

BAB IV

ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum UIN Antasari Banjarmasin

1. Sejarah UIN Antasari Banjarmasin

Berdirinya UIN Antasari Banjarmasin ini berawal dari adanya kesadaran menyangkut penyempurnaan dalam pendidikan tinggi Islam yang merupakan suatu kebutuhan masyarakat di Kalimantan Selatan. Perguruan tinggi ini menjalankan pendidikan akademik yang terdiri dari dasar kesatuan dan keseluruhan ilmu pengetahuan Islam yang dinaungi langsung oleh Kementerian Agama yang telah diresmikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri agama no. 89, pada November 1964.

Nama Antasari ini diambil dari nama Pahlawan Banjar yang berjuang sangat gigih untuk melawan penjajah Belanda pada tahun 1859-1862, pahlawan tersebut bernama Pangeran Antasari. Pangeran Antasari secara resmi diangkat oleh Pemerintah RI sebagai Pahlawan Nasional yang kemudian nama beliau diabadikan dengan dijadikan nama kampus yang bernama UIN Antasari Banjarmasin.

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sebelum beralih status pada tahun 2017, dikenal oleh masyarakat dengan Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang didirikan pada tanggal 20 November 1964. Sejak 1964 terdapat 8 pemimpin atau Rektor yang memimpin IAIN Antasari Banjarmasin. Rector pertama IAIN Antasari Banjarmasin adalah K.H Zafri Zamzam. Saat awal kepemimpinannya, terdapat 4 fakultas yang berdiri yaitu fakultas Syariah di

Banjarmasin, Fakultas syariah di Kandangan, Fakultas Tarbiyah di Barabai dan Fakultas Ushuluddin di Amuntai. Selanjutnya berdiri Fakultas Tarbiyah di Banjarmasin diikuti Fakultas Tarbiyah cabang Martapura, cabang Rantau, dan cabang Kandangan. Fakultas baru yang didirikan kemudian pada tahun 1970 adalah Fakultas Dakwah di Banjarmasin. Pada akhirnya, IAIN Antasari memiliki 9 Fakultas di akhir kepemimpinan Zafri Zamzam.

Pada tahun 1973, di bawah kepemimpinan Rektor kedua, H. Mastur Jahri, MA., diputuskan bahwa semua Fakultas Tarbiyah disatukan menjadi Fakultas Tarbiyah disatukan menjadi Fakultas Tarbiyah di Banjarmasin. Beliau juga melanjutkan penyatuan fakultas lainnya menjadi satu fakultas seperti Fakultas Syariah Kandangan menjadi Fakultas Syariah bertempat di Banjarmasin dan Fakultas Ushuluddin Amuntai juga dipindah ke Banjarmasin tahun 1978. Hal ini menjadikan IAIN Antasari memiliki 4 fakultas di Banjarmasin yakni Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Dakwah, dan Fakultas Ushuluddin.

Rektor kelima yaitu Prof. Drs. K.H. M. Asywadie Syukur, Lc., menginisiasi pendirian Program Pascasarjana pada tahun 1999 dengan menyusun sebuah tim untuk merancang proposal pendirian yang dipresentasikan di Departemen Agama Pusat Jakarta. Akhirnya, Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin resmi dibuka pada 2 Oktober 2000. Berdasarkan keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2017 Tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tanggal 3 April 2017, IAIN Antasari Banjarmasin beralih status menjadi UIN Antasari Banjarmasin dengan Rektor pertama yakni Prof. Dr. H. Akh. Fauzi Aseri, M.A. Seiring dengan perubahan alih status ini, didirikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Hal tersebut menjadikan UIN Antasari

Banjarmasin memiliki 5 Fakultas yakni Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta program Pascasarjana.⁵⁷

2. Visi Misi UIN Antasari Banjarmasin

Visi UIN Antasari Banjarmasin:

UIN Antasari memiliki visi yaitu “Unggul dan Berakhlak”, dimana menjadikan lembaga pendidikan tinggi yang unggul, istimewa dan menonjol dalam kajian keilmuan. Sesuai antara ilmu-ilmu modern dengan ilmu keislaman dan menghayati nilai-nilai kebangsaan, berbasis lokal dan berwawasan global di kawasan Asia Tenggara pada tahun 2024. Berakhlak dalam hal menjadikan lembaga pendidikan yang mampu menanamkan nilai-nilai luhur dan akhlak mulia yang sesuai dengan ajaran agama islam.

