

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambarann Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat UIN Antasari Banjarmasin

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin sebelumnya dikenal sebagai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin, yang didirikan pada 20 November 1964. Sebelum berganti status pada tahun 2017, lembaga ini telah dipimpin oleh delapan rektor. Rektor pertamanya, K.H. Zafri Zamzam, memimpin sejak awal berdirinya institusi tersebut. Pada saat itu, terdapat empat fakultas: Fakultas Syariah di Banjarmasin dan Kandangan, Fakultas Tarbiyah di Barabai, serta Fakultas Ushuluddin di Amuntai.

Seiring waktu, beberapa fakultas baru didirikan, termasuk Fakultas Tarbiyah di Banjarmasin, Martapura, Rantau, dan Kandangan, serta Fakultas Dakwah di Banjarmasin pada tahun 1970. Digakhir masa kepemimpinan Zafri Zamzam, IAIN Antasari telah memiliki sembilan fakultas. Pada tahun 1973, rektor kedua, H. Mastur Jahri, MA., mengintegrasikan beberapa fakultas. Semua Fakultas Tarbiyah digabungkan menjadi satu di Banjarmasin, sementara Fakultas Syariah dari Kandangan dan Fakultas Ushuluddin dari Amuntai juga dipindahkan ke Banjarmasin pada tahun 1978. Pada akhirnya, IAIN Antasari memiliki empat fakultas dengan pusat kegiatan di Banjarmasin, yakni Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Dakwah, dan Fakultas Ushuluddin. Pimpinan kelima institusi ini adalah Prof. Drs. K.H. M. Asywadie Syukur, Lc., memulai pembukaan Program Pascasarjana pada tahun 1999. Setelah perencanaan dan pengajuan kepada

Departemen Agama di Jakarta, Program Pascasarjana resmi diluncurkan pada 2 Oktober 2000.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2017, IAIN Antasari secara resmi beralih menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin pada 3 April 2017, di bawah kepemimpinan Prof. Dr. H. Akh. Fauzi Aseri, M.A. Dalam periode ini, UIN Antasari mendirikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, sehingga total fakultas menjadi lima: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, ditambah Program Pascasarjana. Sejak 2017 hingga saat ini, kepemimpinan UIN Antasari Banjarmasin dilanjutkan oleh Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.A.¹

2. Letak Geografis UIN Antasari Banjarmasin

UIN Antasari Banjarmasin memiliki dua lokasi kampus. Kampus pertama terletak di Jl. A. Yani Km. 4,5, Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dengan kode pos 70235. Sementara itu, kampus kedua berada di Banjarbaru, di Jl. Pandarapan KM. 1, Kelurahan Guntung Manggis, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru.

3. Visi Misi UIN Antasari Banjarmasin

Visi UIN Antasari adalah menjadi institusi yang unggul dan berakhlak. Unggul berarti berkomitmen untuk menjadi universitas terkemuka yang mengintegrasikan ilmu keislaman dengan ilmu modern, menjunjung tinggi nilai-nilai kebangsaan, berakar pada budaya lokal, serta memiliki perspektif global di

¹ “Sejarah – Situs Resmi UIN Antasari”, accessed 10 juli 2025, <https://www.uin-antasari.ac.id/sejarah/>

Asia Tenggara pada tahun 2024. Sementara itu, berakhlak berarti menanamkan nilai-nilai moral yang mulia sesuai ajaran Islam, yang tercermin dalam perilaku baik terhadap diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan Tuhan. Misi UIN Antasari adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman yang berkualitas, unik, dan mampu bersaing di tingkat internasional.
- b. Mengajarkan akhlak dan spiritualitas Islam secara menyeluruh di kampus, dengan pendekatan yang berkelanjutan.
- c. Melakukan penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.
- d. Mengembangkan program pemberdayaan masyarakat berbasis riset yang memberikan manfaat jangka panjang.
- e. Membangun kerjasama yang solid dengan lembaga-lembaga di tingkat regional, nasional, dan internasional.
- f. Menerapkan manajemen yang profesional untuk memastikan kepuasan seluruh sivitas akademika dan pemangku kepentingan.²

B. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini melakukan uji coba instrumen pada variabel *Self efficacy*. Langkah ini diambil karena peneliti telah memodifikasi alat ukur dari penelitian sebelumnya, dengan menyesuaikan pernyataan pada item-item untuk

² 'Visi, Misi, Dan Filosofi Keilmuan – Situs Resmi UIN Antasari' accessed 10 juli 2025, <https://www.uin-antasari.ac.id/visi-misi-dan-filosofi-keilmuan/>.

mencerminkan permasalahan yang akan diteliti. Sebelum uji coba dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui proses *Expert Judgment*.

