positif bagi mahasiswa, memperluas ruang refleksi dan diskusi terbuka, serta mengintegrasikan pendekatan pembelajaran berbasis masalah. Selain itu, penting untuk menghadirkan pelatihan komunikasi persuasif dan *soft skills*, memperkuat kurikulum kewirausahaan berbasis praktik seperti inkubator bisnis dan simulasi usaha, serta memperluas akses mahasiswa terhadap sumber daya pendukung kewirausahaan seperti modal, mentoring, dan jaringan pasar. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam memulai usaha dan memperkuat ekosistem kewirausahaan di lingkungan kampus.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional; Kepemimpinan Diri; Niat Berwirausaha; Mahasiswa; Universitas Lampung.

ABSTRACT

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF-LEADERSHIP IN ENTREPRENEURIAL INTENTIONS OF UNIVERSITY OF LAMPUNG STUDENTS

By

M. WILDHAN AR MAWARDI

Entrepreneurship is the main driver of economic growth supported by individual entrepreneurial intentions. However, student participation in entrepreneurial activities is still relatively low. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and self-leadership on entrepreneurial intentions in Lampung University students. This study uses quantitative methods with a causal approach. This study uses a quantitative method with a causal approach. Primary data amounted to 196 collected through the distribution of questionnaires distributed to sixth semester students from various faculties at the University of Lampung. The research instrument was tested for validity, reliability, and normality, with the research data analyzed using multiple linear regression methods. The results of the study support the research hypothesis that emotional intelligence and self-leadership have a positive and significant effect on entrepreneurial intentions of students at the University of Lampung. Suggestions from this study are addressed to higher education institutions, especially Lampung University, in order to develop character building programs and positive mindsets for students, expand space for reflection and open discussion, and integrate problem-based learning approaches. In addition, it is important to provide persuasive communication and soft skills training, strengthen practice- based entrepreneurship curriculum such as business incubators and business simulations, and expand students' access to entrepreneurial support resources such as capital, mentoring, and market networks. These efforts are expected to increase students' confidence in starting a business and strengthen the entrepreneurial ecosystem on campus.

Keywords: *Emotional Intelligence; Self Leadership; Entrepreneurial Intention; Students; University of Lampung.*

**PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN DIRI DALAM
NIAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh :
M. WILDHAN AR MAWARDI
Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada
Jurusan Manajemen
Program Studi S1 Manajemen



**FAKULTASEKONOMIDAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

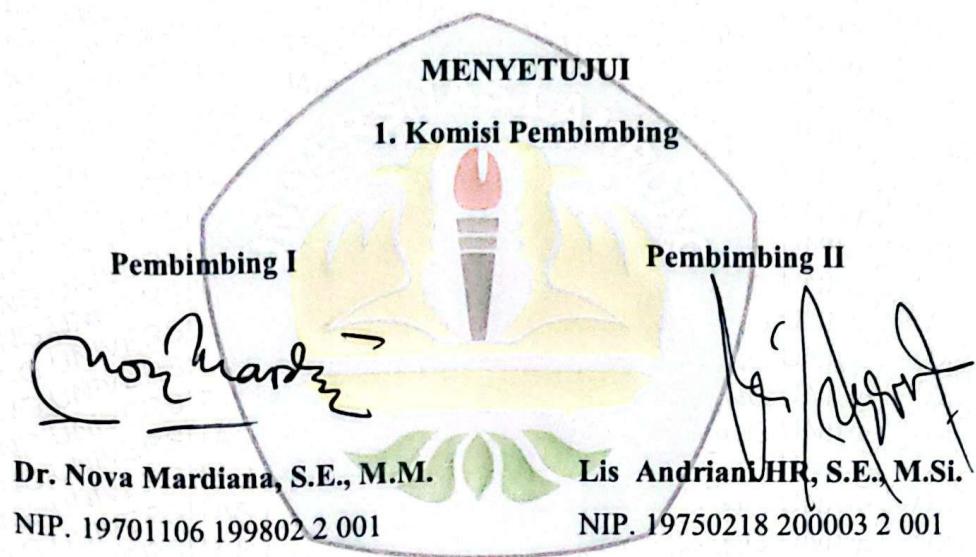
Judul Skripsi : PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN DIRI DALAM NIAT BERWIRAUSAHA MAHASIWA UNIVERSITAS LAMPUNG

Nama Mahasiswa : M. Wildhan Ar Mawardi

Nomor Pokok Mahasiswa : 2161011001

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



2. Ketua Jurusan Manajemen

Handwritten signature of Dr. Ribhan, S.E., M.Si. A large curved line surrounds the signature.

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Pengaji

Ketua : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

Sekretaris : **Lis Andriani HR, S.E., M.Si.**

Pengaji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**

Nov Mardiana

Lis Andriani



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **24 Juni 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : M. Wildhan Ar Mawardi
Nomor Pokok Mahasiswa : 2161011001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Peran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Diri
Dalam Niat Berwirausaha Mahasiswa Universitas
Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 6 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



M. Wildhan Ar Mawardi

2161011001

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap peneliti adalah M. Wildhan Ar Mawardi. lahir di Jakarta pada tanggal 1 Januari 2003 dan merupakan anak pertama dari empat bersaudara, putra dari pasangan Dr. M. Mawardi J, M.Si dan Dr. Puji Hadiyanti, M.Si.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDIT Permata Bunda pada tahun 2015. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Darul Hufazh selama enam tahun. Pada jenjang sekolah menengah atas, minat peneliti terhadap bidang manajemen mulai terlihat. Hal ini terbukti ketika peneliti terpilih sebagai Ketua Organisasi Santri Pondok Pesantren Darul Hufazh (OSPDH) pada tahun 2019/2020, yang membina sekitar 350 santri. Pada tahun 2021, peneliti lulus dari jenjang sekolah menengah atas dan terdaftar sebagai mahasiswa di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Selama masa kuliah, peneliti aktif dalam organisasi di tingkat fakultas maupun universitas, serta terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat bersama dosen. Minat peneliti terhadap kewirausahaan tumbuh pada tahun 2023, ketika peneliti mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) dan berhasil memperoleh dana pembinaan. Selain itu, peneliti pernah mengikuti program kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Karang Agung Way Kanan. Dalam program tersebut penelitian menjalankan program sosialisasi MPASI (Makanan Pendamping ASI) yang berbahan baku buah naga.

MOTTO

Saya senang dan bersyukur jika apa yang saya inginkan dikabulkan oleh Allah, namun saya lebih senang dan lebih bersyukur jika apa yang saya inginkan tidak dikabulkan oleh Allah.

(M. Wildhan Ar Mawardi)

Walaupun bukan sepenuhnya tanggung jawabmu tetap lakukan yang terbaik
(Ibu Nova Mardiana)

Apa yang menjadi takdirmu tidak akan pernah lari darimu dan apa yang tidak pernah menjadi takdirmu tidak akan pernah datang kepadamu

(Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Allahumma sholli ala sayyidina Muhammad wa ala sayyidina Muhammad

Alhamdulillahirobbilalamin, dengan segala rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya, kupersembahkan karya tulis ini kepada:

Ayah dan Ibuku tercinta,

Dr. M. Mawardi J, M.Si dan Dr. Puji Hadiyanti, M.Si.

Terimakasih telah menyayangi, membimbing, mendidik, mendoakan, dan mendukung segala keputusanku. Terimakasih atas semua yang diberikan tanpa kenal lelah, selalu bangga atas seluruh pencapaian ku selama ini, terimakasih Ayah dan Ibu telah berjuang dan berhasil mengantarkan anakmu menjadi sarjana.

Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi yang berjudul **“Peran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Diri Dalam Niat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Lampung”** skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih atas kesediaan nya memberikan waktu, ilmu pengetahuan, bimbingan serta masukan dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini di sela kesibukan dan juga keadaan ibu. Rasa bangga bisa berkesempatan menjadi mahasiswa bimbingan Ibu.
5. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas kesediaan nya memberikan waktu, ilmu pengetahuan, bimbingan serta masukan dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini di sela kesibukan dan

juga keadaan ibu. Rasa bangga bisa berkesempatan menjadi mahasiswa bimbingan Ibu.

6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku dosen pembahas I atas saran dan nasihat serta dukungan membangun yang membantu dalam penyelesaian skripsi maupun bagi diri peneliti.
7. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M. Si. selaku dosen pembahas II atas saran dan nasihat serta dukungan membangun yang membantu dalam penyelesaian skripsi maupun bagi diri peneliti.
8. Ibu Dina Safitri, S.E., M.I.B selaku dosen pembahas III atas saran dan nasihat serta dukungan membangun yang membantu dalam penyelesaian skripsi maupun bagi diri peneliti.
9. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M. selaku pembimbing akademik yang telah banyak membantu memberikan nasihat serta masukan saat di bangku perkuliahan.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama proses perkuliahan.
11. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran, motivasi serta dukungan dalam proses perkuliahan
12. Ketiga adekku Dhisa, Dhila, dan Nadhief, terimakasih atas motivasi serta dukungan yang membuat peneliti terus semangat dalam menulis skripsi. Semoga kita bisa menjadi orang yang sukses dan bahagia selalu serta menjadi kebanggan ayah dan ibu.
13. Sahabat semasa perkuliahan Dio, Meisha, dan Dafa. Sudah mewarnai masa perkuliahanku sejak era pandemi hingga lulus seperti sekarang. Semoga Allah SWT. memberikan kalian kesuksesan dan umur panjang agar mampu bertemu kembali di masa yang akan datang dan bercerita tentang konyolnya masa perkuliahan kita dulu.

14. Teman-teman Manajemen angkatan 2021. Terimakasih telah memberikan warna dan kisah yang kalian berikan selama bertahun-tahun dan menjadi penyemangat belajar serta pusat berbagi canda tawa bersama.
15. Kepada seluruh keluarga besar kepengurusan Rois FEB Unila 2023. Terimakasih atas segala dukungan dan doa bagi keberhasilan dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi.
16. Kepada seluruh keluarga besar Madani 21. Terimakasih telah memberikan warna dan kisah yang kalian berikan selama bertahun-tahun dan menjadi penyemangat belajar serta pusat berbagi canda tawa bersama.
17. Kepada seluruh keluarga besar kepengurusan Birohmah Unila 2024. Terimakasih atas segala dukungan dan doa bagi keberhasilan dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi.
18. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala dukungan dan doa bagi keberhasilan dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan karya tulis ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat di harapkan oleh peneliti. Harapan dari peneliti adalah bahwa semoga karyaini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan kepada semua pihak saya ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025

Peneliti,

M. Wildhan Ar Mawardi

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| DAFTAR ISI..... | i |
| DAFTAR GAMBAR..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | vi |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat penelitian | 8 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Niat Berwirausaha | 10 |
| 2.1.1. Definisi Niat Berwirausaha | 10 |
| 2.1.2. Dimensi Niat Berwirausaha | 11 |
| 2.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Niat Berwirausaha..... | 12 |
| 2.2. Kecerdasan Emosional..... | 14 |
| 2.2.1. Definisi Kecerdasan Emosional | 14 |
| 2.2.2. Dimensi Kecerdasan Emosional..... | 16 |
| 2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional..... | 21 |
| 2.3. Kepemimpinan diri | 22 |
| 2.3.1. Definisi Kepemimpinan Diri..... | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.2. Dimensi Kepemimpinan Diri | 22 |
| 2.3.3. Faktor Faktor Kepemimpinan Diri | 26 |
| 2.4. Tinjauan Empiris | 27 |
| 2.5. Kerangka Pemikiran | 29 |
| 2.6. Hipotesis Penelitian | 30 |
| III. METODE PENELITIAN..... | 33 |
| 3.1. Objek Penelitian | 33 |
| 3.2. Jenis Penelitian | 33 |
| 3.3. Sumber data..... | 34 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.5. Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 3.5.1. Populasi..... | 35 |
| 3.5.2. Sampel | 35 |
| 3.6. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel..... | 36 |
| 3.6.1. Niat Berwirausaha | 36 |
| 3.6.2. Kecerdasan Emosional..... | 40 |
| 3.6.3. Kepemimpinan Diri | 43 |
| 3.7. Uji Instrument Penelitian | 45 |
| 3.7.1. Uji Validitas | 45 |
| 3.7.2. Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 3.8. Teknis Analisis Data..... | 50 |
| 3.8.1. Uji Asumsi Klasik | 50 |
| 3.9. Uji Hipotesis..... | 50 |
| IV. HASIL & PEMBAHASAN | 52 |
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 52 |
| 4.2. Karekteristik Responden..... | 52 |
| 4.3. Analisis Deskripsi Pertanyaan Responden..... | 54 |
| 4.3.1. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel | |

| | |
|---|-----------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 54 |
| 4.3.2. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepemimpinan Diri (X2) | 56 |
| 4.3.3. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Niat Berwirausaha (Y)..... | 59 |
| 4.4. Hasil Uji Normalitas | 60 |
| 4.5. Pengujian Hipotesis | 62 |
| 4.6. Pembahasan..... | 64 |
| 4.6.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Niat Berwirausaha pada Mahasiswa Universitas Lampung | 64 |
| 4.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Niat Berwirausahsa pada Mahasiswa Univeristas Lampung | 66 |
| V. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN.... | 69 |
| 5.1. Simpulan | 69 |
| 5.2. Saran..... | 70 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian..... | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | 74 |
| LAMPIRAN..... | 80 |