Misi UIN Antasari Banjarmasin:

- a. Melaksanakan pendidikan akhlak dan spiritualitas islam dalam lingkungan kampus secara komprehensif yang berkesinambungan.
- b. Melaksanakan penelitian yang mempunyai manfaat terhadap pengembangan keilmuan dan masyarakat.
- c. Melaksanakan dan mengembangkan pola pemberdayaan terhadap masyarakat yang berbasis riset yang mempunyai manfaat dalam jangka panjang.
- d. Membangun kepercayaan dan kerjasama dengan para lembaga regional, nasional, dan internasional.

⁵⁷ UIN Antasari Banjarmasin, <https://www.uin-antasari.ac.id/sejarah-uin-antasari/>

- e. Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen professional dalam rangka mencapai kepuasan sivitas akademika dan stakeholder.⁵⁸

3. Jumlah Fakultas dan Jurusan UIN Antasari Banjarmasin Tahun Ajaran 2022-2023

a. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi memiliki empat Program Studi yang dimiliki yaitu, Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI), Manajemen Dakwah (MD) dan Informasi Teknologi.

b. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki lima Program Studi yang dimiliki yaitu, Perbankan Syariah (PS), Ekonomi Syariah (ES), Asuransi Syariah (AS), Akuntansi Syariah (AKS) dan Manajemen Bisnis Syariah (MBS).

c. Fakultas Syariah

Fakultas Syariah memiliki empat Program Studi yaitu, Hukum Ekonomi Syariah (HES), Hukum Tata Negara (HTN), Hukum Keluarga Islam (HKI) dan Perbandingan Mazhab (PM).

d. Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora memiliki lima Program Studi yaitu, Akidah dan Filsafat Islam (AFI), Psikologi Islam (PI), Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (IAT), Studi Agama-Agama (SAA) dan Ilmu Hadis.

e. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki dua belas Program Studi yaitu, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Pendidikan Agama Islam (PAI),

⁵⁸ UIN Antasari Banjarmasin, <https://www.uin-antasari.ac.id/visi-misi/>

Tadris Biologi, Tadris Fisika, Tadris Kimia, Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII), Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI), Pendidikan Matematika, Tadris Bahasa Inggris (TBI), Pendidikan Bahasa Arab (TBA) dan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidayah (PGMI).⁵⁹

4. Organisasi-organisasi UIN Antasari Banjarmasin

a. Organisasi Tingkat Universitas

Organisasi tingkat universitas meliputi sanggar musik, sanggar bahana, Lembaga Pengajian dan Pengkajian Al-Qur'an (LPPQ) UIN Antasari Banjarmasin, Lembaga Pengajian dan pengkajian (LPPI) Annisa, KSR-PMI UIN Antasari, Forum Silaturahmi Mahasiswa (FOSMA) UIN Antasari, Koperasi Mahasiswa (KOPMA), Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Senat Mahasiswa (SEMA), PSHT, SSLK Al-Banjary, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Amal, taekondo, UKM olahraga, Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) sukma, Pramuka UIN Antasari, Resismen Mahasiswa Satuan 602 (MENWA).

b. Organisasi Tingkat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Organisasi tingkat fakultas ini meliputi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF), Senat Mahasiswa Fakultas (SEMAF), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Al-Ihsan, Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga (USHURA), Komunitas Mahasiswa Ushuluddin dan Humaniora (KAMUSH), Sanggar Legenda.

c. Organisasi Tingkat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Organisasi tingkat fakultas ini meliputi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Senat Mahasiswa (SEMA), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ),

⁵⁹ UIN Antasari Banjarmasin, <https://pmb.uin-antasari.ac.id/program-studi/>

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Nurul Fata, Forum Muda FTK, Sanggar Attadib, Kereta Awan.

d. Organisasi Tingkat Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Organisasi tingkat fakultas ini meliputi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Senat Mahasiswa (SEMA), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Asy-Syifa, Teropong community, Sanggar Tasmaq Annida, RAFADA, KOFDIK, KPD.

e. Organisasi Tingkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Organisasi tingkat fakultas ini meliputi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Senat Mahasiswa (SEMA), Himpunan Mahasiswa (HMJ), KM FEBI, UKM Olahraga FEBI,

f. Organisasi Tingkat Fakultas Syariah

Organisasi Tingkat Fakultas ini meliputi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Senat Mahasiswa (SEMA), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Anak-anak Syariah (ASRI), UKM olahraga fakultas syariah, UKM Forum Kajian Hukum dan Ilmiah.

g. Organisasi Tingkat Eksternal Kampus

Organisasi tingkat ini meliputi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Himpunan Mahasiswa Islam Indonesia (HMI), Ikatan Mahasiswa Muhamadiyah (IMM), Gerakan Mahasiswa Indonesia (GMNI).