Proses uji coba ini dilaksanakan di Fakultas Syariah UIN Antasari Banjarmasin dengan membagikan kuesioner secara online menggunakan Google Form, yang diisi oleh 30 mahasiswa.

1. Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk mengukur seberapa baik suatu item dapat mencerminkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas merupakan metode untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan akurat. Suatu instrumen dianggap valid jika item-itemnya berhasil mencapai tujuan pengukuran dari konstruk yang diamati dengan tepat.

Pada uji coba ini, Suatu item dapat dinyatakan valid apabila nilai R hitung lebih besar dibandingkan R tabel. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang dilibatkan untuk tahap uji coba adalah sebanyak 30 orang dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05% yaitu 0,349. Berikut hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 26 for Windows*:

TABEL 4. 1 HASIL UJI VALIDITAS SKALA *SELF EFFICACY* SETELAH TRY OUT

| NO | <i>r</i> _{hitung} | <i>r</i> _{tabel} | keterangan |
|----|----------------------------|---------------------------|------------|
| 1 | 0,633829 | 0,349 | valid |
| 2 | 0,516923 | 0,349 | valid |
| 3 | 0,452924 | 0,349 | valid |
| 4 | 0,493461 | 0,349 | valid |
| 5 | 0,700241 | 0,349 | valid |
| 6 | 0,691101 | 0,349 | valid |
| 7 | 0,545849 | 0,349 | valid |
| 8 | 0,653384 | 0,349 | valid |
| 9 | 0,386418 | 0,349 | valid |
| 10 | 0,490479 | 0,349 | valid |

| | | | |
|----|----------|-------|-------|
| 11 | 0,430011 | 0,349 | valid |
| 12 | 0,528567 | 0,349 | valid |
| 13 | 0,495916 | 0,349 | valid |
| 14 | 0,661013 | 0,349 | valid |
| 15 | 0,638633 | 0,349 | valid |
| 16 | 0,510213 | 0,349 | valid |
| 17 | 0,530362 | 0,349 | valid |
| 18 | 0,564899 | 0,349 | valid |
| 19 | 0,601718 | 0,349 | valid |
| 20 | 0,666698 | 0,349 | valid |
| 21 | 0,39309 | 0,349 | valid |
| 22 | 0,600202 | 0,349 | valid |
| 23 | 0,698084 | 0,349 | valid |
| 24 | 0,452803 | 0,349 | valid |
| 25 | 0,481167 | 0,349 | valid |
| 26 | 0,591153 | 0,349 | valid |
| 27 | 0,4529 | 0,349 | valid |
| 28 | 0,602449 | 0,349 | valid |
| 29 | 0,52787 | 0,349 | valid |
| 30 | 0,744928 | 0,349 | valid |
| 31 | 0,513116 | 0,349 | valid |
| 32 | 0,640317 | 0,349 | valid |
| 33 | 0,705937 | 0,349 | valid |
| 34 | 0,60705 | 0,349 | valid |

Dari table diatas terdapat 34 item yang di uji dengan r table 0,349 karena sampel pada try out skla menggunakan 30 mahasiswa dari Fakultas Syariah UIN Antasari Banjarmasin dengan hasil akhir 34 item valid.

TABEL 4. 2 INSTRUMEN SKALA *SELF EFFICACY* SETELAH TRY OUT

| Aspek | Indikator | Item | | Jumlah |
|------------------------------|--|----------------|------------|--------|
| | | Item Valid | Item gugur | |
| <i>Magnitude</i> | Berani menghadapi tugas yang sulit | 23,15,20,24,31 | - | 5 |
| | Yakin akan berhasilnya menyelesaikan tugas | 3,7,18,9,26,16 | - | 6 |
| Kekuatan (<i>Strength</i>) | Mempuyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai | 4,14,6,11 | - | 4 |

| | | | | |
|-------------------|--|------------------|----------|-----------|
| | Bisa menekan rasa malas dalam penyelesaian tugas | 1,19,25,33 | - | 4 |
| | Memiliki pengalaman sebelumnya | 13,21,27,28 | - | 4 |
| <i>Generality</i> | Mempunyai rasa yakin untuk menyelesaikan permasalahan dalam segala kondisi | 5,12,10,29,32,34 | - | 6 |
| | Bisa beradaptasi dalam segala situasi | 2,8,30,22,17 | - | 5 |
| Jumlah | | 34 | 0 | 34 |

