

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin merupakan salah satu perguruan tinggi Islam negeri di Kalimantan Selatan yang memiliki kontribusi signifikan dalam pengembangan pendidikan Islam. Institusi ini pada awalnya bernama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari, yang didirikan sebagai respons atas kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan Islam yang lebih berkualitas. Gagasan pendiriannya telah muncul sejak diselenggarakannya Kongres Umat Islam Kalimantan pada tahun 1947 serta Kongres Serikat Muslimin Indonesia pada tahun 1948 di Banjarmasin.

Sebagai langkah awal realisasi, pada 28 Februari 1948 di Barabai dibentuk Badan Persiapan Sekolah Tinggi Islam Kalimantan yang diketuai oleh H. Abdurrahman Ismail. Perkembangan selanjutnya ditandai dengan berdirinya Fakultas Agama Islam pada tahun 1958, yang kemudian mengalami beberapa perubahan nama hingga menjadi Fakultas Syariah. Pada tahun 1961, didirikan tiga fakultas agama di berbagai daerah, yaitu Fakultas Ushuluddin di Amuntai, Fakultas Tarbiyah di Barabai, dan Fakultas Adab di Kandangan, dengan dukungan pemerintah daerah, termasuk H. Maksid.

Pada tahun 1962, terbentuk Universitas Islam Antasari (Unisan), yang kemudian secara resmi berubah menjadi IAIN Al Jami'ah Antasari pada tahun

1964 dengan rektor pertama Zafri Zamzam. Seiring berjalannya waktu, jumlah fakultas mengalami penyesuaian hingga pada tahun 1978 tersusun menjadi empat fakultas utama, yaitu Syariah, Tarbiyah, Dakwah, dan Ushuluddin.

Perkembangan institusi terus berlanjut, salah satunya melalui pembukaan Program Pascasarjana pada tahun 2000 yang diprakarsai oleh M. Asywadie Syukur. Transformasi menuju universitas dimulai pada masa kepemimpinan Kamrani Buseri dan dilanjutkan oleh Akh. Fauzi Aseri, hingga akhirnya terjadi perubahan status dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin ditetapkan melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2017.

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin menyelenggarakan pendidikan melalui lima fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain itu, universitas ini juga didukung oleh penyelenggaraan Program Pascasarjana. Secara keseluruhan, terdapat sekitar 40 program studi yang tersebar di seluruh fakultas tersebut (*Sejarah UIN Antasari Banjarmasin*, n.d.).

2. Geografis UIN Antasari Banjarmasin

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin memiliki dua lokasi kampus utama, yakni Kampus I dan Kampus II. Kampus I beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani KM 4,5, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin. Letaknya yang berada di pusat kota menjadikan kampus ini mudah dijangkau serta didukung oleh akses yang strategis terhadap berbagai

fasilitas umum. Sejak awal berdirinya, Kampus I juga berfungsi sebagai pusat utama penyelenggaraan kegiatan akademik.

Adapun Kampus II terletak di Jalan Pandarapan KM 1, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru. Pengembangan kampus ini dilakukan secara intensif dalam kurun waktu 2018 hingga 2022 melalui pembangunan berbagai sarana dan prasarana penunjang akademik. Saat ini, Kampus II telah dimanfaatkan oleh *civitas academica* sebagai lokasi pelaksanaan perkuliahan serta berbagai aktivitas akademik lainnya.

3. Visi, Misi, dan Logo UIN Antasari Banjarmasin

a. Visi

Visi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin adalah “*Unggul dan Berakhlak*”. Visi ini mengandung makna bahwa universitas berkomitmen menjadi institusi pendidikan tinggi yang memiliki keunggulan dalam pengembangan keilmuan yang memadukan ilmu-ilmu keislaman dengan ilmu pengetahuan modern secara terpadu. Keunggulan tersebut diharapkan mampu menjadikan universitas memiliki daya saing yang kuat, tetap berlandaskan nilai-nilai kebangsaan, memperhatikan kearifan lokal, serta memiliki perspektif global, khususnya di kawasan Asia Tenggara. Selain itu, predikat berakhlak mencerminkan upaya universitas dalam menumbuhkan dan menginternalisasikan nilai-nilai moral Islami kepada seluruh sivitas akademika. Nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui sikap dan perilaku yang baik dalam hubungan dengan Allah Swt., sesama manusia, lingkungan sekitar, maupun terhadap diri sendiri (*Visi, Misi UIN Antasari Banjarmasin*, n.d.).