B. Hasil Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yaitu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Dikatakan akurat ketika alat tes tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang relevan dengan tujuan pengukurannya maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.⁶⁰

pada kesempatan kali ini peneliti akan memanfaatkan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 22 untuk menguji tingkat kevalidan instrument dengan metode *Product Moment Person Correlations*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan dari seluruh item pada suatu variabel. Kemudian, pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan nilai R_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua arah. Oleh Karena itu, apabila nilai dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, sebaliknya jika apabila nilai dari $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan tidak valid, adapun nilai dari R_{tabel} yang akan digunakan dalam try out kuesioner ini dengan jumlah responden sebanyak 32 adalah 0,349.

⁶⁰ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2019): hal 8.

Tabel 4.1
Hasil Tryout Uji Validitas Skala Keaktifan Berorganisasi

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1	0,228	0,349	Tidak Valid
X2	0,510	0,349	Valid
X3	0,609	0,349	Valid
X4	0,744	0,349	Valid
X5	0,721	0,349	Valid
X6	0,588	0,349	Valid
X7	0,576	0,349	Valid
X8	0,585	0,349	Valid
X9	0,629	0,349	Valid
X10	0,780	0,349	Valid
X11	0,724	0,349	Valid
X12	0,370	0,349	Valid

Tabel 4.2
Hasil Tryout Uji Validitas Skala Efikasi Diri

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1	0,326	0,349	Tidak Valid
X2	0,655	0,349	Valid
X3	0,597	0,349	Valid
X4	0,162	0,349	Tidak Valid
X5	0,350	0,349	Valid
X6	0,502	0,349	Valid
X7	0,687	0,349	Valid
X8	0,594	0,349	Valid
X9	0,492	0,349	Valid
X10	0,777	0,349	Valid
X11	0,618	0,349	Valid

X12	0,479	0,349	Valid
X13	0,661	0,349	Valid
X14	0,670	0,349	Valid
X15	0,625	0,349	Valid
X16	0,452	0,349	Valid
X17	0,388	0,349	Valid
X18	0,552	0,349	Valid
X19	0,715	0,349	Valid
X20	0,783	0,349	Valid
X21	0,407	0,349	Valid
X22	0,371	0,349	Valid
X23	0,644	0,349	Valid
X24	0,419	0,349	Valid
X25	0,446	0,349	Valid
X26	0,510	0,349	Valid
X27	0,719	0,349	Valid
X28	0,469	0,349	Valid
X29	0,432	0,349	Valid

Tabel 4.3
Hasil Tryout Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y1	0,751	0,349	Valid
Y2	0,842	0,349	Valid
Y3	0,799	0,349	Valid
Y4	0,634	0,349	Valid
Y5	0,819	0,349	Valid
Y6	0,819	0,349	Valid
Y7	0,675	0,349	Valid
Y8	0,648	0,349	Valid
Y9	0,613	0,349	Valid
Y10	0,579	0,349	Valid

Hasil uji validitas instrument tahap tryout dengan total 32 responden menggunakan rumus Product Moment Person Correlations dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 22 yang peneliti lakukan, kemudian memperoleh satu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel keaktifan berorganisasi (X1), hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 11 item yang valid dan 1 item yang tidak valid. Adapun rincian nomor item yang valid yaitu: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.
2. Pada variabel efikasi diri (X2), hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 27 item yang valid dan 2 item tidak valid. Adapun rincian nomor item yang valid yaitu: 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.
3. Pada variabel kesiapan kerja (Y), hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 10 item valid dan 0 item tidak valid. Adapun rincian nomor item yang valid yaitu: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui serta mengukur sejauh mana suatu instrument itu dapat dipercaya karena mempunyai nilai kestabilan maupun keandalan yang tinggi. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrument penelitian dalam tryout ini, peneliti menggunakan pengujian *internal consistency* dengan teknik *Alpa Cronbach* (α), yakni instrument dianggap reliable apabila nilai $\alpha > 0,6$.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Menginterpretasikan uji reliabilitas dilihat pada tabel statistics yaitu pada nilai *Cronbach's Alpha* tersebut merupakan nilai dari keseluruhan item.