TABEL 4. 3 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH TRY OUT

| NO | rhitung | rtabel | keterangan |
|-----------|----------------|---------------|-------------------|
| 1 | 0,514378 | 0,349 | valid |
| 2 | 0,51299 | 0,349 | valid |
| 3 | 0,645566 | 0,349 | valid |
| 4 | 0,419299 | 0,349 | valid |
| 5 | 0,477547 | 0,349 | valid |
| 6 | 0,405579 | 0,349 | valid |
| 7 | 0,413537 | 0,349 | valid |
| 8 | 0,637383 | 0,349 | valid |
| 9 | 0,501907 | 0,349 | valid |
| 10 | 0,704387 | 0,349 | valid |
| 11 | 0,440657 | 0,349 | valid |
| 12 | 0,467736 | 0,349 | valid |
| 13 | 0,501445 | 0,349 | valid |
| 14 | 0,556077 | 0,349 | valid |
| 15 | 0,571373 | 0,349 | valid |
| 16 | 0,736935 | 0,349 | valid |
| 17 | 0,516778 | 0,349 | valid |
| 18 | 0,401992 | 0,349 | valid |
| 19 | 0,333195 | 0,349 | tidak valid |
| 20 | 0,53471 | 0,349 | valid |
| 21 | 0,423249 | 0,349 | valid |
| 22 | 0,660863 | 0,349 | valid |
| 23 | 0,41357 | 0,349 | valid |
| 24 | 0,421654 | 0,349 | valid |
| 25 | 0,530303 | 0,349 | valid |
| 26 | 0,487098 | 0,349 | valid |
| 27 | 0,466695 | 0,349 | valid |
| 28 | 0,551154 | 0,349 | valid |

| | | | |
|----|----------|-------|-------|
| 29 | 0,596244 | 0,349 | valid |
| 30 | 0,428337 | 0,349 | valid |
| 31 | 0,540011 | 0,349 | valid |
| 32 | 0,512315 | 0,349 | valid |
| 33 | 0,615383 | 0,349 | valid |
| 34 | 0,626201 | 0,349 | valid |
| 35 | 0,525585 | 0,349 | valid |

TABEL 4. 4 INSTRUMEN SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH TRYOUT

| Aspek | Indikator | Item | | Jumlah |
|------------------------|--|-------------------|------------|-----------|
| | | Item Valid | Item Gugur | |
| Komitmen Afektif | Anggota tetap bertahan pada suatu organisasi karena ikatan emosional | 1,4,9,5,12 | - | 5 |
| | Keterlibatan dalam organisasi | 2,11,13,20,26 | 1 | 5 |
| Komitmen Berkelanjutan | Anggota bertahan karena dorongan ekonomis | 14,16,21,23,29,32 | - | 6 |
| | Anggota bergabung dalam organisasi karena ikut-ikutan | 22,24,27,31,34,15 | - | 6 |
| Komitmen Normatif | Anggota bertahan pada organisasi karena kesadaran | 6,10,28,30 | - | 4 |
| | Kewajiban yang seharusnya dilakukan | 17,18,3,8 | - | 4 |
| | Menjaga hubungan dengan organisasi | 7,25,33,35 | - | 4 |
| Jumlah | | 34 | 1 | 34 |

2. Uji Reliabilitas

Salah satu syarat penting dalam sebuah instrumen adalah adanya uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa alatgukur yang digunakan memiliki konsistensi yang tinggi dan dapat digunakan secara berulang. Reliabilitas

menggambarkan tingkat keandalan hasil dari instrumen penelitian. Nilai reliabilitas berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai 0,7 dianggap memuaskan.

TABEL 4. 5 HASIL UJI RELIABILITAS

| Instrumen | Indeks Reabilitas |
|----------------------|--------------------------|
| <i>Self efficacy</i> | 0.936 |
| Komitmen organisasi | 0,919 |

Pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi angka 0,6, sehingga skala ini dapat dipastikan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki perhitungan yang akurat, tidak bias, dan didasarkan pada metodologi yang solid. Agar regresi linier dapat berfungsi dengan baik sebagai alat analisis data, pemenuhan asumsi klasik ini sangat penting. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi hal-hal berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti pola distribusi normal. Pentingnya uji ini terletak pada banyaknya metode statistik, seperti uji t, analisis regresi, dan ANOVA, yang mensyaratkan bahwa data harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk keperluan pengujian normalitas dalam penelitian ini, metode yang digunakan

adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 26 for Windows*.