DAFTAR GAMBAR**Gambar****Halaman**

| | |
|---|---|
| Gambar 1. 1. Jumlah Wirausahawan Di Indonesia | 5 |
| Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir | 7 |

DAFTAR TABEL

| Table | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 2. 1. Review Penelitian Terdahulu..... | 27 |
| Tabel 3. 1. Kisi Kisi Instrumen Variabel Niat Berwirausaha | 18 |
| Tabel 3. 2. Kisi Kisi Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional..... | 18 |
| Tabel 3. 3. Kisi Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Diri | 19 |
| Tabel 4. 1.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas | 53 |
| Tabel 4. 3 Kategorisasi Batas Interval..... | 54 |
| Tabel 4. 4 Deskripsi Data Kepemimpinan Diri..... | 55 |
| Tabel 4. 5 Kategorisasi Data Variabel Kepemimpinan Diri | 55 |
| Tabel 4. 6 Pertanyaan Mengenai Kepemimpinan Diri | 56 |
| Tabel 4. 7 Deskripsi Data Kecerdasan Emosional | 57 |
| Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Variabel Kecerdasan Emosional..... | 57 |
| Tabel 4. 9 Pertanyaan Mengenai Kecerdasan Emosional..... | 58 |
| Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Niat Berwirausaha | 59 |
| Tabel 4. 11 Kategorisasi Data Variabel Niat Berwirausaha | 59 |
| Tabel 4. 12 Pernyataan Mengenai Niat Berwirausaha | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 80 |
| Lampiran 2. Pearson Correlation Varibael X2..... | 88 |
| Lampiran 3. Reliabilitas Variabel X2..... | 91 |
| Lampiran 4. Item Total Statistik X2..... | 91 |
| Lampiran 5. Pearson Correlation Variabel X1..... | 92 |
| Lampiran 6. Reliabilitas Variabel X1..... | 93 |
| Lampiran 7. Item Total Statistik X1..... | 93 |
| Lampiran 8. Pearson Correlation variabel Y1..... | 94 |
| Lampiran 9. Reliabilitas Variabel Y1..... | 95 |
| Lampiran 10. Item Total Statistik Y1..... | 95 |
| Lampiran 11. Destriptif Statistik | 95 |
| Lampiran 12. Uji Normalitas | 96 |
| Lampiran 13. Uji Hipotesis..... | 96 |
| Lampiran 14. Penyebaran Kuesioner Penelitian | 97 |
| Lampiran 15. Tabulasi Data Kepemipinan Diri..... | 97 |
| Lampiran 16. Tabulasi Data Kecerdasan Emosional..... | 113 |
| Lampiran 17. Tabulasi Data Niat Berwirausaha..... | 119 |
| Lampiran 19. SK Judul..... | 128 |
| Lampiran 20. SK Ujian..... | 129 |
| Lampiran 21. Berita Acara Ujian..... | 130 |
| Lampiran 22. LOA Jurnal..... | 131 |
| Lampiran 23. Jurnal..... | 132 |

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kewirausahaan adalah praktik yang dinamis dan penting untuk mendorong inovasi dan pertumbuhan ekonomi. Menurut Barba-Sánchez et al., (2022) kewirausahaan bukan hanya tentang memulai bisnis tetapi lebih tentang inovasi dan pencarian perubahan yang terorganisir. Hal ini karena melibatkan analisis peluang yang muncul dari perubahan tersebut untuk menciptakan nilai ekonomi dan sosial, dengan kata lain kewirausahaan adalah proses mengidentifikasi atau menciptakan kebutuhan baru dan memenuhiinya dengan cara-cara yang inovatif dikarenakan hal tersebut dapat melibatkan pengembangan produk baru, metode produksi, pasar, atau bahkan model bisnis yang sepenuhnya baru. Barba-Sánchez et al., (2022) menekankan bahwa kewirausahaan adalah kunci penting untuk pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial, dan pembaharuan organisasi. Lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa kewirausahaan telah dipandang sebagai kontributor penting dan mesin perekonomian setiap negara karena membantu menciptakan lapangan kerja baru, meningkatkan inovasi, serta meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja.

Aktivitas kewirausahaan telah dianggap penting di banyak negara barat dan juga semakin mendapat perhatian di negara-negara berkembang. Menariknya banyak

penelitian telah mengidentifikasi niat berwirausaha sebagai salah satu prediktor paling signifikan dari aktivitas dan perilaku kewirausahaan (Krueger et al., 2000). Terdapat dua model yang paling dikenal dalam mengukur niat, model tersebut ialah *Theory of Planned Behaviour* dan *Shapero Entrepreneurial Events*. Model *Shapero Entrepreneurial Events* menyatakan bahwa niat kewirausahaan diprediksi oleh tiga faktor utama: *perceived desirability*, *perceived feasibility*, dan *propensity to act*. Penelitian yang dilakukan (Nasip et al., 2017) mengungkapkan bahwa faktor kognitif dan kepribadian, seperti efikasi diri, sikap individu, keinginan untuk berprestasi, dan pengendalian perilaku memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk berwirausaha. Hal ini disebabkan perjalanan seorang pengusaha tidaklah linier, melainkan labirin kompleks yang membutuhkan kelincahan, ketahanan, dan komitmen yang teguh untuk belajar serta bertahan dari berbagai tekanan. Oleh karena itu, untuk menunjang kebutuhan tersebut diperlukan kemampuan dalam pengelolaan diri yang baik.

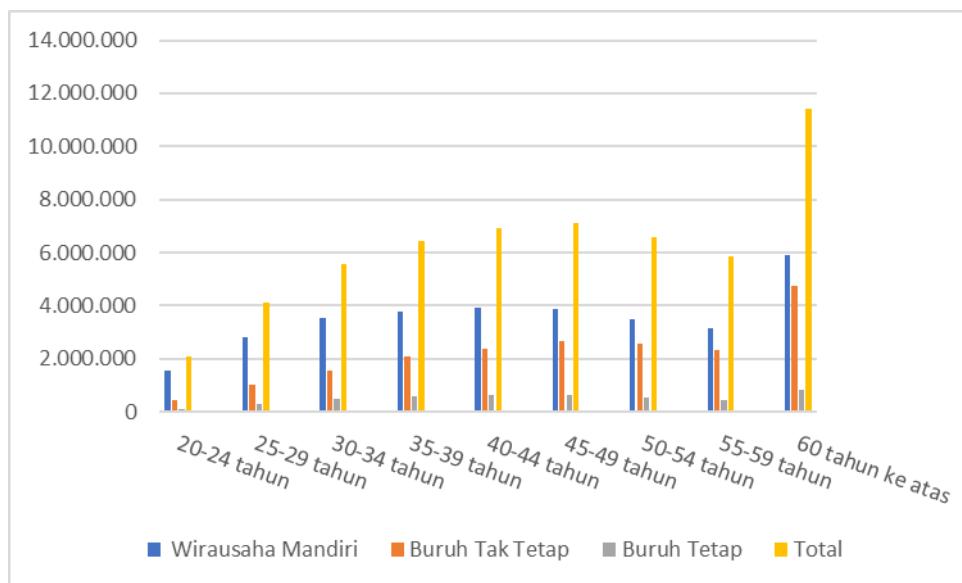
Kemampuan pengelolaan diri yang baik selalu didasari oleh bagaimana kemampuan dalam mengelola emosi, menurut Goleman (2002) kemampuan mengelola emosi merupakan bagian dari yang dia sebut sebagai kecerdasan emosional. Selama tiga dekade terakhir, konsep kecerdasan emosional telah berkembang dalam tiga model utama, yaitu model berbasis kemampuan, sifat, dan berbasis campuran atau keduanya (Bru-Luna et al., 2021). Model berbasis kemampuan yang dikembangkan oleh Mayer dan Salovey pada tahun 1990 memandang kecerdasan emosional sebagai kecerdasan bawaan yang melibatkan empat keterampilan utama: persepsi dan ekspresi emosi,

fasilitasi emosi dalam berpikir, pemahaman emosi, serta regulasi emosi. Pengukuran kecerdasan emosional berdasarkan model ini dilakukan menggunakan alat tes kinerja *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) yang dikembangkan pada tahun 2002. Selanjutnya ialah model sifat, yang dikembangkan oleh Petrides dan Furnham pada tahun 2001, ia mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari sifat kepribadian yang stabil dari waktu ke waktu, bukan keterampilan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Model ini mencakup empat faktor utama, yaitu kesejahteraan, pengendalian diri, emosionalitas, dan kemampuan bersosialisasi. Instrumen pengukuran yang digunakan untuk model ini adalah *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue). Model terakhir adalah model campuran, yang menggabungkan elemen ciri-ciri kepribadian, kompetensi, dan kemampuan. Bar-On mengembangkan pendekatan yang melihat kecerdasan emosional sebagai seperangkat kompetensi non-kognitif yang membantu individu dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Model ini mencakup lima aspek utama: keterampilan intrapersonal, interpersonal, adaptasi, manajemen stres, dan suasana hati. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah *Emotional Quotient Inventory* (EQ-i). Sementara itu, Goleman juga mengusulkan model campuran yang menekankan pada pengenalan dan pengelolaan emosi diri, motivasi, pemahaman emosi orang lain, serta pengelolaan hubungan sosial. Pengukuran pada model ini umumnya dilakukan menggunakan *Emotional Competence Inventory* 2.0 (ECI 2.0) (Bru-Luna et al., 2021). Miao et al., (2018), mengungkapkan hasil dari penelitiannya yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap niat berwirausaha. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Humphrey, 2013 dan Ordun et al., 2021) juga menunjukkan

temuan penelitian bahwa kecerdasan emosional berhubungan secara signifikan dan positif dengan niat berwirausaha.

Menariknya beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa niat berwirausaha dapat dipengaruhi juga oleh faktor kepemimpinan diri. Menurut D'Intino et al., (2007) kepemimpinan diri merupakan proses yang mengharuskan seseorang untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri juga menjadi contoh bagi orang lain. Dengan begitu seseorang dapat meningkatkan kinerja pribadi serta memberikan kontribusi positif pada lingkungan sekitarnya. Sedangkan menurut Neck and Houghton (2006) kepemimpinan diri merupakan suatu proses yang terdiri dari strategi perilaku dan kognitif tertentu yang dirancang untuk dapat mempengaruhi diri mereka sendiri agar mencapai pengarahan dan motivasi diri yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi dengan cara yang diinginkan. Menurutnya strategi ini umumnya dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama: (1) strategi berfokus pada perilaku, (2) strategi hadiah alami, dan (3) strategi pola pikir konstruktif (Neck and Houghton, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Anam et al (2023) pada generasi milenial kota malang menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berwirausaha. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Linfang et al., (2021) terhadap wirausawan perempuan juga telah mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha. Oleh karena itu kepemimpinan diri menjadi faktor penting dalam niat berwirausaha (Houghton et al., 2014).

Data dari databoks 2023 yang mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada tahun 2023 terdapat lebih dari 56 juta wirausahawan di Indonesia, sebagian besar wirausahawan di Indonesia adalah lansia yang berusia di atas 60 tahun. Dari total data tersebut, terdapat 11,4 juta lansia yang terlibat dalam wirausaha pemula, yaitu wirausaha yang bekerja secara mandiri atau dibantu oleh buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar. Selain itu, terdapat 798.327 lansia yang merupakan wirausaha mapan, yaitu mereka yang dibantu oleh buruh tetap atau buruh yang menerima upah. Secara keseluruhan, para lansia ini menyumbang 20,39% dari total wirausahawan di Indonesia pada tahun 2023.



Sumber : Diolah oleh peneliti

Gambar 1. 1 Jumlah Wirausahawan Di Indonesia

Data di atas menunjukkan rentang usia 20-24 tahun merupakan rentang usia dengan jumlah wirausahawan paling sedikit di Indonesia dengan jumlah 2.065.164 juta wirausahawan. Hal ini nampaknya menarik untuk ditelusuri, karena pada rentan usia

20-24 tahun umumnya masyarakat Indonesia sedang atau sudah menempuh pendidikan perguruan tinggi yang seringkali disebut sebagai mahasiswa.