1) Skala Keaktifan Berorganisasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Skala Keaktifan Berorganisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	12

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas sebesar 0,760. Berdasarkan ketentuan para ahli, dapat disimpulkan bahwa skala keaktifan berorganisasi memiliki reliabilitas yang dapat diterima (*acceptable reliability*) karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

2) Skala Efikasi Diri

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	28

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas sebesar 0,740. Berdasarkan ketentuan para ahli, dapat disimpulkan bahwa skala efikasi diri memiliki reliabilitas yang dapat diterima (*acceptable reliability*) karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

3) Skala Kesiapan Kerja

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas sebesar 0,898. Berdasarkan ketentuan para ahli, dapat disimpulkan bahwa skala kesiapan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima (*acceptable reliability*) karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 4.7
Hasil Tryout Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai (α)	Sig.	Keterangan
1	Keaktifan Berorganisasi	0,760	0,6	Reliabel
2	Efikasi Diri	0,740	0,6	Reliabel
3	Kesiapan Kerja	0,898	0,6	Reliabel

Berdasarkan sajian dari tabel di atas yang diuji menggunakan rumus Alpa Cronbach (α) dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 22 didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil tingkat reliabilitas variabel keaktifan berorganisasi (X1) adalah 0,760.
- b. Hasil tingkat reliabilitas variabel efikasi diri (X2) adalah 0,740.
- c. Hasil tingkat reliabilitas variabel keaktifan berorganisasi (Y) adalah 0,898.

Berdasarkan pengujian internal consistency dengan teknik Alpa Cronbach (α) yakni item pernyataan dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$ maka

kedua instrument tersebut dapat dikatakan telah memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode pengumpulan angka-angka, melabelkan angka-angka, perlabelan, pemrosesan, deskripsi, serta menganalisis angka-angka tersebut juga menafsirkan dengan memberikan penjelasan.⁶¹

Uji analisis deskriptif yang digunakan oleh peneliti menggunakan statistic deskriptif dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics 2 for windows. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.8
Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keaktifan Berorganisasi	235	26	44	36.57	3.549
Efikasi Diri	235	76	108	88.38	7.107
Kesiapan Kerja	235	24	40	33.73	3.200
Valid N (listwise)	235				

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, maka dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti yaitu:

- a) Variabel keaktifan berorganisasi dapat diketahui bahwa nilai minimal sebesar 26 dengan nilai maksimal sebesar 44, nilai rata-rata keaktifan berorganisasi sebesar 36,57 dan standar deviasi data keaktifan berorganisasi adalah 3,549.

⁶¹ Vivi Silvia, *Statistik Deskriptif* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020): hal 13.

- b) Variabel efikasi diri dapat diketahui bahwa minimal sebesar 76 dengan nilai maksimal sebesar 108, nilai rata-rata efikasi diri sebesar 88,38 dan standar deviasi data efikasi diri adalah 7,107.
- c) Variabel kesiapan kerja dapat diketahui bahwa minimal sebesar 24 dengan nilai maksimal sebesar 40, nilai rata-rata kesiapan kerja sebesar 33,73 dan standar deviasi data kesiapan kerja adalah 3,200.

Untuk mendapatkan nilai kategori tinggi dan rendahnya nilai subjek pada variabel keaktifan berorganisasi, efikasi diri dan kesiapan kerja terdapat rumusan dalam pengkategorian tersebut. Berdasarkan norma kategori menurut Saifuddin Azwar sebagai berikut:

Rendah = $X < (M - 1.SD)$

Sedang = $(M - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$

Tinggi = $X > (M + 1.SD)$

Keterangan:

M : Mean (Rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Tabel 4.9
Kategorisasi Data Keaktifan Berorganisasi

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	26	11.1	11.1	11.1
	tinggi	209	88.9	88.9	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa tingkat keaktifan berorganisasi terdapat 26 (11,1%) responden memiliki tingkat keaktifan berorganisasi sedang, serta 209 (88.9%) responden memiliki tingkat keaktifan berorganisasi tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keaktifan berorganisasi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin di dominasi kategori tinggi.

Tabel 4.10
Kategorisasi Data Efikasi diri

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	13	5.5	5.5	5.5
	Tinggi	222	94.5	94.5	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa efikasi diri terdapat 13 (5.5%) responden memiliki tingkat keaktifan berorganisasi sedang, serta 222 (94.5%) responden memiliki efikasi diri tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin di dominasi kategori tinggi.

Tabel 4.11
Kategorisasi Data Kesiapan Kerja

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	3.0	3.0	3.0
	Tinggi	228	97.0	97.0	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa kesiapan kerja terdapat 7 (7%) responden memiliki tingkat kesiapan kerja sedang, serta 228 (97%)

responden memiliki kesiapan kerja tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin di dominasi kategori tinggi.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji enormalan distribusi atau bentuk data, sehingga uji normalitas yaitu data dari setiap variabel yang digunakan dari populasi berdistribusi normal. Uji normalitas bermanfaat agar mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti tersebut berdistribusi normal atau tidak.⁶²

Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti menggunakan kolmogrov-Smirnow serta memakai bantuan SPSS Statistics 22 for windows. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		235
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58882367
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.038
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

⁶² Andhita Desy Wulandari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Felicha, 2016): hal 25.

Pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0,200. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya variabel keaktifan berorganisasi, efikasi diri dan kesiapan kerja berdistribusi normal. Maka dari itu syarat uji regresi linier berganda terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas atau uji linieritas regresi, diaplikasikan untuk analisis regresi linear sederhana serta berganda. Uji linieritas bermanfaat untuk mengetahui apakah variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Uji linieritas dalam riset ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 22 for windows, antar variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai sig pada Deviation from Linearity $> 0,05$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.13
Uji Linieritas Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	716.471	17	42.145	5.443	.000
	Linearity	545.035	1	545.035	70.396	.000
	Deviation from Linearity	171.436	16	10.715	1.384	.151
Within Groups		1680.100	217	7.742		
Total		2396.570	234			

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan uji linieritas pada tabel diatas maka diperoleh nilai sig pada Deviation from Linearity sebesar 0, 151. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi $0,151 > 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan

bahwasanya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel keaktifan berorganisasi dengan kesiapan kerja.

Tabel 4.14
Uji Linieritas Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups (Combined)	997.842	30	33.261	4.851	.000
	Linearity	784.729	1	784.729	114.450	.000
*	Deviation from Linearity	213.113	29	7.349	1.072	.375
X	Within Groups	1398.728	204	6.857		
2	Total	2396.570	234			

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan uji linieritas pada tabel diatas maka diperoleh nilai sig pada *Deviation from Linearity* sebesar 0, 375. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi $0,375 > 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel efikasi diri dengan kesiapan kerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diaplikasikan pada analisis regresi berganda dari dua atau lebih variabel independen (X), uji multikolinieritas memiliki manfaat untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kerjasama yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas yang digunakan oleh peneliti menggunakan bantuan SPSS Statistics 22 for windows. Jika nilai tolerance > 10 memiliki arti tidak menghasilkn multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka

menghasilkan multikolinieritas.⁶³ Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas Keaktifan Berorganisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan kerja

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.570	1.753
X2	.570	1.753

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Sesuai dengan uji multikolinieritas pada tabel di atas maka diperoleh nilai tolerance pada variabel independen (X) sebesar $0,570 > 0,1$ yaitu tidak menghasilkan multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF pada variabel (X) sebesar $1,753 < 10$ yang berarti tidak menghasilkan multikolinieritas dengan artian bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi.

d. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bermanfaat untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada riset yang dilakukan. Heteroskedastistas berarti varian residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Residual merupakan selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi, serta absolut yaitu nilai mutlak. Syarat dasar yang harus dipenuhi dalam model regresi ini yaitu apabila variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka hal itu dinamakan homokedastistas.

⁶³ Syarif Hidayatullah, *Metodologi Penelitian Pariwisata* (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023): hal 34.

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $<$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastistas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.263	1.240		
Keaktifan Berorganisasi	.003	.036	.007	.080	.936
Efikasi Diri	-.003	.018	-.013	-.154	.878

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig pada variabel keaktifan berorganisasi 0,936 dan sig pada variabel efikasi diri yaitu 0,878. Dapat dikatakan variabel keaktifan berorganisasais $0,936 > 0,05$ dan variabel efikasi diri $0,878 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskestisitas dalam model regresi pada penelitian ini. Variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

e. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah salah satu model persamaan untuk menggambarkan hubungan antar dua atau lebih variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \alpha + \beta X_{i1} + \beta X_{i2} + \dots + \beta X_{in} + \varepsilon$$

Keterangan:

Y_i = Variabel Dependen

X_{i1}, X_{i2}, X_{in} = Variabel Independen pertama, kedua, seterusnya
(*predictor*) ke-i

α = Parameter konstanta

β = Koefisien regresi

n = Banyak data pengamatan

ε = Variabel error atau standard error ke-i

Berdasarkan analisis dengan menggunakan output SPSS Statistic 22 for windows, maka ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Estimasi Linier Berganda
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.724	2.175		4.471	.000
Keaktifan Berorganisasi	.161	.063	.179	2.539	.012
Efikasi Diri	.205	.032	.455	6.473	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y_i = 0,179X_1 + 0,455X_2$$

Keterangan:

Y_i = Kesiapan Kerja

X_1 = Keaktifan Berorganisasi

X_2 = Efikasi Diri

- 1) Variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai 0,179.
- 2) Variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai 0,455.