Alasan pemilihan uji Kolmogorov-Smirnov adalah karena uji ini tidak memiliki ketergantungan pada asumsi distribusi data, sehingga dapat diterapkan pada data yang distribusinya tidak diketahui atau tidak memenuhi kriteria statistik parametrik. Uji ini juga cocok untuk sampel yang memiliki ukuran besar. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi menunjukkan angka di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Namun bila nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa data tidak mengikuti pola distribusi normal. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas:

TABEL 4. 6 HASIL UJI NORMALITAS

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 185 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 11,31873391 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,060 |
| | Positive | ,060 |
| | Negative | -,032 |
| Test Statistic | | ,060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Dari hasil statistik yang ditampilkan pada tabel tersebut, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200, yang mana angka ini berada di atas ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa data sampel untuk kedua variabel *Self Efficacy* dan *Komitmen Organisasi* dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa penyebaran data kedua variabel

memiliki pola yang seimbang, sehingga analisis dapat dilanjutkan menggunakan metode statistik parametrik, contohnya uji regresi linear.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu langkah yang digunakan untuk mengidentifikasi bentuk hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Tujuannya adalah untuk memastikan adanya hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel, sehingga uji ini sering menjadi syarat sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Keputusan diambil berdasarkan nilai probabilitas, apabila nilai probabilitas menunjukkan angka di atas 0,05, maka relasi antar variabel dinyatakan linier. Sebaliknya, bila nilai probabilitasnya berada di bawah 0,05, hubungan antar variabel tersebut dianggap tidak memenuhi asumsi linieritas. Adapun hasil pengujian linieritas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 26 for Windows* adalah sebagai berikut:

TABEL 4. 7 HASIL UJI LINIERITAS

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| KO * SE | Between Groups | (Combined) | 32290,154 | 78 | 413,976 | 9,603 | ,000 |
| | | Linearity | 28639,892 | 1 | 28639,892 | 664,368 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 3650,262 | 77 | 47,406 | 1,100 | ,323 |
| | Within Groups | | 4569,500 | 106 | 43,108 | | |
| | Total | | 36859,654 | 184 | | | |

Nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0,323 yang terlihat pada tabel tersebut melebihi ambang 0,05. Temuan ini membuktikan adanya hubungan linear antara variabel *Self Efficacy* (X), dan Komitmen Organisasi (Y). Tidak ditemukan

bukti adanya penyimpangan yang berarti dari linearitas dalam relasi kedua variabel ini. Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel dapat dikonfirmasi berjalan secara linier tanpa deviasi signifikan.

Hasil ini sangat penting karena keberadaan hubungan linier memungkinkan kita untuk melakukan analisis lebih lanjut menggunakan metode statistik, seperti regresi linier. Artinya, data yang dianalisis menunjukkan kecenderungan yang dapat diprediksi, di mana perubahan pada satu variabel dapat dihubungkan dengan perubahan pada variabel lainnya dalam pola garis lurus. Oleh karena itu, analisis ini memberikan landasan yang kuat untuk menarik kesimpulan dan membuat prediksi yang lebih akurat mengenai hubungan antara *Self Efficacy* dan komitmen organisasi.

D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Gambaran Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, jumlah responden terdiri dari 185 pengurus organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin untuk periode 2024/2025. Karakteristik responden dibagi ke dalam beberapa kategori, termasuk jenis kelamin, jurusan, angkatan.

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Populasi yang digunakan sebanyak 343 orang dan 185 orang sebagai sampel. Berdasarkan jenis kelamin terbagi ke dalam dua kategori, yakni laki-laki dan perempuan. Adapun tabel yang menggambarkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

TABEL 4. 8 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki | 78 | 43,09% |
| Perempuan | 107 | 56,91% |
| Total | 185 | 100% |

Mengacu pada tabel di atas, dari total 185 responden, sebanyak 78 orang (43,09%) adalah laki-laki, sementara 107 orang (56,91%) adalah perempuan, yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin. Dari informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, dengan proporsi mencapai 56,91%.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Jurusan

Gambaran responden berdasarkan jurusan dibagi menjadi lima yaitu: Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Psikologi Islam, Studi Agama-agama, Aqidah dan Filsafat Islam, dan Ilmu Hadis.

TABEL 4. 9 RESPONDEN BERDASARKAN JURUSAN

| Jurusan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| Ilmu Al-Qur'an dan tafsir | 78 | 42,16% |
| Psikologi Islam | 62 | 33,51% |
| Studi Agama-agama | 21 | 11,35% |
| Aqidah dan Filsafat Islam | 18 | 9,73% |
| Ilmu Hadis | 6 | 3,24% |
| Total | 185 | 100% |

Berdasarkan tabel distribusi 185 mahasiswa menurut jurusan, terlihat bahwa Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir mendominasi dengan 78 mahasiswa (42,16%), diikuti Psikologi Islam dengan 62 mahasiswa (33,51%), sehingga kedua jurusan ini mencakup lebih dari tiga perempat total populasi. Sementara itu, tiga jurusan lainnya menunjukkan minat yang jauh lebih rendah yaitu Studi Agama-Agama 21

mahasiswa (11,35%), Aqidah dan Filsafat Islam 18 mahasiswa (9,73%), dan Ilmu Hadis hanya 6 mahasiswa (3,24%).

c. Gambaran Responden Berdasarkan Angkatan

Responden berdasarkan tahun angkatan dikelompokkan menjadi tiga kategori, yakni angkatan 21, 22, dan 23.