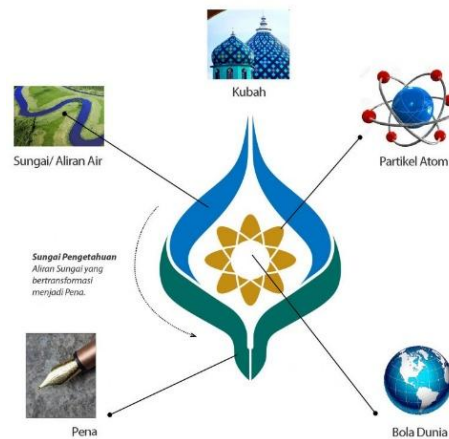
b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin memiliki beberapa misi, yaitu:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan di bidang ilmu keislaman yang bersifat interdisipliner dengan keunggulan, karakteristik khas, serta kemampuan bersaing pada tingkat internasional.
- 2) Mengimplementasikan pendidikan akhlak dan nilai-nilai spiritual Islam secara menyeluruh dan berkelanjutan dalam lingkungan kampus.
- 3) Mengembangkan dan melaksanakan kegiatan penelitian yang memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan serta kesejahteraan masyarakat.
- 4) Menjalankan serta memperkuat program pemberdayaan masyarakat yang berbasis hasil penelitian dan memberikan dampak berkelanjutan.
- 5) Menjalin serta meningkatkan hubungan kemitraan dan kerja sama dengan berbagai lembaga di tingkat regional, nasional, maupun internasional.
- 6) Mengoptimalkan tata kelola perguruan tinggi melalui penerapan manajemen yang profesional guna meningkatkan kepuasan sivitas akademika dan berbagai pihak yang berkepentingan.

c. Logo

Gambar 4.1 Logo UIN Antasari Banjarmasin



Sumber: Situs Resmi UIN Antasari Banjarmasin

Logo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin merefleksikan semangat dan dinamika baru institusi yang berlandaskan visi dan misi yang diusung. Secara visual, logo ini menggambarkan konsep “*sungai pengetahuan*” yang tersusun dari lima unsur utama, yaitu kubah, aliran sungai, pena, partikel atom, dan bola dunia. Kubah melambangkan keluasan, keterbukaan, dan kelapangan dalam penyelenggaraan pendidikan Islam yang unggul dan berakhlak. Aliran sungai merepresentasikan identitas geografis Banjarmasin sebagai kota yang kaya akan sungai, sementara transformasinya menjadi bentuk pena mencerminkan komitmen dalam menyebarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat. Partikel atom menggambarkan pengembangan ilmu pengetahuan melalui riset dan inovasi yang berkelanjutan, sedangkan bola dunia melambangkan orientasi global dalam mengembangkan keilmuan. Selain itu, penggunaan warna hijau mencitrakan nuansa keislaman, warna kuning keemasan

melambangkan keunggulan, dan warna biru merepresentasikan kejernihan berpikir, keluasan wawasan, serta arah tujuan yang jelas dalam pengembangan institusi.

d. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Uin Antasari Banjarmasin



Sumber: Situs Resmi UIN Antasari Banjarmasin

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahap dengan melibatkan mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang telah mengikuti kegiatan magang. Adapun fokus penelitian diarahkan pada mahasiswa angkatan 2022. Pemilihan subjek ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa pada tahap tersebut sedang berada di masa akhir perkuliahan serta mulai mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, mereka dianggap telah memiliki gambaran yang lebih jelas terkait keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) maupun persepsi terhadap peluang kerja (*self-perceived employability*).