Namun untuk menguji signifikansi koefisien regresi ini, maka perlu pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan uji f.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan agar mencoba secara fragmentaris apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian parsial atau uji t menggunakan nilai sig 0,05 atau 5%.

Dasar penjabaran :

1. Melihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - a) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak serta H_a diterima dengan artian variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
 - b) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima serta H_a ditolak dengan artian variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Melihat nilai sig
 - a) Apabila nilai sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan signifikan, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima dengan artian variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

- b) Apabila nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak signifikan, sehingga H_0 diterima serta H_a ditolak dengan artian variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.⁶⁴

Tabel 4.18
Uji Parsial Linier Berganda (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.724	2.175		4.471	.000
Keaktifan Berorganisasi	.161	.063	.179	2.539	.012
Efikasi Diri	.205	.032	.455	6.473	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan Uji t maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada nilai t_{hitung} pada variabel keaktifan berorganisasi sebesar 2,539 serta nilai sig 0,012. Sehingga karena $t_{hitung} 2,539 > t_{tabel} 1,970$ serta nilai sig $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

Kesimpulan: “Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja” atau dengan pengertian lain variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh secara sendiri serta signifikan terhadap esiapan kerja.

- 2) Pada nilai t_{hitung} pada variabel efikasi diri 6,473 serta nilai sig 0,000. Sehingga karena $t_{hitung} 6,473 > 1,970$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

⁶⁴ Syarif Hidayatullah, *Metodologi Penelitian Pariwisata* (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023): hal 102-103.

Kesimpulan: “Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja” atau dengan pengertian lain variabel efikasi diri berpengaruh secara sendiri serta signifikan terhadap kesiapan kerja .

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f bermanfaat agar melihat apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Dasar penjabaran:

1. Melihat dari F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - a) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti secara simultan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 - b) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak dengan arti secara simultan variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
2. Melihat nilai sig
 - a) Apabila nilai sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian secara simultan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 - b) Apabila nilai sig $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak signifikan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artian secara simultan

variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).⁶⁵

Tabel 4.19
Uji Simultan Linier Berganda (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.300	2	414.150	61.267	.000 ^b
	Residual	1568.270	232	6.760		
	Total	2396.570	234			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan uji F pada tabel diatas, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,267 dengan nilai sig 0,000. Sehingga karena $F_{hitung} 61,267 > F_{tabel} 6,47$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dinyatakan bahwa variabel independen meliputi keaktifan berorganisasi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bermanfaat agar melihat serta menilai seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai (R^2) berada diantara 0 serta 1.

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi antara Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.227	.224	2.819

⁶⁵ Syarif Hidayatullah, *Metodologi Penelitian Pariwisata*: hal 103.

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya R Square sebesar 0,227. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja sebesar 22,7 %, serta 77,3% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar dari riset ini.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi antara Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.325	2.630

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya R Square sebesar 0.327 Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 32,7 %, serta 67,3% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar dari riset ini.

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi antara Keaktifan Berorganisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.340	2.600

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi

(Sumber: *Output SPSS Statistic 22 for windows*)

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya R Square sebesar 0,346. Hal ini mengandung pengertian

bahwa dampak keaktifan berorganisasi dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 34,6 %, serta 65,4% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar dari riset ini.

5. Indikator Pembentuk Utama

a. Indikator Pembentuk Keaktifan Berorganisasi

Pada variabel keaktifan berorganisasi terdapat 5 indikator pembentuk keaktifan berorganisasi yaitu *responsivitas*, *akuntabilitas*, *keadaptasian*, *empati* dan *keterbukaan atau transparasi*. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator adalah dengan membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

Responsivitas	$\frac{2412}{8594} \times 100\% = 28\%$
Akuntabilitas	$\frac{1551}{8594} \times 100\% = 18,1\%$
Keadaptasian	$\frac{1502}{8594} \times 100\% = 17,5\%$
Empati	$\frac{1556}{8594} \times 100\% = 18,10\%$
Keterbukaan/transparasi	$\frac{1573}{8594} \times 100\% = 18,30\%$

a) Indikator Pembentuk Efikasi Diri

Pada variabel efikasi diri terdapat 3 indikator pembentuk efikasi diri yaitu *Tingkat kesulitan*, *keumuman* dan *kekuatan*. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator adalah dengan membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

Tingkat Kesulitan	$\frac{6816}{20711} \times 100\% = 32,9\%$
Luas Bidang	$\frac{6970}{20711} \times 100\% = 33,7\%$