Tidak terkecuali yang terjadi pada mahasiswa Universitas Lampung, berdasarkan website resmi Universitas Lampung pada Tahun 2023 Universitas Lampung menerima mahasiswa sebanyak 9.165, dengan jumlah mahasiswa sebanyak itu, Universitas Lampung berkomitmen untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan mahasiswa dalam bidang wirausaha. Salah satu upayanya adalah dengan mendorong dan mengapresiasi mahasiswa yang mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha (PMW).

Program PMW merupakan salah satu program dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) yang ditujukan kepada perguruan tinggi negeri dan beberapa perguruan tinggi swasta yang terseleksi untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan, dan melatih jiwa kewirausahaan pada kalangan mahasiswa. Pada program ini mahasiswa dari berbagai macam kampus dituntut untuk dapat mengidentifikasi apa yang terjadi di lingkungannya dan kemudian diharapkan dapat merespon dengan cara yang kreatif serta inovatif.

Data yang diambil dari web Universitas Lampung pada tahun 2021 menginformasikan bahwa terdapat 367 proposal yang mengikuti kegiatan PMW pada tahun tersebut. Namun, pada tahun 2022 terjadi penuruan jumlah proposal yang mengikuti kegiatan PMW, dimana jumlah keseluruhan proposal pada tahun tersebut berjumlah 239. Kondisi penurunan ini kembali terjadi pada tahun 2023 yakni menjadi 183 proposal.

Meskipun data di atas tidak bisa secara langsung dijadikan sebagai dasar penilaian bahwa niat berwirausaha pada mahasiswa Universitas Lampung rendah, tapi data tersebut dapat menjadi salah satu rujukan untuk menjadi referensi agar dapat mengkaji lebih dalam apakah terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha pada mahasiswa Universitas Lampung. Oleh karena itu peneliti ingin mengajukan judul peran kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha mahasiswa Universitas Lampung.

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi lain, khususnya perguruan tinggi Universitas Lampung dalam menyusun agenda peningkatan keterampilan mahasiswa. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menyadarkan anak muda rentan usia 20-24 tahun untuk dapat meningkatkan keterampilan yang meningkatkan efektifitas diri terutama dalam hal wirausaha.

1.2. Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya telah memberikan gambaran bahwa kecerdasan emosional memiliki peran dalam niat berwirausaha. Selain itu kepemimpinan diri dalam uraian di atas juga dinalai turut mengambil peran dalam hal niat berwirausaha. Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana keterkaitan antar topik yang menjadi topik penelitian pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung, oleh karena itu dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung

2. Apakah kepemimpinan diri berpengaruh terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung.

1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah di atas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung.

1.4. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan literatur terkait peran kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha Selain itu, diharapkan dapat memberikan panduan bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa sebagai sumber referensi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang membutuhkan informasi terkait. selain itu, sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan acuan dalam menganalisis peran kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha pada mahasiswa Universitas Lampung sehingga diharapkan mampu menambah ide atau cara untuk

meningkatkan niat berwirausaha terhadap mahasiswanya, serta diharapkan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Niat Berwirausaha

Kewirausahaan telah menjadi topik yang semakin penting dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta inovasi di berbagai sektor. Dalam konteks ini, niat berwirausaha menjadi titik awal yang krusial sebelum seseorang benar-benar terjun dalam kegiatan kewirausahaan. Untuk memahami lebih lanjut mengenai niat berwirausaha, berikut akan membahas definisi niat berwirausaha.

2.1.1. Definisi Niat Berwirausaha

Niat telah terbukti menjadi variabel yang terbaik bagi perilaku kewirausahaan dan pendekatan dasar untuk memahami siapa saja yang kemungkinan akan menjadi wirausaha (Vemmy, 2013). Berdasarkan teori *Shapero Entrepreneurial Events* (SEE) yang dikemukakan oleh (Shapero & Sokol, 1982) dalam studi (Hernawati & Yuliniar, 2019) menegaskan bahwa seseorang akan memiliki tujuan yang ingin dicapai jika dipengaruhi oleh berbagai faktor penting disekitarnya seperti; keluarga, pekerjaan, status sosial, nilai budaya, akses pendanaan, dan pendidikan. Faktor-faktor ini dapat membentuk perilaku seseorang dalam mengambil keputusan. Namun, proses ini bisa mengalami perubahan akibat adanya kejadian pemicu (*trigger events*) baik yang positif, netral, maupun yang negatif. Jika kejadian pemicunya bersifat positif, maka hal tersebut akan semakin memperkuat niat seseorang untuk merealisasikan usahanya.

2.1.2. Dimensi Niat Berwirausaha

Model *Shapero Entrepreneurial Events* (SEE) menyatakan bahwa niat berwirausaha adalah hasil dari tiga dimensi utama yaitu;

- 1. Perceived Desirability**

Perceived desirability adalah pemikiran pribadi seseorang dalam memandang penciptaan usaha baru sebagai sesuatu yang menarik dan diinginkan (Krueger, et al., 2000; Shapero & Sokol, 1982). Pemikiran ini tumbuh dari pandangan atas konsekuensi pribadi mengenai pengalaman kewirausahaan (misalnya baik atau buruk), dan tingkat dukungan dari lingkungan (keluarga, teman, kerabat). Maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila seseorang memiliki keinginan yang tinggi, maka ia akan menganggap penciptaan usaha sebagai sesuatu yang diinginkan. Begitupula apabila seseorang memiliki kesan yang menguntungkan dalam menciptakan usaha, maka ia akan cenderung memiliki intentions untuk menciptakan usaha.

- 2. Perceived Feasibility**

Perceived feasibility menunjukkan sejauh mana kepercayaan seseorang dalam memandang dirinya mempunyai kemampuan dalam mengumpulkan sumberdaya (manusia, sosial, dan finansial) untuk membangun usaha barunya sendiri (Segal, et al., 2005; Krueger, et al., 2000). Menurut (Krueger et al., 2000), *perceived feasibility* sama halnya dengan *perceived behavioural control*, khususnya pada studi yang mengukur niat.

- 3. Propensity To Act**

Propensity to act merupakan salah satu sifat personalitas yang berperan dalam

mendorong niat seperti *locus of control* (Krueger, et al., 2000; Shapero & Sokol, 1982). *Propensity to act* juga menunjukkan dorongan dalam diri seseorang untuk bertingkah laku dan intensitasnya sangat bervariasi bagi tiap individu

2.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Niat Berwirausaha

Faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi ketiga dimensi dalam teori SEE. Faktor-faktor ini meliputi:

a) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam membentuk persepsi kelayakan dan kemampuan individu. Program pendidikan yang berfokus pada kewirausahaan, baik di tingkat formal maupun informal, dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memulai dan mengelola usaha. Pelatihan praktis, seperti simulasi bisnis, tidak hanya meningkatkan pemahaman teoritis tetapi juga membangun kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam dunia kewirausahaan. (Nabi et al., 2017) menjelaskan bahwa penguasaan keterampilan teknis seperti manajemen bisnis, analisis pasar, dan pemahaman risiko meningkatkan keyakinan individu terhadap kelayakan berwirausaha (*perceived feasibility*). Keterampilan ini membantu calon wirausaha merancang model bisnis yang realistik, mengidentifikasi peluang pasar, mengurangi ketidakpastian, dan memitigasi risiko melalui strategi seperti simulasi *worst-case* dan diversifikasi strategi. Akumulasi keterampilan ini tidak hanya memperkuat persepsi bahwa berwirausaha itu mungkin (*feasible*), tetapi juga meningkatkan daya tariknya (*desirability*).

b) Lingkungan Sosial dan Budaya

Laporan *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) tentang kewirausahaan di Singapura tahun 2022, sebanyak 15,3% dari populasi yang disurvei menyatakan niat untuk memulai bisnis dalam tiga tahun ke depan. Persentase ini menempatkan Singapura di antara lima ekonomi teratas yang berbasis inovasi. Selain itu, laporan tersebut menunjukkan bahwa Singapura memiliki ekosistem (lingkungan kewirausahaan yang kuat) yang ditandai dengan lebih dari 45.000 bisnis baru yang terdaftar pada tahun yang sama, atau sekitar satu bisnis untuk setiap 100 orang. Oleh karena itu, lingkungan sosial dan budaya memiliki dampak signifikan terhadap niat berwirausaha. Budaya yang mendukung kewirausahaan, di mana individu dihargai dan didorong untuk mengambil risiko, dapat meningkatkan persepsi desirability. Ketika lingkungan sekitar menganggap kewirausahaan sebagai jalur yang terhormat dan menguntungkan, individu akan lebih cenderung untuk mempertimbangkan berwirausaha sebagai pilihan karir. Selain itu, dukungan dari keluarga, teman, dan mentor dapat memberikan dorongan tambahan dalam membantu individu merasa lebih mampu dan berani untuk mengambil langkah menuju kewirausahaan.

c) ketersediaan sumber daya

Sumber daya merupakan faktor krusial yang mempengaruhi persepsi *feasibility*. Akses terhadap modal, informasi, dan jaringan bisnis dapat menentukan sejauh mana individu merasa mampu untuk memulai usaha. Misalnya, individu yang memiliki akses ke modal awal atau pinjaman yang mudah dapat lebih percaya diri dalam memulai usaha mereka. Selain itu, jaringan bisnis yang kuat dapat

memberikan dukungan, saran, dan peluang kolaborasi yang sangat berharga. Penelitian (Rukmana et al., 2023) menunjukkan bahwa individu yang terhubung dengan jaringan kewirausahaan cenderung memiliki niat berwirausaha yang lebih tinggi, karena mereka dapat melihat contoh nyata dari keberhasilan dan mendapatkan inspirasi dari pengalaman orang lain.

Model yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Shapero dan Sokol (1982), dengan instrumen berisi 19 item pernyataan yang mengacu pada tiga indikator utama.

2.2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain. Dalam dunia kewirausahaan, kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk berwirausaha. Untuk memahami lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional, berikut akan membahas definisi kecerdasan emosional.

2.2.1. Definisi Kecerdasan Emosional

Peter Salovey dan John D. Mayer (1990) memperkenalkan teori kecerdasan emosional sebagai fondasi untuk menganalisis keterkaitan antara emosi dan kognisi. Menurut mereka, kecerdasan emosional merujuk pada kapasitas individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain. Teori ini membagi konsep tersebut ke dalam empat bagian: (1) mengenali emosi (*perceiving emotions*) melalui pengamatan ekspresi atau bahasa tubuh, (2) menggunakan emosi untuk mendukung proses berpikir (*using emotions to facilitate*

thought) seperti memanfaatkan mood positif untuk kreativitas, (3) memahami emosi (*understanding emotions*) melalui analisis penyebab dan dampaknya, serta (4) mengelola emosi (*managing emotions*) untuk mencapai tujuan tertentu. Pada tahun 1995, Goleman D. mengembangkan teori ini dengan menambahkan lima elemen utama yang terkait dengan kecerdasan emosional, yaitu: kesadaran diri (*self-awareness*) untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri, pengaturan diri (*self-regulation*) dalam mengontrol impuls negatif, motivasi (*motivation*) intrinsik untuk mencapai tujuan, empati (*empathy*) dalam memahami perasaan orang lain, dan keterampilan sosial (*social skills*) untuk membangun relasi efektif. Kompetensi emosional yang dijelaskan Goleman ini memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berwirausaha. Kesadaran diri membantu calon wirausaha mengidentifikasi potensi dan passion mereka, sementara pengaturan diri mengurangi dampak emosi negatif seperti keraguan dalam mengambil keputusan bisnis. Motivasi yang kuat mendorong ketekunan dalam menghadapi risiko kewirausahaan, empati memungkinkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelanggan untuk inovasi produk, dan keterampilan sosial memfasilitasi kolaborasi bisnis serta perluasan jaringan profesional (Cherniss, 2000). Selanjutnya, Goleman telah merancang kerangka kecerdasan emosional yang telah diperbarui dengan melakukan identifikasi melalui penelitian internal yang melibatkan 600 pekerja profesional (Singh et al., 2022). Identifikasi penelitian tersebut menghasilkan perbaikan dari model sebelumnya yang telah dirancang oleh Goleman sendiri pada tahun 1998. Model kerangka sebelumnya mengidentifikasi lima aspek atau dimensi dari kecerdasan emosi yang terdiri dari 25 kompetensi. Tiga dimensi pada model sebelumnya yaitu; kesadaran diri (*self-*

awareness), pengaturan diri (*self-regulation*), dan motivasi dikatakan sebagai kompetensi diri yang artinya kemampuan untuk mengetahui dan mengatur emosi diri sendiri. Sedangkan dua dimensi pada model sebelumnya yaitu; empati dan membina hubungan dikatakan sebagai kompetensi sosial yang artinya kemampuan untuk mengetahui dan mengatur emosi orang lain (Wulandari, 2013). Sehingga pengukuran kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah ialah kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, manajemen hubungan.