TABEL 4. 10 RESPONDEN BERDASARKAN ANGKATAN

| Angkatan | Frekuensi | Persentase |
|--------------|------------|-------------|
| 21 | 32 | 17,30% |
| 22 | 69 | 37,30% |
| 23 | 84 | 45,41% |
| Total | 185 | 100% |

Berdasarkan tabel distribusi 185 mahasiswa menurut angkatan, terlihat pola peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Angkatan 2021 memiliki jumlah terendah dengan 32 mahasiswa (17,30%), kemudian meningkat pada angkatan 2022 menjadi 69 mahasiswa (37,30%), dan mencapai puncaknya pada angkatan 2023 dengan 84 mahasiswa (45,41%) yang merupakan hampir setengah dari total populasi.

d. Gambaran Responden Berdasarkan Organisasi yang Diikuti

Gambaran responden berdasarkan organisasi yang diikuti dibagi menjadi sepuluh, yaitu:

TABEL 4. 11 RESPONDEN BERDASARKAN ORGANISASI YANG DIKUTI

| Organisasi | Frekuensi | Persentase |
|------------|-----------|------------|
| SEMA | 9 | 4,86% |
| DEMA | 22 | 11,89% |
| HMJ PI | 25 | 13,51% |
| HMJ IAT | 26 | 14,05% |
| HMP AFI | 13 | 7,03% |

| | | |
|-----------------|------------|-------------|
| HMJ SAA | 9 | 4,86% |
| KAMUSH | 34 | 18,38% |
| LDK AL IHSAN | 18 | 9,73% |
| UKM OF USHURA | 12 | 6,49% |
| SANGGAR LEGENDA | 17 | 9,19% |
| TOTAL | 185 | 100% |

Berdasarkan tabel distribusi 185 mahasiswa menurut organisasi yang diikuti, terlihat bahwa KAMUSH mendominasi dengan 34 mahasiswa (18,38%), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) menunjukkan partisipasi yang cukup merata, dengan HMJ IAT memiliki anggota terbanyak 26 mahasiswa (14,05%), diikuti HMJ PI 25 mahasiswa (13,51%), HMJ AFI 13 mahasiswa (7,03%), dan HMJ SAA 9 mahasiswa (4,86%), yang secara keseluruhan mencerminkan keterlibatan mahasiswa dalam organisasi sesuai jurusan masing-masing. DEMA sebagai organisasi eksekutif mahasiswa memiliki 22 anggota (11,89%), sementara organisasi lainnya seperti LDK AL IHSAN 18 mahasiswa (9,73%), SANGGAR LEGENDA 17 mahasiswa (9,19%), UKM OF USHURA 12 mahasiswa (6,49%), dan SEMA 9 mahasiswa (4,86%) menunjukkan distribusi yang relatif merata.

2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Metode analisis deskriptif diterapkan untuk menguraikan atau memaparkan subjek penelitian dengan mengacu pada data yang dikumpulkan dari sampel atau keseluruhan populasi, selaras dengan situasi yang benar-benar ada. Di bawah ini disajikan temuan dari evaluasi deskriptif yang dipresentasikan melalui tabel berikut:

TABEL 4. 12 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

| VARIABEL | N | MIN | MAX | RANGE | MEAN | STD. DEV |
|----------|-----|-----|-----|-------|------|----------|
| SE | 185 | 34 | 136 | 102 | 85 | 17 |
| KO | 185 | 34 | 136 | 102 | 85 | 17 |

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap dua variabel SE (*Self Efficacy*) dan KO (Komitmen Organisasi), keduanya menunjukkan karakteristik statistik yang identik dengan jumlah sampel masing-masing 185 responden. Kedua variabel memiliki rentang skor yang sama yaitu dari nilai minimum 34 hingga maksimum 136, menghasilkan range sebesar 102 poin yang menunjukkan variabilitas data yang cukup luas dalam tingkat *self efficacy* dan komitmen organisasi mahasiswa. Nilai rata-rata (mean) kedua variabel adalah 85, yang berada tepat di tengah rentang teoritis, mengindikasikan bahwa secara umum mahasiswa memiliki tingkat *self efficacy* dan komitmen organisasi yang sedang atau moderat tanpa kecenderungan ekstrem ke arah tinggi atau rendah. Standar deviasi sebesar 17 pada kedua variabel menunjukkan tingkat penyebaran data yang moderat dari nilai rata-rata, dimana sebagian besar mahasiswa memiliki skor dalam rentang 68-102 (sekitar satu standar deviasi dari mean). Kesamaan sempurna dalam seluruh parameter statistik deskriptif antara variabel *self efficacy* dan komitmen organisasi menunjukkan adanya pola distribusi yang sangat mirip atau kemungkinan hubungan yang erat antara keyakinan diri mahasiswa dengan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi yang diikuti.