Tingkah Laku

$$\text{Kekuatan} \quad \frac{6925}{20711} \times 100\% = 33,4\%$$

b) Indikator Pembentuk Kesiapan Kerja

Pada variabel kesiapan kerja terdapat 4 indikator pembentuk kesiapan kerja yaitu keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman dan atribut kepribadian. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator adalah dengan membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

$$\text{Keterampilan} \quad \frac{2287}{7925} \times 100\% = 28,8\%$$

$$\text{Ilmu Pengetahuan} \quad \frac{3135}{7925} \times 100\% = 39,5\%$$

$$\text{Pemahaman} \quad \frac{806}{7925} \times 100\% = 10,2\%$$

$$\text{Atribut Kepribadian} \quad \frac{1698}{7925} \times 100\% = 21,5\%$$

D. Pembahasan

1. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan uji parsial dan uji t mengenai keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 2,539 > t_{tabel} 1,970$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

Besar koefisien determinasi (R^2) adalah 0,227 yang artinya keaktifan berorganisasi berpengaruh sebesar 22,7 % terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin, sedangkan 77,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel

diluar ini. hal ini didapatkan dari penelitian terdahulu, dari penelitian lain, berdampak pada kesiapan kerja selain keaktifan berorganisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Alfajri penelitian tersebut dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Analisis data menunjukkan didapat nilai t hitung $6,459 > t$ tabel $2,013$. Dengan demikian karena t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh keaktifan mahasiswa berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan akuntansi Universitas Islam Riau.⁶⁶

Mahasiswa yang mengambil peran aktif dalam operasi organisasi dipandang memiliki lebih banyak inisiatif dan kapasitas yang lebih besar untuk memotivasi diri sendiri dan membimbing diri sendiri ketika bekerja dalam lingkungan profesional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmayanti bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, selain itu mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi akan belajar banyak hal seperti cara berbicara di depan umum, manajemen waktu, cara berkepimpinan dan tanggung jawab.⁶⁷

Kegiatan organisasi adalah salah satu modal membentuk kesiapan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Dalam hal ini kegiatan organisasi diharapkan dapat memberikan pengalaman kepada mahasiswa sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa untuk terjun langsung dalam dunia kerja. Penelitian ini sesuai dengan manfaat organisasi menurut Sulvia Sukirman yaitu melatih kerja sama, menambah wawasan dan membina kepercayaan diri yang nantinya akan

⁶⁶ Alfajri, "Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas Islam Riau" (Riau, Universitas Islam Riau, 2020): hal 71.

⁶⁷ Nuraina, Styaningrum, and Irmayanti, "Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening."

berguna dalam dunia kerja. Semakin besar nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin besar pula tingkatan kesiapan untuk menyongsong dunia kerja. Budaya organisasi yang baik akan selalu dibawa dan diaplikasikan dimanapun, maka seorang mahasiswa sebagai *agent of change* dituntut untuk bisa meningkatkan kesiapan diri agar dapat menanggapi dunia kerja yang beragam situasi.⁶⁸

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan uji parsial dan uji t mengenai efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin diperoleh bahwa nilai $6,473 > 1,970$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

Besar koefisien determinasi (R^2) adalah 0,327 yang artinya efikasi diri berpengaruh sebesar 32,7% terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin, sedangkan 67,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian Aldilanur Balqis Prisirilia dengan kesimpulan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan

⁶⁸ Riska Adilah Nasution, "Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga Dan Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ecogen* Vol.5 No.3 (2022): hal 484.

bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap work readiness dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar 35,5%.⁶⁹

Semakin tinggi tingkat efikasi diri pada mahasiswa semakin tinggi juga kesiapan kerja pada mahasiswa. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suseno & Saputra yang menunjukkan bahwa efikasi diri atau disebut dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa memiliki dampak dalam membantu meningkatkan kesiapan dan sikap kompetitif untuk memenangkan persaingan di dunia kerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bandura bahwa individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki usaha yang maksimal untuk mengatasi segala hambatan untuk mencapai suatu tujuan, maka dari itu mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih siap untuk menentukan karirnya atau siap untuk bekerja demi masa depan yang baik. Efikasi diri merujuk pada evaluasi individu mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu kemudian dapat mengatasi hambatan.⁷⁰ Dalam proses mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja, seorang mahasiswa perlu memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang lebih menonjol, yakin dengan potensi intelektual yang dimiliki, yakin dengan kelebihan yang dimiliki yang membedakannya dengan orang lain dan dapat menerima perbedaan tiap individu.⁷¹

Bandura juga mengemukakan bahwa efikasi diri dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan keluasan (*generality*). Aspek-

⁶⁹ Aldilanur Balqis Prisilia, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru Di Kota Bandung Pada Masa Pandemi Covid-19," *Psychology Science* Volume 1, No. 1 (2021): hal 12.