2.2.2. Dimensi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa dimensi kecerdasan emosional menurut Goleman (2002). Berikut dimensi kecerdasan emosional tersebut:

a) Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan aspek penting dalam kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan untuk memahami dan mengenali diri sendiri, baik dari segi emosi, kemampuan, maupun nilai pribadi. Salah satu elemen utama dalam kesadaran diri adalah kesadaran emosional, yaitu kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan memahami emosi yang dirasakan, termasuk mengetahui penyebab serta situasi yang memicunya. Dengan kesadaran emosional yang baik, seseorang dapat lebih mudah mengendalikan perasaannya dan mengambil keputusan yang lebih rasional dalam berbagai situasi. Selain itu, penilaian diri yang akurat juga menjadi bagian penting dalam kesadaran diri. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk secara objektif mengevaluasi kelebihan, kekurangan, serta batasannya sendiri, sehingga dapat mengembangkan potensi diri dengan lebih efektif. Individu yang mampu menilai dirinya dengan jujur akan lebih

terbuka terhadap kritik dan umpan balik, serta memiliki kesadaran yang lebih tinggi dalam memperbaiki dan meningkatkan diri. Selain kesadaran emosional dan penilaian diri yang akurat, kepercayaan diri juga menjadi faktor utama dalam kesadaran diri. Kepercayaan diri berasal dari pemahaman yang baik terhadap kemampuan dan nilai diri sendiri, sehingga seseorang mampu bertindak dengan keyakinan dalam berbagai situasi. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tidak hanya mampu menghadapi tantangan dengan lebih optimis, tetapi juga dapat menginspirasi dan memengaruhi orang lain secara positif. Dengan memiliki kesadaran diri yang baik, individu dapat lebih memahami dirinya, meningkatkan kontrol atas emosinya, serta mengoptimalkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan.

b) Pengelolaan Diri

Pengelolaan diri merupakan aspek penting dalam kecerdasan emosional yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengatur dan mengendalikan dirinya sendiri, terutama dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan hidup. Salah satu elemen utama dalam pengelolaan diri adalah pengendalian emosi, yaitu kemampuan untuk mengelola perasaan yang mengganggu serta menahan diri dari perilaku impulsif yang dapat berdampak negatif. Dengan pengendalian emosi yang baik, seseorang dapat tetap tenang dalam menghadapi tekanan dan membuat keputusan yang lebih rasional. Selain itu, integritas juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan diri, di mana seseorang harus memiliki konsistensi dalam menerapkan standar moral dan etika yang tinggi. Integritas mencerminkan integritas seseorang dalam menjalani kehidupan, baik dalam lingkup profesional

maupun personal. Selain pengendalian emosi dan Integritas, bertanggung jawab merupakan faktor yang tak kalah krusial dalam pengelolaan diri. Kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang dilakukan menunjukkan kedewasaan serta komitmen dalam menyelesaikan kewajiban dengan baik. Tidak hanya itu, dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga, seseorang juga harus memiliki kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan mudah terhadap situasi dan kondisi baru. Kemampuan ini sangat penting dalam dunia yang terus berkembang dan penuh ketidakpastian. Pengelolaan diri yang baik juga mencakup orientasi pencapaian, yakni upaya optimis untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Individu dengan orientasi pencapaian tinggi cenderung memiliki semangat belajar yang kuat dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas diri. Terakhir, inisiatif menjadi faktor penting dalam pengelolaan diri, di mana seseorang memiliki kemampuan untuk bertindak sebelum suatu masalah muncul atau sebelum peluang terlewat agar dapat memaksimalkan kemungkinan keberhasilan. Dengan memiliki inisiatif, seseorang tidak hanya bersikap reaktif terhadap situasi, tetapi juga proaktif dalam menciptakan peluang dan solusi. Secara keseluruhan, pengelolaan diri yang baik membantu seseorang untuk lebih efektif dalam mengendalikan emosinya, menjaga integritas, beradaptasi dengan perubahan, serta mencapai keberhasilan dengan sikap optimis dan proaktif.

c) Kesadaran Sosial

Emosi Kesadaran sosial adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan

merespons keadaan emosional serta kebutuhan orang lain dalam berbagai konteks sosial. Salah satu elemen utama dalam kesadaran sosial adalah empati, yaitu kemampuan untuk mengenali dan merasakan emosi, kebutuhan, serta kekhawatiran orang lain. Dengan memiliki empati yang baik, seseorang dapat membangun hubungan yang lebih harmonis dan efektif dalam lingkungan sosial maupun profesional. Selain itu, kesadaran organisasi juga menjadi bagian penting, di mana seseorang mampu memahami dinamika emosional dan hubungan kekuasaan dalam suatu kelompok atau organisasi. Kemampuan ini membantu individu dalam menavigasi lingkungan kerja, memahami dinamika tim, serta berinteraksi dengan berbagai pihak secara lebih strategis. Selain memahami emosi dan dinamika sosial, orientasi pelayanan juga merupakan aspek penting dalam kesadaran sosial. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk mengenali perasaan dan kebutuhan orang lain, bahkan ketika mereka tidak mengungkapkannya secara langsung. Dengan orientasi pelayanan yang baik, seseorang dapat lebih peka terhadap lingkungan sekitarnya dan memberikan kontribusi positif dalam membantu orang lain. Selanjutnya, kesadaran sosial juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan orang lain, yaitu dengan mengenali kebutuhan perkembangan individu dan membantu meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang supportif dan kolaboratif. Terakhir, kepemimpinan dalam kesadaran sosial mengacu pada kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Dengan menguasai aspek-aspek kesadaran sosial ini, seseorang dapat membangun hubungan interpersonal yang lebih baik, menciptakan lingkungan

yang lebih inklusif, serta menjadi pemimpin yang lebih efektif.

d) Manajemen Hubungan

Manajemen hubungan adalah kemampuan penting dalam kecerdasan emosional yang mencakup berbagai keterampilan interpersonal untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang efektif. Salah satu elemen kunci adalah kepemimpinan inspiratif, yaitu kemampuan untuk memotivasi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan yang sama. Selain itu, pengaruh menjadi aspek penting, di mana seseorang mampu mengelola emosi orang lain dengan terampil, menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis. Kemampuan komunikasi juga merupakan elemen kunci dalam manajemen hubungan, kemampuan ini mencakup keterampilan mendengarkan secara terbuka dan menyampaikan pesan dengan jelas serta efektif, sehingga dapat memperkuat hubungan dan mencegah kesalahpahaman. Selain itu kemampuan menggerakkan perubahan atau kemampuan untuk mengenali dan mengambil tindakan atas kebutuhan perubahan juga elemen penting dalam manajemen hubungan, kemampuan ini sangat membantu organisasi atau tim untuk tetap relevan dan berkembang. Dalam situasi konflik, elemen yang penting dalam manajemen hubungan adalah manajemen konflik, manajemen konflik memungkinkan seseorang untuk meredakan ketegangan melalui diplomasi dan strategi yang tepat. Adaapun elemen terakhir adalah kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dan berkelanjutan dengan berbagai macam individu, karena pada akhirnya kerjasama dan kolaborasi merupakan kunci untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif dan harmonis. Dengan menguasai

keterampilan manajemen hubungan ini, individu dapat menjadi lebih efektif dalam berinteraksi, memimpin, dan berkolaborasi di berbagai lingkungan.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut goleman dalam (Setyawan & Simbolon, 2018) kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor eksternal meliputi pengaruh dari lingkungan keluarga, masyarakat, pendidikan, serta media massa. Lingkungan keluarga berperan sebagai tempat pertama seorang anak belajar mengenali dan mengekspresikan emosi, sementara lingkungan sosial dan pendidikan memperkaya pengalaman emosional melalui interaksi dengan orang lain. Dari pengalaman ini, individu belajar memahami perasaan orang lain dan mengembangkan empati.
2. Faktor internal mencakup kemampuan individu untuk mengelola, mengontrol, dan mengarahkan emosinya sendiri. Ini termasuk bagaimana seseorang mengatasi stres, menahan dorongan emosional, menjaga suasana hati, serta mempertahankan motivasi dan empati dalam berhubungan dengan orang lain.

Penelitian ini mengacu pada model kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Daniel Goleman. Untuk mengukur kecerdasan emosional dalam penelitian ini, digunakan instrumen *Emotional Competence Inventory 2.0* (ECI 2.0) yang terdiri atas 18 item pernyataan. Instrumen ini disusun berdasarkan empat subskala utama yang merepresentasikan kompetensi emosional sesuai dengan model Goleman (2002).

2.3. Kepemimpinan diri

Kepemimpinan diri adalah kemampuan untuk mengarahkan, mengontrol, dan memotivasi diri sendiri agar tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks kewirausahaan, Kepemimpinan diri membantu individu tetap konsisten, bertanggung jawab, dan mampu mengatasi hambatan yang muncul. Oleh karena itu, topik kepemimpinan diri penting untuk dibahas dalam kaitannya dengan niat berwirausaha. Penjelasan mengenai definisi kepemimpinan diri akan disampaikan pada bagian berikut.

2.3.1. Definisi Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri merupakan suatu proses dalam mempengaruhi diri mereka sendiri untuk mencapai pengarahan dan motivasi diri yang diperlukan untuk dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi dengan cara yang diinginkan (Neck and Houghton, 2006). Lebih lanjut kepemimpinan diri merupakan strategi perilaku dan kognitif tertentu yang dirancang untuk secara positif memengaruhi efektivitas pribadi. Strategi ini umumnya dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama: (1) strategi berfokus pada perilaku, (2) strategi hadiahz alami, dan (3) strategi pola pikir konstruktif (Manz et al., 2001; Neck and Houghton, 2006). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan melalui uraian berikut:

2.3.2. Dimensi Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri memiliki tiga dimensi yang menjadi fondasi utama, yaitu strategi yang berfokus pada perilaku (*behavior-focused strategies*), strategi penghargaan alami (*natural rewards strategies*), dan strategi pemikiran konstruktif

(*constructive thought strategies*).

1. Strategi Berfokus Pada Perilaku

Strategi ini bertujuan meningkatkan kesadaran diri individu dalam mengelola perilaku, terutama terkait tugas penting yang sering dianggap tidak menyenangkan (Neck & Houghton, 2006). Terdapat lima komponen utama: observasi diri, penetapan tujuan, isyarat diri, penghargaan diri, dan umpan balik korektif. Observasi diri menjadi langkah awal untuk mengumpulkan informasi tentang pola perilaku (Neck & Houghton, 2006) sekaligus dasar perubahan perilaku nyata (Mahoney & Kazdin, 1979) dalam (van Dorssen-Boog et al., 2020). Dari sini, individu dapat merumuskan tujuan spesifik yang jelas dan menantang untuk memfokuskan segala upaya (van Dorssen-Boog et al., 2020). Proses ini didukung isyarat diri, seperti daftar tugas atau pengingat visual, untuk mempertahankan fokus pada target (Houghton & Neck, 2002). Penghargaan diri, baik melalui pujian mental maupun hadiah fisik, berperan sebagai motivator eksternal ketika motivasi intrinsik kurang (Neck & Houghton, 2006). Strategi ini juga melibatkan umpan balik mandiri untuk mengevaluasi kemajuan dan mengoreksi perilaku secara berkala. Dengan menggabungkan langkah-langkah tersebut—mulai dari identifikasi kebiasaan tidak efektif, perancangan target realistik, hingga pemberian apresiasi—individu dapat mengoptimalkan produktivitas melalui regulasi perilaku yang terstruktur.

2. Strategi Hadiah Alami

Strategi penghargaan alami bertujuan memanfaatkan aspek intrinsik dari suatu tugas yang secara alamiah mendatangkan kepuasan, sehingga memicu motivasi

internal individu (Manz, Charles C and Sims, 2001; Neck & Houghton, 2006). Menurut (Kazan et al., 2018) pendekatan ini mengarahkan persepsi individu pada manfaat dan kesenangan yang melekat dalam aktivitas, yang kemudian berfungsi sebagai insentif psikologis. Akibatnya, timbul peningkatan rasa kompetensi, kemandirian dalam pengendalian diri, serta kejelasan tujuan, sebagaimana dijelaskan (Manz, 1986). Konsep ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik (Ryan & Deci, 2017), di mana dorongan internal muncul ketika individu menemukan kesenangan dalam tugas yang selaras dengan minat atau nilai personal. Implementasinya melibatkan dua strategi utama: *pertama*, memasukkan elemen pendukung yang meningkatkan kenikmatan selama pelaksanaan tugas, seperti memutar musik, menciptakan lingkungan kerja inspiratif melalui seni, atau membangun diskusi kolaboratif tentang aspek pekerjaan yang disukai (Kazan et al., 2018) menambahkan bahwa personalisasi tugas—misalnya dengan menghubungkannya pada nilai hidup individu—dapat mengubah persepsi monoton menjadi pengalaman bermakna. *Kedua*, mengalihkan fokus dari komponen tugas yang tidak menyenangkan ke aspek yang secara inheren memuaskan, seperti menekankan dampak pekerjaan bagi pengembangan kompetensi alih-alih sekadar menyelesaikan kewajiban. (Deci, 2000) menjelaskan bahwa strategi ini memperkuat *self-determination* dengan menciptakan kesadaran bahwa tugas tersebut memenuhi kebutuhan psikologis dasar, yakni kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Kombinasi kedua pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk mekanisme motivasi berkelanjutan melalui pengalaman kerja yang otentik.