Selanjutnya, data dikelompokkan menjadi 3 kategori: rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokan ini didasarkan pada nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Berikut rumus yang digunakan peneliti untuk melakukan pengkategorisasian ini:

Rendah = $X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$

Sedang = $(\text{Mean} - 1 \text{SD}) < X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Tinggi = $X \leq (\text{Mean} + 1 \text{SD})$

X : Skor subjek

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar deviasi

a. Kategorisasi Variabel *Self Efficacy*

Dari tabel, diperoleh bahwa nilai rata-rata (mean) untuk skala *self efficacy* adalah 85 dan standar deviasinya adalah 17. Nilai-nilai ini digunakan sebagai dasar untuk mengelompokkan data (kategorisasi) dengan perhitungan berikut:

Rendah : $X < (85 - 17)$

: $X < 68$

Sedang : $(85 - 17) \leq X \leq (85 + 17)$

: $68 \leq X < 102$

Tinggi : $X \geq (85 + 17)$

: $X \geq 102$

TABEL 4. 13 KATEGORISASI SKALA *SELF EFFICACY*

| Kategori | Rentang Nilai | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-------------------|------------|-------------|
| Rendah | $X < 68$ | 50 | 27,03% |
| Sedang | $68 \leq X < 102$ | 85 | 45,95% |
| Tinggi | $X \geq 102$ | 50 | 27,03% |
| Total | | 185 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas bahwa kategorisasi menunjukan bahwa mayoritas 85 pengurus (45,95%) memiliki tingkat *self efficacy*, dan proporsi yang seimbang antara kategori rendah dan tinggi masing-masing 50 (27,03%) menunjukkan bahwa dalam populasi terdapat distribusi yang relatif merata antara individu yang memiliki keyakinan diri rendah dan tinggi.

b. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Dari tabel, diperoleh bahwa nilai rata-rata (mean) untuk skala komitmen organisasi adalah 85 dan standar deviasinya adalah 17. Nilai-nilai ini digunakan sebagai dasar untuk mengelompokkan data (kategorisasi) dengan perhitungan berikut :

Rendah : $X < (85 - 17)$: $X < 68$

Sedang : $(85 - 17) \leq X \leq (85 + 17)$
: $68 \leq X < 102$

Tinggi : $X \geq (85 + 17)$
: $X \geq 102$

TABEL 4. 14 KATEGORISASI SKALA KOMITMEN ORGANISASI

| Kategori | Rentang Nilai | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-------------------|------------|-------------|
| Rendah | $X < 68$ | 158 | 85,41% |
| Sedang | $68 \leq X < 102$ | 27 | 14,59% |
| Tinggi | $X \geq 102$ | 0 | 0 |
| Total | | 185 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas bahwa kategorisasi menunjukan bahwa mayoritas, mayoritas pengurus dikategori komitmen organisasi rendah yaitu 158 orang (85,41%), sementara hanya 14,59% (27 orang) yang berada pada kategori sedang, dan tidak ada satupun individu yang mencapai kategori tinggi (0%).

E. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier sederhana. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel dan merupakan teknik dalam statistik parametrik yang umum

digunakan untuk menganalisis rata-rata respon dari variabel Y yang berubah seiring dengan intervensi dari variabel X. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X) terhadap Komitmen organisasi (Y) dengan bantuan *SPSS statistic 26 for Windows*. Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- a. Ha : Adanya pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Ho : Tidak adanya pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

TABEL 4. 15 HASIL UJI HIPOTESIS

| ANOVA ^a | | | | | | |
|-------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 28639,892 | 1 | 28639,892 | 637,622 | ,000 ^b |
| | Residual | 8219,762 | 183 | 44,917 | | |
| | Total | 36859,654 | 184 | | | |
| a. Dependent Variable: KO | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), SE | | | | | | |

Berdasarkan tabel ANOVA yang menguji pengaruh *Self Efficacy* (SE) terhadap Komitmen Organisasi (KO), hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan dan kuat. Nilai F hitung sebesar 637,622 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat layak dan dapat diandalkan untuk memprediksi variabel dependen. Temuan ini membuktikan keberadaan hubungan signifikan antara variabel *Self Efficacy* dan

komitmen organisasi, dimana *Self Efficacy* terbukti memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

TABEL 4. 16 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,761 | 1,818 | | 4,268 | ,000 |
| | SE | ,521 | ,021 | ,881 | 25,251 | ,000 |
| a. Dependent Variable: KO | | | | | | |

Berdasarkan tabel *Coefficients*, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *self efficacy* (SE) memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Nilai konstanta sebesar 7,761 dengan signifikansi 0,000 ($t = 4,268$) menunjukkan bahwa ketika *self efficacy* bernilai nol, Komitmen Organisasi masih memiliki nilai dasar sebesar 7,761 unit. Koefisien regresi untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,521 dengan standar error 0,021 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit *self efficacy* akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,521 unit. Nilai t sebesar 25,251 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$) membuktikan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi sangat signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi.