⁷⁰ Ghufron and Risnawati, *Teori-Teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2017): hal 30.

⁷¹ Susantoputri and Kristina, *Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang*, vol. Vol 10 No 1 (Universitas Kristen Krida Wacana: Jurnal Psikologi, 2014): hal 67-70.

aspek ini mendorong mahasiswa untuk mengerjakan suatu tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Mahasiswa dapat dikatakan siap menghadapi dunia kerja ketika mampu melaksanakan tugas-tugas yang berkembang, tidak hanya menyelesaikan, tetapi diharapkan mampu menyesuaikan dan menempatkan dirinya dengan baik sesulit apapun situasi yang dihadapi, sikap tersebut mencerminkan pengetahuan yang ada dalam diri mahasiswa. Menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugasnya, hal ini sejala dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Maki yaitu sudah seharusnya mahasiswa mempunyai bidang keterampilan tertentu sebagai upaya prasyarat memenuhi pasar tenaga kerja. Hal-hal yang mendukung seperti sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Potensi dan kemampuan mahasiswa perlu dikembangkan sehingga bermanfaat dan terus meningkat dalam menciptakan kesiapan kerja, juga untuk menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.⁷²

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

3. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan uji simultan atau uji F mengenai keaktifan berorganisasi dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} 61,267 > F_{tabel} 6,47$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

⁷² Rizki Diah Baiti and Sri Muliati Abdullah, "Career Self Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir," *Psikologi Integratif* Vol. 5, No 2 (2017): hal 130-131.

berarti keaktifan berorganisasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

Besar koefisien determinasi (R^2) adalah 0,346 yang artinya keaktifan berorganisasi dan efikasi diri berpengaruh sebesar 34,6% terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin, sedangkan 65,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setya Erlangga bahwa seseorang yang aktif dalam organisasi maka dikatakan lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan variabel *self efficacy* dapat memediasi pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Jadi mahasiswa yang telah aktif dalam berorganisasi memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi sehingga mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang tinggi juga.⁷³

Menurut penelitian dari Angela berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, baik bersumber dari dalam diri individu dan dari luar diri individu.⁷⁴ Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yaitu efikasi diri. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk membantuk sikap dalam suasana tertentu.⁷⁵ Mahasiswa dengan tingkatan efikasi diri yang tinggi berarti mempercayai bahwa diri sendiri bisa sukses, mempunyai kewajiban dalam menyelesaikan masalah dan tidak pantang menyerah jika sesuatu yang yang sudah dikerjakan tidak berhasil.

⁷³ Setya Erlangga, "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana)" (Skripsi, Salatiga, Universitas Kristen Satya Wacana, 2022): hal 8.

⁷⁴ Angela C. Wolff, "Ready for What? An Exploration of the Meaning of New Graduate Nurses' Readiness for Practice," *Internasional Journal of Nursing Education Scholarship* Vol 7, No 1 (2010): hal 10.

⁷⁵ Albert Bandura, *Self-Efficacy in Changing Societies* (America: Cambridge University Press, 1995): hal 15.

Selain faktor internal, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu keaktifan berorganisasi juga dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin. Organisasi adalah unit sosial yang dikelola secara sadar dengan batas-batas yang relatif dengan tujuan bekerja menuju tujuan bersama.⁷⁶ Keaktifan berorganisasi, merupakan mahasiswa yang terlibat aktif dalam sesuatu kelompok ataupun organisasi untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu sehingga pengalaman-pengalaman yang didapatkan seperti *leadership*, bekerjasama dengan tim, dapat bersosial, dll, hal yang didapatkan dalam organisasi tersebut memberikan dampak pada mahasiswa ketika memasuki dunia kerja. Sehingga aktif dalam organisasi dan memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempunyai kesiapan kerja yang tinggi dan dapat dikatakan individu tersebut siap dalam memasuki dunia kerja.

Dengan demikian secara simultan dapat dikatakan bahwa keaktifan berorganisasi dan efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

E. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses riset ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialamiserta dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan risetnya karena riset ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam riset-riset kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam riset tersebut, antara lain:

⁷⁶ Adilah Nasution, "Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga Dan Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang Di Masa Pandemi Covid-19: hal 476"

- 1) Cukup sulit mencari responden karena pengambilan data secara online sehingga prosesnya menjadi terhambat.
- 2) Pada proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan serta pemahaman yang berbeda pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam angketnya.