3. Strategi Pola Pikir Konstruktif

Kepemimpinan diri menurut Neck dan Houghton (2006) memiliki keunikan yang terletak pada pendekatan strategi kognitifnya yang membedakannya dari konsep pengembangan diri sejenis. Strategi berpikir konstruktif bertujuan membangun kerangka pikir yang konsisten memotivasi individu selama pelaksanaan tugas sekaligus mempertahankan produktivitas optimal (Manz dan Neck, 1991). Implementasinya mencakup tiga tahap utama. *Pertama*, identifikasi dan reformulasi keyakinan atau asumsi disfungsional yang irasional menjadi pola pikir solutif. Proses ini merujuk pada prinsip restrukturisasi kognitif dalam psikoterapi, di mana Neck dan Houghton, 2006) menekankan pentingnya mengganti distorsi pemikiran dengan logika rasional. *Kedua*, optimalisasi *self-talk*, yaitu dialog internal yang memengaruhi evaluasi mental terhadap situasi (Neck dan Manz, 1992 dalam Neck dan Houghton, 2006). Pola bicara diri yang negatif—seperti kritik berlebihan atau generalisasi pesimis—perlu diidentifikasi dan ditransformasi menjadi narasi yang mendukung perkembangan diri (Neck dan Houghton, 2006). *Ketiga*, pengembangan citra mental sebagai simulasi kognitif untuk memproyeksikan respons ideal sebelum tindakan fisik dilakukan (Neck dan Houghton, 2006). Strategi ini tidak hanya memfasilitasi pembentukan pola pikir adaptif, tetapi juga meningkatkan kesadaran metakognitif individu dalam merefleksikan dan merevisi pola berpikirnya secara dinamis. Integrasi antara refleksi diri, intervensi kognitif, dan persiapan mental inilah yang menjadi pembeda utama self-leadership dari model pengembangan diri konvensional.

2.3.3. Faktor Faktor Kepemimpinan Diri

Faktor faktor yang mempengaruhi kepemimpinan diri berdasarkan hasil studi sistematis (Almeharish & Bugis, 2023) dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Faktor Individu

aktor individu memainkan peran sentral dalam pengembangan kemampuan memimpin diri (*self-leadership*). Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan praktik *self-leadership*. Tingkat pendidikan sarjana (S1) atau lebih tinggi juga terbukti lebih mendukung pengembangan kemampuan ini dibandingkan lulusan diploma. Dari aspek kepribadian, karakter seperti *openness* (keterbukaan terhadap pengalaman), ekstroversi, *conscientious ness* (sifat disiplin), serta kemampuan moral internal turut memperkuat tiga komponen inti *self-leadership*: (1) penetapan tujuan, (2) pengamatan diri (*self-observation*), dan (3) pemberian penghargaan mandiri (*self-reward*).

2. Faktor Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan

Di tingkat organisasi, kebebasan dalam pekerjaan (*job autonomy*) meningkatkan inisiatif karyawan, sementara kepuasan dan keterlibatan kerja menjadi mediator penting antara gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi internal. Persepsi pemberdayaan psikologis - terutama keyakinan akan kompetensi diri dan dampak pekerjaan - mendorong penggunaan strategi pengaturan diri. Gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan visi inspiratif dan pendekatan personal terbukti meningkatkan kemandirian bawahan dalam mengembangkan *self-leadership* dan kerja sama tim.

3. Faktor Organisasi dan Tantangan Eksternal

Pada tingkat organisasi pelatihan *self-leadership* dan kecerdasan emosional mempercepat penguasaan strategi regulasi diri. Supervisi yang baik dari manajemen puncak menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara budaya organisasi yang mendukung inisiatif dan kepercayaan diri memungkinkan praktik *self-leadership* dapat meningkat seiring waktu. Namun, faktor eksternal seperti tekanan finansial atau masalah sosial berpotensi mengganggu konsistensi penerapan *self-leadership*,

Konsep kepemimpinan diri dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Neck dan Houghton (2006). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan instrumen Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) yang terdiri dari 35 item pernyataan. Instrumen ini mencakup 9 subskala yang mewakili strategi-strategi utama dalam kepemimpinan diri sebagaimana dijelaskan dalam teori tersebut.

2.4. Tinjauan Empiris

Peneliti berusaha untuk mendapatkan pengetahuan tambahan tentang penelitian sebelumnya tentang topik tersebut sebelum memulai penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut ditampilkan dalam Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|-------------------------|--|---|
| 1 | Miao et al., (2018) | <i>Emotional intelligence and entrepreneurial intentions: an exploratory meta-analysis</i> | Hasil meta-analisis ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kewirausahaan |
| 2 | Linfang <i>et al.</i> , | <i>The Impact of Psychological Factors on Women</i> | Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepribadian dan niat |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|--|
| | (2021) | <i>Entrepreneurial Inclination: Mediating Role of Self-Leadership</i> | berwirausaha. Selain itu, kepemimpinan diri terbukti menjadi mediator yang penting dalam hubungan tersebut. |
| 3 | Houghton <i>et al.</i> , (2014) | <i>A Cross-Cultural Examination of SelfLeadership: Testing for Measurement Invariance Across Four Cultures</i> | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-leadership</i> memiliki validitas lintas budaya, dan instrumen RSLQ terbukti memiliki konsistensi pengukuran di berbagai kelompok budaya. |
| 4 | Krueger <i>et al.</i> , (2000) | <i>Competing Models Of Entrepreneurial Intentions</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan niat berwirausaha dengan cara memperkuat pandangan masyarakat tentang betapa menarik dan memungkinkan wirausaha bukan hanya sesuatu yang baik dilakukan, tetapi juga sangat mungkin untuk dicapai. |
| 5 | D'Intino et al., (2007) | <i>Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success</i> | Perbedaan individu dapat mempengaruhi dan membentuk strategi kepemimpinan diri; strategi-strategi tersebut juga dapat berfungsi untuk membentuk perbedaan |

Sumber : Berdasarkan riset peneliti

Tabel 2.1 di atas menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini. Adapun perbedaan yang mendasar terkait penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada subjek dan objek penelitian, serta Lokasi penelitian. Pada penelitian terdahulu membahas variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha secara terpisah, sedangkan pada penelitian ini variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha dibahas sekaligus. Subjek pada penelitian ini yaitu mahasiswa di

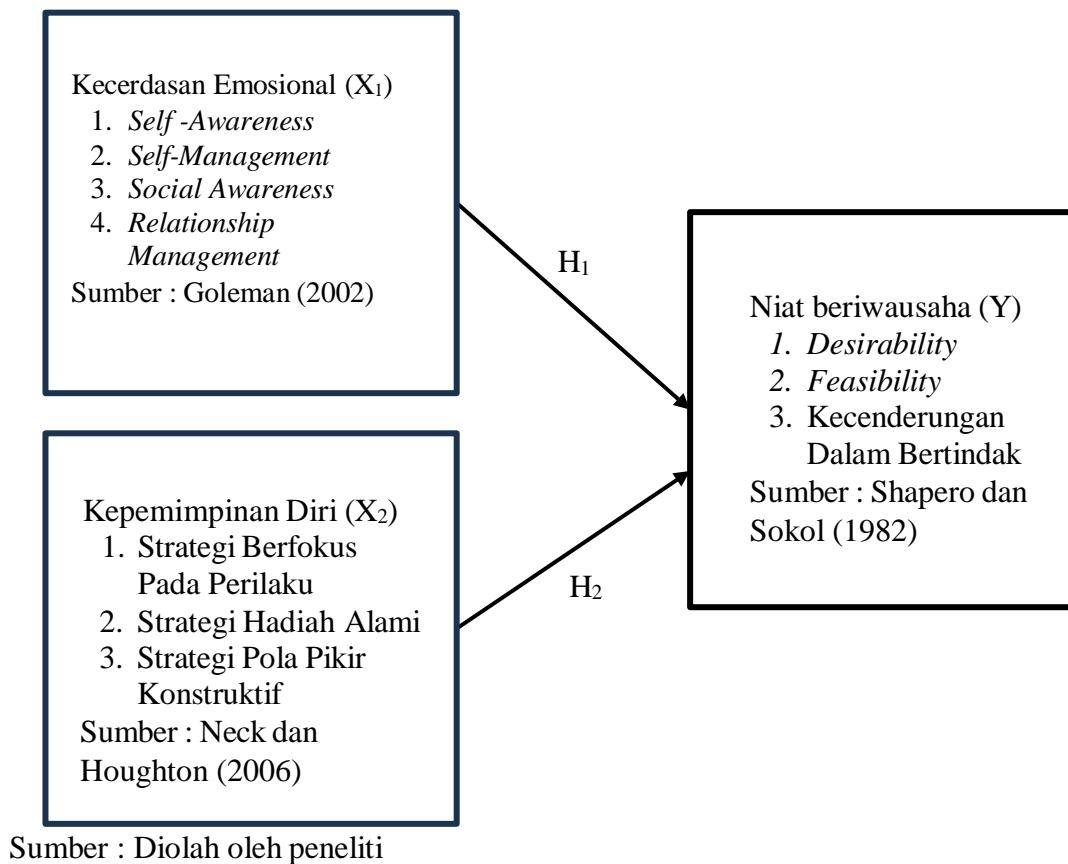
Universitas Lampung. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Universitas Lampung.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pikir menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka pikir penelitian sebagaimana berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui proses penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis berperan penting sebagai dasar untuk mengarahkan proses analisis data dan pengambilan kesimpulan. Hipotesis biasanya disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, yang kemudian dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji secara statistik. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun untuk menguji pengaruh antar variabel yang telah ditentukan, yaitu kecerdasan emosional, kepemimpinan diri, dan niat berwirausaha. Penyusunan hipotesis dilakukan berdasarkan kerangka berpikir teoritis dan empiris yang telah dibahas pada bagian sebelumnya. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

2.6.1. Kecerdasan Emosional dan Niat Berwirausaha

Kemampuan kecerdasan emosional telah mendapatkan perhatian signifikan dalam literatur manajemen dan psikologi, dengan penelitian terutama difokuskan pada hubungannya dengan kewirausahaan. Literatur tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi dianggap lebih efektif dalam pekerjaan, terutama dalam konteks kewirausahaan. Mayer et al (2008) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keterkaitan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan dianggap dapat meningkatkan dedikasi dan kinerja. Perspektif ini memiliki implikasi khusus dalam konteks kewirausahaan, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ahmetoglu et al (2011) yang menilai bahwa kecerdasan emosional yang tinggi diyakini memberikan keuntungan kompetitif kepada pengusaha, terutama dalam hal mendapatkan dukungan keuangan. Kemampuan bernegosiasi, khususnya

dalam menggalang dana untuk usaha baru, diakui sebagai keterampilan kunci. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi diyakini lebih mampu bernegosiasi dengan pemangku kepentingan, memfasilitasi perolehan pendanaan yang diperlukan yang pada akhirnya dapat membuat usaha lebih cepat berkembang (Humphrey, 2013). Selain itu, kewirausahaan sering kali melibatkan ketidakpastian dan tekanan. Seseorang yang kecerdasan emosionalnya tinggi dianggap dapat membantu individu mengelola emosi secara efektif dan mengatasi stres yang mungkin muncul selama proses pendirian dan pengelolaan bisnis baru (Humphrey, 2013). Aspek positif kecerdasan emosional tampaknya berperan dalam mengidentifikasi peluang dalam konteks kewirausahaan. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih optimis dan mampu membaca emosi orang lain, yang dapat membantu mereka mengenali peluang pasar dan meresponsnya dengan lebih baik (Humphrey, 2013). Penelitian diatas sejalan dengan temuan dari penelitian (Ordun et al., 2021) dan penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Miao et al., (2018) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan niat berwirausaha. Berdasarkan literatur di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung

2.6.2. Kecerdasan Emosional dan Niat Berwirausaha

Niat kewirausahaan mengacu pada pola pikir dan keyakinan individu terhadap diri sendiri bahwa ia bertekad memulai bisnis baru dan secara sadar merencanakannya dalam periode tertentu (Krueger et al., 2000). Konsep ini menitikberatkan pada pengendalian perilaku, pola pikir, dan aspek emosional untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Kepemimpinan diri melibatkan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan pribadi, serta kesadaran akan kemampuan diri untuk mengelola situasi dan tantangan (Ho and Nesbit, 2009). Seseorang yang memiliki kepemimpinan diri yang efektif mampu mengarahkan dirinya sendiri tanpa perlu pengawasan eksternal yang ketat serta memiliki keyakinan yang penuh terhadap tindakan dan keputusan pribadi. Dalam konteks ini, kepemimpinan diri yang baik dapat menjadi faktor penting dalam menentukan pilihan karir, termasuk keputusan untuk menjadi seorang pengusaha. Individu dengan kepemimpinan diri yang kuat cenderung mengutamakan kemandirian dan kebebasan dalam mengelola diri sendiri, yang mungkin membuat mereka lebih condong untuk memilih jalur berwirausaha daripada menjadi bagian dari struktur kerja formal yang mewajibkan ketergantungan pada otoritas atasan. Penelitian yang dilakukan (Anam et al., 2023; Linfang et al., 2021) telah menjelaskan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berwirausaha. Dengan demikian, kepemimpinan diri dapat dianggap memiliki dampak positif pada minat dan pilihan untuk terlibat dalam kegiatan kewirausahaan.