2. Uji Koefisien Determinasi R

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengukuran dilakukan melalui

pengamatan terhadap nilai R Square (R^2) yang memiliki rentang dari 0 sampai 1. Koefisien tersebut menggambarkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel X dalam menerangkan perubahan variabel Y. Pengujian koefisien determinasi pada riset ini menggunakan program SPSS *Statistics 26 for Windows*. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4. 17 UJI KOEFISIEN DETERMINISASI R

| Model Summary | | | | |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,881 ^a | ,777 | ,776 | 6,702 |
| a. Predictors: (Constant), SE | | | | |

Berdasarkan tabel Model Summary, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa mode penelitian memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara *self efficacy* (SE) dan Komitmen Organisasi (KO). Nilai korelasi (R) sebesar 0,881 mengindikasikan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara *self efficacy* dan Komitmen Organisasi, dimana semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasinya. Nilai R Square sebesar 0,777 menunjukkan bahwa 77,7% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, sementara sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Adjusted R Square sebesar 0,776 yang hampir sama dengan R Square menunjukkan bahwa model ini stabil dan tidak mengalami *over-fitting*, sehingga hasil prediksi tetap akurat meskipun diterapkan pada sampel yang berbeda. Std. Error of the Estimate sebesar 6,702 menunjukkan tingkat kesalahan

rata-rata dalam memprediksi nilai Komitmen Organisasi berdasarkan *self efficacy* adalah sebesar 6,702 unit, yang relatif kecil dibandingkan dengan kekuatan prediksi model, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan prediktor yang sangat baik untuk Komitmen Organisasi.

F. Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Sebelum mengumpulkan data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba terhadap instrumen pengukuran untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang dipakai dalam mengukur efikasi diri merupakan adaptasi dari teori Albert Bandura, sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan adaptasi dari teori Mayer dan Allen. Sebelum dilakukan uji coba, kedua variabel sudah melalui *proffesional judgment*.

Uji coba (*tryout*) terhadap kedua skala dilakukan menggunakan sampel acak, yaitu pada mahasiswa fakultas syariah yang mengikuti organisasi. Kemudian dilakukan uji coba dengan total responden sebanyak 30 orang, pada instrumen variabel *self efficacy* menggunakan 34 butir item yang dijadikan instrumen, dan pada variabel komitmen organisasi menggunakan 35 butir item yang dijadikan instrumen. Hasil *tryout* dari kedua variabel menunjukkan pada variabel *self efficacy* sebanyak 0 item yang gugur, tersisa 34 butir item, dan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 1 item yang gugur, dan tersisa 34 item.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas kedua variabel dengan nilai $>0,05$ yaitu pada variabel *self efficacy* sebanyak 0,936 dengan keterangan reliabel, dan pada variabel komitmen organisasi sebanyak 0,919 dengan keterangan reliabel. Setelah uji coba instrumen selesai dilakukan dan alat ukur penelitian diperoleh, tahap selanjutnya adalah pengumpulan data dari sampel penelitian yang berjumlah 185 orang pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Selanjutnya dilakukan analisis data dari hasil penelitian yang diawali dengan uji validitas, dan didapatkan seluruh data valid. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas kedua variabel. Pada variabel *self efficacy* dengan keterangan sangat reliabel. Analisis data selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan linearitas, pada hasil uji normalitas dilakukan uji analisis menggunakan metode kolmogorov smirnov, Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data sampel terdistribusi secara normal. Pada pengujian linearitas, output SPSS di kolom *Deviation from Linearity* menampilkan nilai signifikansi $0,023 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki signifikansi hubungan yang bersifat linear.

Rumusan masalah pertama dan kedua dapat dijawab melalui kategorisasi pada analisis deskriptif yang terdiri dari tinggi, sedang dan rendah. Pada variabel *self efficacy* 50 (27,03%) pengurus termasuk kategori tinggi, 85 (45,95%) termasuk sedang, dan 50 (27,03%) termasuk kategori rendah. Pada variabel komitmen organisasi tinggi 0 (100%), sedang 27 (14,59%), dan rendah 158 (85,41%). Hal ini menunjukkan sebagian besar pengurus dalam organisasi tersebut memiliki ikatan emosional yang lemah dengan organisasi (komitmen afektif rendah).