Tahap konfirmasi fenomena di lapangan dilakukan melalui wawancara evaluatif pasca-magang yang dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2026. Wawancara ini dilakukan secara daring melalui aplikasi WhatsApp maupun tatap muka langsung kepada lima orang mahasiswa angkatan 2022 UIN Antasari Banjarmasin dari beberapa fakultas berbeda yang telah menyelesaikan program magang. Langkah ini sengaja diambil oleh peneliti setelah proses pengumpulan data kuantitatif selesai, dengan tujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam (*cross-check*) sekaligus memberikan konfirmasi kualitatif terhadap variasi dinamika psikologis responden. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran kontekstual yang nyata mengenai bagaimana pengalaman langsung di dunia kerja (magang) memengaruhi fluktuasi keyakinan diri dan persepsi kelayakan kerja mahasiswa tingkat akhir secara *real-time*.

Proses pengumpulan data utama dilaksanakan pada 24 Februari hingga 6 April 2026. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui media *WhatsApp*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala psikologis yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Skala *self-efficacy* dan *self-perceived employability* digunakan secara langsung tanpa adanya perubahan pada isi maupun susunan item, sehingga tetap mempertahankan bentuk aslinya. Pemilihan instrumen ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instrumen tersebut telah digunakan dan terbukti memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik dalam penelitian terdahulu.

Setiap item dalam skala disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan *skala Likert* sebagai pilihan jawaban. partisipan diminta memilih respons yang paling mencerminkan keadaan atau pengalaman yang mereka alami. Dengan penggunaan instrumen yang diadopsi secara langsung, data yang terkumpul diharapkan mampu merepresentasikan keadaan yang sesungguhnya terkait variabel yang diteliti.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 122 mahasiswa yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan, yaitu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 yang telah melaksanakan magang. Pemilihan subjek ini juga didasarkan pada relevansi karakteristik mereka dengan tujuan penelitian, yaitu untuk melihat besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada individu yang sedang berada dalam tahap transisi menuju dunia kerja.

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang mencerminkan kondisi nyata pada objek penelitian sehingga informasi yang diperoleh memiliki tingkat keakuratan yang memadai (Sugiyono, 2019). Secara operasional, validitas butir pernyataan dievaluasi untuk melihat sejauh mana setiap item mampu menjalankan fungsinya dalam mengungkap konstruk yang hendak diukur secara akurat.

Dalam menentukan keabsahan tiap butir instrumen, dilakukan teknik korelasi *Product Moment* dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan nilai *r tabel* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan distribusi nilai statistik, untuk jumlah responden (N) sebanyak 122, maka nilai *r tabel* yang digunakan adalah 0,178.

Pengambilan keputusan dalam uji validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi *r hitung* dengan nilai kritis pada tabel distribusi *r tabel*. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2019), Kelayakan suatu instrumen ditinjau dari tingkat validitasnya, yaitu kemampuan instrumen dalam menghasilkan data yang merepresentasikan kondisi aktual objek penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih tinggi dibandingkan nilai *r tabel*. Ghozali (2018) menegaskan bahwa kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ pada tingkat signifikansi 5%; jika hasil perhitungan menunjukkan *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, maka butir pernyataan tersebut disimpulkan valid sebagai indikator pengukur variabel penelitian.

a. Validitas Skala *Self-efficacy*

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Skala *Self-efficacy*

Item	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,109	0,178	Tidak Valid
2	0,205	0,178	Valid
3	0,236	0,178	Valid
4	0,318	0,178	Valid