Berdasarkan literatur di atas hipotesis berikut di kembangkan:

H₂: Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung

III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang memengaruhi, yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan kepemimpinan diri (X_2). Sementara itu, variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, yaitu niat berwirausaha (Y). Penelitian ini dilakukan pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung yang tengah berada disemester 6 dari seluruh fakultas yang ada.

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara kerja yang mencakup proses pengumpulan data, pengolahan informasi, hingga menghasilkan jawaban atas masalah penelitian. Berdasarkan permasalahan yang diangkat, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Menurut Sekaran, U. dan Bougie, (2013) Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhidari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang di pengaruhi disebut variabel dependen. Pada penelitian ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap niat berwirausaha dan pengaruh kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha pada

mahasiswa Universitas Lampung

3.3. Sumber data

Sumber data adalah suatu yang sumber yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data yang konkrit untuk faktor penting penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sekaran dan Bougie, (2016) data primer adalah data yang diambil dari sumber asli atau pertama, dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan memberikan kuesioner kepada pihak yang yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, atau referensi lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Data ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan tanpa harus melakukan penelitian langsung di lapangan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Menurut Sekaran dan Bougie, (2016) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang di rumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Pada penelitian ini, pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya, sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Linkert

| JAWABAN | SKOR |
|---------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |

| | |
|---------------------|---|
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi menurut Sekaran and Bougie (2016) ialah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diselidiki peneliti. Menurutnya dalam menentukan populasi perlu dipertimbangkan dengan cermat seluruh karakteristik atau ciri yang melekat pada objek ataupun subjek yang menjadi sasaran dalam penelitian, sehingga populasi yang didapat mampu menggambarkan luasnya penelitian, dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan sasaran penelitian yang memiliki ciri atau karakteristik yang mudah dikenali atau kurang lebih sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Lampung.

3.5.2. Sampel

Sampel menurut Sekaran and Bougie (2016) adalah subkelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, maka peneliti seharusnya mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan kepada populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 183 responden. Pemilihan jumlah tersebut didasarkan pada pedoman yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimum untuk analisis faktor tidak kurang dari 50, dan lebih disarankan sebanyak 100 responden atau lebih. Selain itu, apabila komunalitas variabel cukup

tinggi, yaitu berada pada angka 0,70 atau lebih, maka sampel sebanyak 100 responden dinilai cukup memadai untuk memperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan secara signifikan (Hair Jr. et al., 2019). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan tertentu dan harus representatif atau mewakili populasi yang akan diteliti. Adapun pertimbangan yang dilakukan dalam mengambil sampel yang akan diteliti yaitu responden yang diteliti adalah mahasiswa Universitas Lampung yang tengah berada di semester 6, hal ini dilakukan karena peneliti menilai bahwa mahasiswa di semester 6 rata rata telah berusia lebih dari 20 tahun. Pertimbangan lain adalah jumlah peserta PMW di tahun 2023, hal ini dikarenakan pada tahun tersebut jumlah keseluruhan proposal PMW dari tahun 2021-2023 mengalami jumlah yang paling sedikit.

3.6. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi konseptual digunakan untuk memberikan gambaran secara teoritis berdasarkan pandangan para ahli, sedangkan definisi operasional menjelaskan bagaimana variabel tersebut diukur secara praktis dalam penelitian ini. Penjelasan berikut menguraikan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Niat Berwirausaha

Niat kewirausahaan secara konsep mengacu pada pola pikir dan keyakinan individu terhadap diri sendiri bahwa ia bertekad memulai bisnis baru dan secara sadar merencanakannya dalam periode tertentu (Krueger et al., 2000). Niat berwirausaha ini

akan diujikan dalam bentuk skor berjenis data interval yang didapatkan dari kuesioner skala likert 1-5 dengan 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Instrumen niat berwirausaha dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dimodifikasi dengan mengacu pada model *Shapero Entrepreneurial Events (SEE)* yang telah dirancang oleh (Shapero & Sokol, 1982). Berikut ini kisi kisi instrumen niat berwirausaha:

Tabel 3. 2. Kisi Kisi Instrumen Variabel Niat Berwirausaha

| Variabel | Dimensi | Indikator | Subindikator | Item Pertanyaan |
|-------------------|--|--|---|---|
| Niat Berwirausaha | <i>Perceived Desirability</i> (Keinginan yang Dirasakan) | Hasrat memenuhi kepuasan diri | Cara terbaik bagi saya untuk mengikuti hasrat saya dan merasa sepenuhnya puas adalah dengan menekuni kewirausahaan. | Cara terbaik bagi saya untuk mengikuti hasrat saya dan merasa sepenuhnya puas adalah dengan menekuni kewirausahaan. |
| | | Memiliki ide | Ide untuk memulai bisnis sendiri sepertinya sangat menarik | Ide untuk memulai bisnis sendiri sepertinya sangat menarik |
| | | Memiliki sumber daya dan kesempatan untuk memulai bisnis | Jika saya memiliki sumber daya yang diperlukan dan kesempatan, saya ingin memulai perusahaan saya sendiri. | Jika saya memiliki sumber daya yang diperlukan dan kesempatan, saya ingin memulai perusahaan saya sendiri. |
| | | Kebanggaan dalam berwirausaha | Saya menganggap kewirausahaan lebih bergengsi daripada | Saya menganggap kewirausahaan lebih bergengsi daripada |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Subindikator | Item Pertanyaan |
|--|---------|---|---|---|
| <i>Perceived Feasibility</i> (Kelayakan yang Dirasakan) | | | pekerjaan swasta atau publik. | pekerjaan swasta atau publik. |
| | | Keyakinan akan keuntungan dalam wirausaha | Saya mengasosiasikan kewirausahaan dengan keuntungan, bukan kerugian. | Saya mengasosiasikan kewirausahaan dengan keuntungan, bukan kerugian. |
| | | Tingginya keinginan untuk berwirausaha | Saya lebih memilih berwirausaha di antara berbagai kemungkinan pekerjaan. | Saya lebih memilih berwirausaha di antara berbagai kemungkinan pekerjaan. |
| | | Kesiapan dalam memulai bisnis | Saya siap untuk memulai perusahaan saya sendiri. | Saya siap untuk memulai perusahaan saya sendiri. |
| | | Memiliki pengetahuan dalam mengembangkan bisnis | Saya tahu cara mengembangkan proyek kewirausahaan. | Saya tahu cara mengembangkan proyek kewirausahaan. |
| | | Keyakinan memulai perusahaan sendiri | Jika saya memulai perusahaan saya sendiri, saya mungkin akan berhasil. | Jika saya memulai perusahaan saya sendiri, saya mungkin akan berhasil. |
| | | Memiliki kemampuan dalam mengendalikan proses penderian | Saya dapat mengendalikan proses pendirian firma baru. | Saya dapat mengendalikan proses pendirian firma baru. |
| | | Memiliki pemahaman dalam hal | Saya memahami rincian praktis | Saya memahami rincian praktis |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Subindikator | Item Pertanyaan |
|--|---------|--|--|--|
| <i>Propensity to Act (Kecenderungan untuk Bertindak)</i> | | teknis untuk memulai bisnis | yang diperlukan untuk memulai suatu firma. | yang diperlukan untuk memulai suatu firma. |
| | | Kemampuan dalam meluncurkan dan menjaga perusahaan agar tetap berjalan | Bukanlah tugas yang sulit bagi saya untuk meluncurkan perusahaan baru dan menjaganya tetap berjalan. | Bukanlah tugas yang sulit bagi saya untuk meluncurkan perusahaan baru dan menjaganya tetap berjalan. |
| | | Kemampuan menerima kesalahan yang tinggi dibandingkan menerima perintah | Saya lebih baik membuat kesalahan sendiri daripada menerima perintah dari orang lain. | Saya lebih baik membuat kesalahan sendiri daripada menerima perintah dari orang lain. |
| | | Menyukai tanggung jawab yang besar | Saya lebih suka memiliki tanggung jawab yang besar | Saya lebih suka memiliki tanggung jawab yang besar |
| | | Menyukai untuk membuat Keputusan sendiri | Saya senang membuat keputusan sendiri. | Saya senang membuat keputusan sendiri. |
| | | Memiliki kepercayaan dalam menangani situasi yang lebih baik dari orang lain | Saya merasa bahwa saya secara umum lebih mampu menangani situasi dibandingkan orang lain. | Saya merasa bahwa saya secara umum lebih mampu menangani situasi dibandingkan orang lain. |
| | | Menyukai melakukan sesuatu untuk menyelesaikan masalah | Bila saya menghadapi suatu masalah, saya lebih memilih | Bila saya menghadapi suatu masalah, saya lebih memilih |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Subindikator | Item Pertanyaan |
|----------|---------|---|--|--|
| | | dibanding berdiam diri | berbuat sesuatu daripada berdiam diri dan membiarkannya berlanjut. | berbuat sesuatu daripada berdiam diri dan membiarkannya berlanjut. |
| | | Kemampuan menujukkan peran kepemimpinan dalam sebuah proyek | Saya selalu mencoba menunjukkan peran kepemimpinan ketika saya berada dalam proyek kelompok. | Saya selalu mencoba menunjukkan peran kepemimpinan ketika saya berada dalam proyek kelompok. |

3.6.2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang yang mencakup empat domain, yang pertama adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengenali yang meliputi kesadaran emosi, refleksi diri sendiri, dan percaya diri. Domain yang kedua adalah kemampuan seseorang untuk dapat melakukan pengelolaan diri yang meliputi kendali emosi, sifat dapat dipercaya, adaptabilitas, dorongan berprestasi, inisiatif, dan optimisme. Domain ketiga adalah kemampuan seseorang dalam hal kesadaran dalam sosial yang meliputi empati, kesadaran berkelompok, dan orientasi pada pelayanan. Sedangkan domain keempat adalah kemampuan seseorang dalam hal mengelola hubungan yang meliputi mengembangkan orang lain, kepemimpinan yang inspiratif, katalisator perubahan, pengaruh, manajemen konflik, serta kerjasama dan kolaborasi. Kecerdasan emosional ini akan diujikan dalam bentuk skor berjenis data interval yang didapatkan dari kuesioner skala likert 1-5

dengan 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Instrumen kecerdasan emosional dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dimodifikasi dengan mengacu pada model *Emotional Competency Inventory (ECI) 2.0* yang telah dirancang berdasarkan kompetensi emosional dari Dr. Daniel Goleman dalam *Working with Emotional Intelligence* (1998), kompetensi dari Wolff, (2005) dan juga Boyatzis, Richard E. and Sala, (2004) dalam *Self-Assessment Questionnaire (SAQ)*. Berikut kisi kisi instrumen kecerdasan emosional:

Tabel 3. 3. Kisi Kisi Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional

| Variabel | Dimensi | Indikator | subindikator | Item pertanyaan |
|----------------------|------------------|----------------------------|--|--|
| Kecerdasan Emosional | Kesadaran Diri | Kesadaran diri emosional | Mengenali emosi seseorang dan dampaknya | Saya mengenali emosi sendiri dan pengaruhnya |
| | | Penilaian diri yang akurat | Mengetahui kekuatan dan keterbatasan seseorang | Saya mengetahui kekuatan dan batasan diri |
| | | Kepercayaan Diri | Rasa yang kuat akan harga diri dan kemampuan seseorang | Saya memiliki Rasa percaya diri yang kuat terhadap harga diri dan kemampuan diri sendiri |
| | Pengelolaan Diri | Pengendalian emosi diri | Menjaga emosi dan dorongan yang mengganggu agar tetap terkendali | Saya dapat menjaga emosi dan dorongan yang mengganggu agar tetap terkendali |
| | | Transparansi | Mempertahankan standar kejujuran dan integritas | Saya dapat mempertahankan standar kejujuran dan integritas |
| | | Kemampuan | Fleksibilitas | Saya dapat |

| Variabel | Dimensi | Indikator | subindikator | Item pertanyaan |
|----------------------|--------------------|----------------------------|---|---|
| Karakteristik Sosial | Kemampuan Adaptasi | beradaptasi | dalam menangani perubahan | beradaptasi dalam menghadapi perubahan |
| | | Orientasi pada berprestasi | Berusaha untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan | Saya berusaha untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan |
| | | Inisiatif | Kesiapan untuk bertindak atas peluang | Saya selalu siap untuk bertindak saat ada peluang |
| | | Optimis | Melihat aspek positif dari berbagai hal dan masa depan | Saya dapat melihat aspek positif dari berbagai hal dan masa depan |
| | Kesadaran Sosial | Empati | Merasakan perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap perhatian mereka | Saya dapat merasakan perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap apa yang menjadi perhatian mereka |
| | | Kesadaran berkelompok | Membaca arus emosional dan hubungan kekuasaan suatu kelompok | Saya dapat merasakan arus emosional dan hubungan kekuasaan suatu kelompok |
| | | Orientasi pada pelayanan | Mengantisipasi, mengenali, dan memenuhi kebutuhan orang lain | Saya dapat Mengantisipasi, mengenali, dan memenuhi kebutuhan orang lain |
| | Manajemen | Kepemimpinan | Menginspirasi | Saya dapat |

| Variabel | Dimensi | Indikator | subindikator | Item pertanyaan |
|----------|----------|--------------------------|---|---|
| | Hubungan | yang inspiratif | dan membimbing individu dan kelompok | menginspirasi dan membimbing individu dan kelompok |
| | | Pengaruh | Menggunakan taktik yang efektif untuk persuasi | Saya dapat menggunakan taktik yang efektif untuk persuasi |
| | | Manajemen konflik | Bernegosiasi dan menyelesaikan perselisihan | Saya dapat bernegosiasi dan menyelesaikan perselisihan |
| | | Katalisator perubahan | Memulai atau mengelola perubahan | Saya dapat memulai atau mengelola perubahan |
| | | Membangun ikatan | Merasakan kebutuhan pengembangan orang lain dan memperkuat kemampuan mereka | Saya dapat merasakan kebutuhan pengembangan orang lain dan memperkuat kemampuan mereka |
| | | Kerjasama dan kolaborasi | Bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menciptakan sinergi kelompok dalam mengejar tujuan kolektif. | Saya dapat bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama serta menciptakan sinergi kelompok dalam mengejar tujuan kolektif. |

3.6.3. Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri secara konsep adalah proses yang melibatkan regulasi aspek

kognitif dan perilaku yang memungkinkan individu untuk melakukan beberapa strategi inisiasi seperti observasi diri, menentukan tujuan diri, menetapkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, introspeksi diri, serta memberi penghargaan pada diri sendiri (Houghton and Neck, 2002). Variabel kepemimpinan diri ini akan diujikan dalam bentuk skor berjenis data interval yang didapatkan dari kuesioner skala likert 1-5 dengan 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Instrumen kepemimpinan diri dalam penelitian ini mengacu pada *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ) yang terdiri dari 35 item. Item-item ini mencakup 9 subskala yang merepresentasikan tiga dimensi utama self-leadership (Houghton and Neck, 2002). Berikut kisi-kisi instrumen kepemimpinan diri:

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Diri

| Fokus Penelitian | Dimensi | Indikator | Sub indikator | Item Pertanyaan |
|-------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|----------------------------|
| Kepemimpinan diri | Strategi Berfokus Pada Perilaku | Pengamatan Diri | Mengenali diri | 7, 16, 25, 31 |
| | | Penetapan Tujuan Diri | Mengenali tujuan diri | 2, 11, 20, 28, 34 |
| | | Pemberian Hadiah Diri | Mengapresiasi diri | 4, 13, 22 |
| | | Pemberian Hukuman Diri | Hukuman diri | 6, 15, 24, 30 |
| | | Pemberian Isyarat Diri | Isyarat untuk diri | 9, 18 |
| | Strategi Pola Pikir Konstruktif | Strategi Hadiyah Alami | Memfokuskan pikiran pada imbalan alami | Berfokus pada diri sendiri |
| | | Memvisualisasikan kinerja yang sukses | Afirmasi kinerja yang sukses | 1, 10, 19, 27, 33 |
| | | Self-talk | Berbicara dengan diri sendiri | 3, 12, 21 |
| | | Mengevaluasi | Merefleksikan | 5, 14, 23, |

| | | | | |
|--|--|-------------------------|--------------|----|
| | | keyakinan dan asumsi | diri sendiri | 29 |
|--|--|-------------------------|--------------|----|

3.7. Uji Instrument Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya apabila mempergunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas yang tinggi. Menurut (Sekaran, U. and Bougie, 2013), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau kesahihan suatu instrumen. Guna menentukan valid atau tidak, maka ditentukan melalui kriteria uji validitas berikut, yaitu :

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | Pearson Correlation | Keterangan ($>0,148=Valid$) |
|---------------------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | X1.1 | 0,491 | Valid |
| | X1.2 | 0,565 | Valid |
| | X1.3 | 0,430 | Valid |
| | X1.4 | 0,573 | Valid |
| | X1.5 | 0,502 | Valid |
| | X1.6 | 0,388 | Valid |
| | X1.7 | 0,610 | Valid |
| | X1.8 | 0,591 | Valid |
| | X1.9 | 0,574 | Valid |
| | X1.10 | 0,591 | Valid |
| | X1.11 | 0,544 | Valid |

| | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|
| Kepemimpinan Diri (X2) | X1.12 | 0,489 | Valid |
| | X1.13 | 0,501 | Valid |
| | X1.14 | 0,669 | Valid |
| | X1.15 | 0,539 | Valid |
| | X1.16 | 0,638 | Valid |
| | X1.17 | 0,458 | Valid |
| | X1.18 | 0,611 | Valid |
| | X1.19 | 0,623 | Valid |
| | X1.20 | 0,703 | Valid |
| | X1.21 | 0,586 | Valid |
| | X1.22 | 0,576 | Valid |
| | X1.23 | 0,684 | Valid |
| | X1.24 | 0,527 | Valid |
| | X1.25 | 0,720 | Valid |
| | X1.26 | 0,556 | Valid |
| | X1.27 | 0,664 | Valid |
| | X1.28 | 0,607 | Valid |
| | X1.29 | 0,668 | Valid |
| | X1.30 | 0,611 | Valid |
| | X1.31 | 0,697 | Valid |
| | X1.32 | 0,632 | Valid |
| | X1.33 | 0,656 | Valid |
| | X1.34 | 0,600 | Valid |
| | X1.35 | 0,591 | Valid |
| | X2.1 | 0,709 | Valid |
| | X2.2 | 0,651 | Valid |
| | X2.3 | 0,667 | Valid |
| | X2.4 | 0,633 | Valid |
| | X2.5 | 0,616 | Valid |
| | X2.6 | 0,718 | Valid |
| | X2.7 | 0,702 | Valid |
| | X2.8 | 0,679 | Valid |
| | X2.9 | 0,688 | Valid |
| | X2.10 | 0,737 | Valid |
| | X2.11 | 0,700 | Valid |
| | X2.12 | 0,724 | Valid |
| | X2.13 | 0,741 | Valid |
| | X2.14 | 0,749 | Valid |
| | X2.15 | 0,720 | Valid |
| | X2.16 | 0,724 | Valid |
| | X2.17 | 0,784 | Valid |

| | | | |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| | X2.18 | 0,672 | Valid |
| Niat Berwirausaha (Y) | Y.1 | 0,665 | Valid |
| | Y.2 | 0,772 | Valid |
| | Y.3 | 0,657 | Valid |
| | Y.4 | 0,579 | Valid |
| | Y.5 | 0,644 | Valid |
| | Y.6 | 0,665 | Valid |
| | Y.7 | 0,762 | Valid |
| | Y.8 | 0,668 | Valid |
| | Y.9 | 0,820 | Valid |
| | Y.10 | 0,798 | Valid |
| | Y.11 | 0,820 | Valid |
| | Y.12 | 0,811 | Valid |
| | Y.13 | 0,789 | Valid |
| | Y.14 | 0,659 | Valid |
| | Y.15 | 0,707 | Valid |
| | Y.16 | 0,598 | Valid |
| | Y.17 | 0,759 | Valid |
| | Y.18 | 0,571 | Valid |
| | Y.19 | 0,571 | Valid |

Sumber : Lampiran data diolah, 2025

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel). Sebaliknya bila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel (Sekaran & Bougie, 2016). Guna menentukan reliabel atau tidak, maka ditentukan melalui kriteria berikut, yaitu :

- (1) Jika nilai *Cronbach Alpa* > 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel.

(2) Jika nilai *Cronbach Alpa* < 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item Pertanyaan | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | Keterangan (> 0,6=Reliabel) |
|----------------------|-----------------|-------------------------|---|-----------------------------|
| Kecerdasan Emosional | X1_01 | 0,941 | .940 | Reliabel |
| | X1_02 | | .940 | Reliabel |
| | X1_03 | | .941 | Reliabel |
| | X1_04 | | .940 | Reliabel |
| | X1_05 | | .940 | Reliabel |
| | X1_06 | | .942 | Reliabel |
| | X1_07 | | .939 | Reliabel |
| | X1_08 | | .940 | Reliabel |
| | X1_09 | | .940 | Reliabel |
| | X1_10 | | .940 | Reliabel |
| | X1_11 | | .940 | Reliabel |
| | X1_12 | | .941 | Reliabel |
| | X1_13 | | .940 | Reliabel |
| | X1_14 | | .939 | Reliabel |
| | X1_15 | | .940 | Reliabel |
| | X1_16 | | .939 | Reliabel |
| | X1_17 | | .941 | Reliabel |
| | X1_18 | | .939 | Reliabel |
| | X1_19 | | .939 | Reliabel |
| | X1_20 | | .939 | Reliabel |
| | X1_21 | | .940 | Reliabel |
| | X1_22 | | .940 | Reliabel |
| | X1_23 | | .939 | Reliabel |
| | X1_24 | | .940 | Reliabel |
| | X1_25 | | .938 | Reliabel |
| | X1_26 | | .940 | Reliabel |
| | X1_27 | | .939 | Reliabel |
| | X1_28 | | .939 | Reliabel |
| | X1_29 | | .939 | Reliabel |
| | X1_30 | | .939 | Reliabel |
| | X1_31 | | .939 | Reliabel |
| | X1_32 | | .939 | Reliabel |
| | X1_33 | | .939 | Reliabel |

| | | | | |
|----------------------|-------|-------|------|----------|
| | X1_34 | | .939 | Reliabel |
| | X1_35 | | .940 | Reliabel |
| Kepemimpinan Diri | X2_1 | 0,939 | .935 | Reliabel |
| | X2_2 | | .936 | Reliabel |
| | X2_3 | | .936 | Reliabel |
| | X2_4 | | .937 | Reliabel |
| | X2_5 | | .937 | Reliabel |
| | X2_6 | | .935 | Reliabel |
| | X2_7 | | .935 | Reliabel |
| | X2_8 | | .936 | Reliabel |
| | X2_9 | | .935 | Reliabel |
| | X2_10 | | .934 | Reliabel |
| | X2_11 | | .935 | Reliabel |
| | X2_12 | | .935 | Reliabel |
| | X2_13 | | .934 | Reliabel |
| | X2_14 | | .934 | Reliabel |
| | X2_15 | | .935 | Reliabel |
| | X2_16 | | .935 | Reliabel |
| | X2_17 | | .933 | Reliabel |
| | X2_18 | | .936 | Reliabel |
| Niat Berwirausaha | Y_01 | 0,943 | .941 | Reliabel |
| | Y_02 | | .939 | Reliabel |
| | Y_03 | | .941 | Reliabel |
| | Y_04 | | .942 | Reliabel |
| | Y_05 | | .941 | Reliabel |
| | Y_06 | | .941 | Reliabel |
| | Y_07 | | .939 | Reliabel |
| | Y_08 | | .941 | Reliabel |
| | Y_09 | | .937 | Reliabel |
| | Y_10 | | .938 | Reliabel |
| | Y_11 | | .938 | Reliabel |
| | Y_12 | | .938 | Reliabel |
| | Y_13 | | .938 | Reliabel |
| | Y_14 | | .941 | Reliabel |
| | Y_15 | | .940 | Reliabel |
| | Y_16 | | .942 | Reliabel |
| | Y_17 | | .939 | Reliabel |
| | Y_18 | | .942 | Reliabel |
| | Y_19 | | .942 | Reliabel |

Sumber : Lampiran data diolah, 2025

3.8. Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner yang kemudian akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS *for windows 25.0 version.*

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan uji normalitas merupakan analisis statistik parametris yang memiliki prasyarat penting, yaitu bahwa setiap variabel yang digunakan dalam pengujian harus memiliki distribusi data yang mendekati normal. Hal ini dikarenakan asumsi normalitas menjadi dasar dalam memastikan validitas hasil uji statistik parametris, seperti regresi dan uji-t. Oleh karena itu, sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, langkah awal yang wajib dilakukan adalah menguji normalitas data terlebih dahulu. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi distribusi normal atau tidak, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak bias.