Pada proses selanjutnya adalah uji hipotesis melalui analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi r , yang nantinya digunakan untuk menjawab rumusan masalah ketiga, berkaitan dengan pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi, hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa H_a diterima, yang bermakna terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Berdasarkan nilai koefisien determinan pada kolom R square sebesar 0,777, hal ini mengartikan bahwa besaran sumbangan variabel *self efficacy* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 77,7% dan terdapat 22,3 % indikator lain yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi selain *self efficacy*.

Hasil penelitian ini mendukung teori efikasi diri dari Albert Bandura yang mengemukakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang akan kapasitasnya dalam mengatur dan menjalankan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk meraih standar kinerja tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih termotivasi dalam mengikuti aktivitas yang penuh tantangan, memperlihatkan kegigihan lebih besar ketika menghadapi rintangan, serta menampilkan komitmen yang lebih solid terhadap pencapaian tujuan mereka.³ Dalam konteks organisasi mahasiswa, pengurus yang memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuannya akan lebih mampu mengatasi tantangan organisasi, bertahan dalam situasi sulit, dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap organisasi.

³ Albert Bandura and Nancy E Adams, "Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change," *Cognitive Therapy and Research* 1, no. 4 (1977): 287–310, <https://doi.org/10.1007/BF01663995>.

Temuan penelitian ini juga dapat dipahami melalui sudut pandang *Three-Component Model* (TCM) oleh Meyer dan Allen, yang menguraikan tiga dimensi komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.⁴ *Self efficacy* berperan penting dalam membentuk ketiga komponen komitmen ini. Pertama, *self efficacy* mempengaruhi komitmen afektif melalui perasaan percaya diri dan kompeten yang membuat individu merasa nyaman dan puas dengan perannya dalam organisasi, sehingga mengembangkan ikatan emosional yang kuat. Kedua, *self efficacy* mempengaruhi komitmen kontinyu karena individu yang yakin dengan kemampuannya akan menilai bahwa kontribusinya berharga bagi organisasi dan meninggalkan organisasi akan menimbulkan kerugian yang signifikan. Ketiga, *self efficacy* mempengaruhi komitmen normatif karena individu yang percaya diri merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sebagai bentuk balas budi atas kepercayaan yang diberikan.

Temuan penelitian ini memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diidentifikasi dalam latar belakang, yaitu rendahnya komitmen organisasi di kalangan pengurus organisasi mahasiswa, rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menurunnya kualitas pengelolaan organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga pengembangan *self efficacy* pengurus dapat menjadi strategi efektif untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam konteks organisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, rendahnya komitmen organisasi yang teridentifikasi dalam penelitian

⁴ Meyer and Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment."

ini (85,41% responden memiliki komitmen rendah) menegaskan urgensi permasalahan yang diangkat dalam latar belakang.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan organisasi mahasiswa. Pertama, program pengembangan *self efficacy* harus menjadi prioritas dalam pembinaan pengurus organisasi melalui pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan pemberian kesempatan untuk mengalami keberhasilan. Kedua, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan *self efficacy* melalui pemberian umpan balik positif, penetapan tujuan yang *realistic* dan *achievable*, serta penyediaan role model yang dapat menginspirasi pengurus muda. Ketiga, sistem rekrutmen dan seleksi pengurus perlu mempertimbangkan aspek *self efficacy* sebagai salah satu kriteria penting, tidak hanya berdasarkan kemampuan teknis atau akademis semata.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,521 dan nilai $R^2 = 0,777$ memiliki kesesuaian yang mendalam dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam. Temuan empiris penelitian ini selaras dengan ajaran Al-Quran dan hadis yang mendorong kepercayaan diri, komitmen, dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah organisasi.

Hadis-hadis Nabi Muhammad SAW memperkuat landasan teoritis tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى

يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyukai apabila seseorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia mengerjakannya dengan itqan (sempurna)" (HR. Ath-Thabrani).⁵

Fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini, dimana 85,41% responden memiliki komitmen organisasi rendah, dapat dijelaskan melalui perspektif Islam sebagai kurangnya pemahaman tentang konsep amanah dan mas'uliyah dalam berorganisasi. Rendahnya komitmen organisasi pada pengurus mahasiswa dapat diatasi dengan memperkuat pemahaman spiritual tentang pentingnya menjalankan amanah organisasi sebagai bentuk ibadah dan pengabdian.

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki keterbatasan yang meliputi :

1. Responden hanya terbatas pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, sehingga tidak bisa merepresentasikan seluruh mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.
2. Sebaran skala pada tiap jurusan dan pengurus tidak merata, dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga oleh peneliti
3. Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap variabel komitmen organisasi, namun tidak diteliti dalam penelitian ini

⁵ MUI digital- diakses 11 agustus 2025. <https://mirror.mui.or.id/tanya-jawab-keislaman/28339/bagaimana-pandangan-islam-tentang-bekerja-di-luar-mencari-nafkah/>