3.9. Uji Hipotesis

a) Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah dimana dua atau lebih variabel X atau variabel independent (variabel bebas) dan variabel Y atau variabel dependen (variabel terikat) bertujuan untuk memperkirakan rata-rata dari variabel dependen Y atas dasar nilai variabel independen X. nilai koefisien bagi regresi berganda dapat diperoleh melalui model regresi linier berganda, adapun persamaan yang diambil pada penelitian ini yaitu:

$$\mathbf{Y} = \alpha + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2 + \epsilon$$

Dimana :

\mathbf{Y} = Niat Berwirausaha

\mathbf{X}_1 = Kepemimpinan Diri

\mathbf{X}_2 = Kecerdasan Emosional

α = Konstanta (nilai \mathbf{Y} jika $\mathbf{X}_1, \mathbf{X}_2 = 0$)

b_1, b_2 = koefisien regresi (peningkatan/penurunan variabel \mathbf{Y} yang didasarkan pada variabel \mathbf{X})

$\epsilon = error$

b) Uji T (Parsial)

Uji T merupakan alat analisis regresi yang berguna untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria apabila taraf signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Apabila signifikan $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan)

V. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan diri terhadap niat berwirausaha pada mahasiswa Universitas Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan kedua yang diajukan yaitu :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh mahasiswa maka akan semakin meningkatkan niat berwirausaha mahasiswa Universitas Lampung.
2. Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berwirausaha pada kalangan mahasiswa Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan diri yang dimiliki oleh mahasiswa maka akan semakin meningkatkan niat berwirausaha mahasiswa Universitas Lampung.

5.2. Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Saran bagi pihak perguruan tinggi Universitas Lampung berdasarkan nilai skor variabel kepemimpinan diri pada Pertanyaan dengan skor terendah terdapat pada item "*Saya memfokuskan pemikiran saya pada aspek-aspek yang menyenangkan daripada aspek-aspek yang tidak menyenangkan dalam aktivitas perkuliahan.*" Skor ini menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa masih cenderung kesulitan dalam mengelola fokus pada hal-hal positif selama menjalani aktivitas akademik. Karena itu, Universitas Lampung disarankan untuk memperkuat program pembinaan karakter dan pengembangan diri mahasiswa, khususnya dalam membentuk pola pikir positif. Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada item "*Saya memikirkan dan mengevaluasi keyakinan dan asumsi yang saya anut.*" Ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kecenderungan untuk melakukan refleksi diri dan berpikir kritis terhadap nilai atau prinsip yang mereka yakini. Dengan begitu, pihak Universitas Lampung dapat memperkuat aspek ini dengan memperluas ruang diskusi terbuka, forum reflektif, dan pendekatan pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*) yang mendorong mahasiswa untuk terus menguji dan memperdalam pemahaman mereka terhadap dunia dan dirinya sendiri.
2. Saran bagi pihak perguruan tinggi Universitas Lampung berdasarkan nilai skor variabel kecerdasan emosional pada Skor terendah terdapat pada pertanyaan "*Saya*

dapat menggunakan taktik yang efektif untuk persuasi." Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam menggunakan strategi persuasi secara efektif masih perlu ditingkatkan sebagai bagian dari keterampilan kecerdasan emosional, khususnya dalam pengelolaan hubungan interpersonal dan komunikasi persuasif. Dengan begitu, pihak Universitas Lampung disarankan untuk menghadirkan pelatihan atau workshop yang fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi persuasif dan negosiasi. Program seperti simulasi debat, public speaking, dan pelatihan soft skills lainnya bisa sangat membantu mahasiswa agar lebih mahir dalam meyakinkan dan mempengaruhi orang lain secara efektif. Sedangkan, skor tertinggi berada pada pertanyaan "*Saya dapat bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama serta menciptakan sinergi kelompok dalam mengejar tujuan kolektif.*" Ini menunjukkan mahasiswa sudah cukup kuat dalam aspek kerjasama tim dan membangun sinergi untuk tujuan bersama, yang merupakan fondasi penting dalam kecerdasan emosional. Karena itu, Perguruan tinggi dapat memperkuat aspek ini dengan memperbanyak kegiatan kolaboratif, seperti proyek kelompok, kegiatan organisasi kemahasiswaan, atau program pengembangan kepemimpinan tim.

3. Saran bagi pihak perguruan tinggi Universitas Lampung berdasarkan nilai skor variabel niat berwirausaha pada pertanyaan dengan skor terendah terdapat pada item "*Bukan tugas yang sulit bagi saya untuk meluncurkan perusahaan baru dan mempertahankannya.*" Ini menunjukkan masih adanya keraguan atau kurangnya kepercayaan diri mahasiswa dalam menjalankan usaha secara nyata. Karena itu, Universitas Lampung perlu memperkuat kurikulum kewirausahaan dengan

pendekatan praktik, seperti simulasi bisnis, program magang kewirausahaan, inkubator bisnis kampus, dan pelatihan manajemen usaha. Sedangkan Skor tertinggi berada pada item "*Jika saya memiliki sumber daya yang diperlukan dan peluang, saya ingin memulai perusahaan saya sendiri.*" Ini mencerminkan bahwa niat untuk berwirausaha sudah cukup tinggi jika didukung oleh lingkungan yang kondusif. Adapun penguatan yang dapat dilakukan pihak Universitas Lampung ialah memperluas akses mahasiswa terhadap sumber daya pendukung kewirausahaan seperti modal awal, bimbingan bisnis (mentoring), jaringan pasar, dan program kompetisi ide bisnis. Dengan demikian, keinginan mahasiswa untuk berwirausaha bisa segera terwujud melalui dukungan nyata dari lingkungan kampus.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah penyebaran kuesioner, sehingga ada keterbatasan penelitian berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi niat berwirausaha yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari kepemimpinan diri dan kecerdasan emosional, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi niat berwirausaha.
3. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya mahasiswa Universitas Lampung yang tengah berada di semester 6. Bagi peneliti selanjutnya, penulis

memberikan saran untuk memperluas ukuran sampel, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmetoglu, G., Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. (2011). EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in Trait Emotional Intelligence and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 1028–1033. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.08.016>
- Almeharish, A., & Bugis, B. A. (2023). Evaluation of the Factors Influencing Self-leadership in the Saudi's Healthcare Sector: A Systematic Review. *The Open Public Health Journal*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.2174/18749445-v16-230228-2023-18>
- Anam, C., Sudarmiatin, S., & Hermawan, A. (2023). Individual Abilities of Managers sebagai Mediasi Pengaruh Self-Leadership terhadap Entrepreneurial Intention pada Generasi Millenial Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 149–158. <https://doi.org/10.14710/jab.v12i2.49956>
- Boyatzis, Richard E. and Sala, F. (2004). Handbook of emotional intelligence. *Intelligence*, 30(2000), 343–362. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0160289601000848>
- Brockhaus Sr., R. H. (1980). Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509–520. <https://doi.org/10.2307/255515%0Ahttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4395849&site=ehost-live>
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. *Healthcare (Switzerland)*, 9(12), 1–36. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What it is and why it matters. *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*, 15, 1–14.
- Deci, R. M. R. and E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*.
- D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007). Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 105–120. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040101>
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship* (p. 293). Harper & Row, 1985. <https://books.google.co.id/books?id=y8VjugEACAAJ>

- GOLEMAN, D. (1995). *Emotional intelligence.* 576–596.
<https://doi.org/10.4135/9781849200462.n28>
- Goleman, D. (2002). Leadership: The Power of Emotional Intellegence. In *Harvard Business School Press*.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Book* (Vol. 87, Issue 4). www.cengage.com/highered
- Hernawati, E., & Yuliniar, Y. (2019). Pemetaan Potensi dan Minat Mahasiswa UPN “Veteran” Jakarta untuk Berwirausaha. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 145–159. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i2.748>
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2009). A refinement and extension of the self/leadership scale for the Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 450–476. <https://doi.org/10.1108/02683940910959771>
- Houghton, J. D., Carnes, A., & Ellison, C. N. (2014). A Cross-Cultural Examination of Self-Leadership: Testing for Measurement Invariance Across Four Cultures. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(4), 414–430. <https://doi.org/10.1177/1548051813515753>
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire:Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Humphrey, R. H. (2013). The Benefits of Emotional Intelligence and Empathy to Entrepreneurship. *Entrepreneurship Research Journal*, 3(3), 287–294. <https://doi.org/10.1515/erj-2013-0057>
- Kazan, E., Tan, C. W., Lim, E. T. K., Sørensen, C., & Damsgaard, J. (2018). Disentangling Digital Platform Competition: The Case of UK Mobile Payment Platforms. *Journal of Management Information Systems*, 35(1), 180–219. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1440772>
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 411–432. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- Linfang, Z., Khalid, R., Raza, M., Chanrawang, N., & Parveen, R. (2021). The Impact of Psychological Factors on Women Entrepreneurial Inclination: Mediating Role of Self-Leadership. *Frontiers in Psychology*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796272>

- Mahoney, M. J., & Kazdin, A. E. (1979). Cognitive behavior modification: Misconceptions and premature evacuation. *Psychological Bulletin, 86*(5), 1044–1049. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.5.1044>
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *The Academy of Management Review, 11*(3), 585. <https://doi.org/10.2307/258312>
- Manz, Charles C and Sims, H. P. (2001). The new superleadership: Leading others to lead themselves. *Berrett-Koehler Publishers*.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology, 59*(February), 507–536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S., & Pollack, J. M. (2018a). Emotional intelligence and entrepreneurial intentions: an exploratory meta-analysis. *Career Development International, 23*(5), 497–512. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2018-0019>
- Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S., & Pollack, J. M. (2018b). Emotional intelligence and entrepreneurial intentions: an exploratory meta-analysis. *Career Development International, 23*(5), 497–512. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2018-0019>
- Nabi, G., LiñÁN, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A. (2017). The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning and Education, 16*(2), 277–299. <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0026>
- Nasip, S., Amirul, S. R., Sondoh, S. L., & Tanakinjal, G. H. (2017). Psychological characteristics and entrepreneurial intention: A study among university students in North Borneo, Malaysia. *Education and Training, 59*(7–8), 825–840. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2015-0092>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Ordun, G., Güney Özveren, C., & Mercimek, K. (2021). Social, Cultural, Emotional Intelligence and Entrepreneurial Intention: A Research on Generation Z. *Journal of Organizational Behavior Review Cilt, 3*(2), 222–240.
- Prussia, Gregory E and Anderson, Joe S and Manz, C. C. (1998). Self-leadership

- and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19, 523--538.
- Rukmana, A. Y., Bakti, R., Ma'sum, H., Sholihannisa, L. U., & Efendi. (2023). Pengaruh Dukungan Orang Tua, Harga Diri, Pengakuan Peluang, dan Jejaring terhadap Niat Berwirausaha di Kalangan Mahasiswa Manajemen di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(02), 89–101. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i02.249>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory*.
- SALOVEY, P., & MAYER, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business. Jhon Wiley & Sons Ltd. *Academic Journal Bangkokthonburi University*, 2(2), 203–206.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (J. W. & Sons, Ed.; Seventh ed.).
- Setyawan, A. A., & Simbolon, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Smk Kansai Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran Matematika*, 11(1). <https://doi.org/10.30870/jppm.v11i1.2980>
- Shapero, A., & Sokol, L. (1982). *The Social Dimensions of Entrepreneurship*.
- Singh, A., Prabhakar, R., & Kiran, J. S. (2022). Emotional Intelligence: A Literature Review Of Its Concept, Models, And Measures. *Journal of Positive School Psychology*, 6(10), 2254–2275. <http://journalppw.com>
- van Dorssen-Boog, P., de Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). Self-Leadership Among Healthcare Workers: A Mediator for the Effects of Job Autonomy on Work Engagement and Health. *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01420>
- Vemmy, C. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi berwirausaha siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1), 117–126. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i1.1022>
- Wolff, S. B. (2005). Emotional competence inventory (ECI) technical manual. In *Hay Group. Retrieved January* (Issue November).
- Wulandari, R. (2013). Uji Validitas Alat Ukur Kecerdasan Emosi (The Emotional Competence Inventory 2.0). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan*

Indonesia, 2(8), 504–514.