Item	R Hitung	R table	Keterangan
5	0,248	0,178	Valid
6	0,397	0,178	Valid
7	0,516	0,178	Valid
8	0,490	0,178	Valid
9	0,305	0,178	Valid
10	0,357	0,178	Valid
11	0,353	0,178	Valid
12	0,536	0,178	Valid
13	0,462	0,178	Valid
14	0,556	0,178	Valid
15	0,463	0,178	Valid
16	0,617	0,178	Valid
17	0,471	0,178	Valid
18	0,568	0,178	Valid
19	0,532	0,178	Valid
20	0,501	0,178	Valid
21	0,553	0,178	Valid
22	0,576	0,178	Valid
23	0,391	0,178	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, mengingat instrumen ini merupakan hasil adopsi yang perlu disesuaikan dengan konteks subjek penelitian saat ini, penelitian ini menerapkan teknik uji terpakai dalam proses pengujian validitas instrumen. Untuk memastikan instrumen memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang memadai, peneliti kembali menguji validitas serta reliabilitas menggunakan data yang diperoleh dari sampel penelitian guna memastikan keajegan instrumen saat digunakan pada mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin, diketahui bahwa sebagian besar item pada skala *self-efficacy* telah memenuhi kriteria validitas.

Dari 23 butir pernyataan yang diuji, sebanyak 22 item memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* (0,178), sehingga dinyatakan valid.

Sementara itu, terdapat satu item yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu item nomor 1 dengan nilai *r hitung* sebesar 0,109. Item yang tidak valid tersebut kemudian dieliminasi dan tidak disertakan dalam analisis selanjutnya. Dengan demikian, pengukuran variabel *self-efficacy* dalam penelitian ini menggunakan 22 item yang telah dinyatakan valid.

b. Validitas Skala *Self-perceived employability*

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Self-Perceived Employability

Item	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,390	0,178	Valid
2	0,410	0,178	Valid
3	0,635	0,178	Valid
4	0,530	0,178	Valid
5	0,689	0,178	Valid
6	0,523	0,178	Valid
7	0,523	0,178	Valid
8	0,415	0,178	Valid
9	0,584	0,178	Valid
10	0,231	0,178	Valid
11	0,479	0,178	Valid
12	0,390	0,178	Valid
13	0,600	0,178	Valid
14	0,275	0,178	Valid
15	0,614	0,178	Valid
16	0,427	0,178	Valid
17	0,247	0,178	Valid
18	0,597	0,178	Valid
19	0,648	0,178	Valid
20	0,694	0,178	Valid
21	0,378	0,178	Valid
22	0,713	0,178	Valid
23	0,678	0,178	Valid
24	0,612	0,178	Valid

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada skala yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r hitung* pada setiap item yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,17. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian. Setiap butir pernyataan dinilai mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sesuai dengan landasan teoritis yang digunakan. Oleh karena itu, seluruh item dipertahankan dan digunakan dalam perhitungan skor variabel serta analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Setelah validitas instrumen diketahui, dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengukur tingkat keajegan instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen yang reliabel diharapkan dapat memberikan hasil yang relatif konsisten apabila digunakan kembali pada waktu yang berbeda. Menurut Suharsimi (2013), reliabilitas merupakan instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang diperoleh akan dikonsultasikan dengan kriteria interpretasi koefisien reliabilitas. Adapun klasifikasi tingkat reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Interpretasi Reliabilitas Hasil

Kriteria	Koefisien
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self-efficacy* dan Skala *Self-perceived Employability*

Instrumen	Indeks Reliabilitas	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>	0,771	Reliabel
<i>Self-perceived Employability</i>	0,870	Sangat Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil pengujian reliabilitas untuk kedua instrumen penelitian menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang berada pada tingkat yang tinggi. Instrumen *Self-efficacy* memiliki indeks reliabilitas sebesar 0,771, sedangkan instrumen *Self-perceived employability* memiliki indeks sebesar 0,894. Merujuk pada kriteria interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi (2013), kedua nilai tersebut berada pada rentang 0,61-0,80 yang berarti kedua instrumen dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang Reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen ini telah konsisten dan stabil, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

A. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini memperoleh data melalui penyebaran angket secara online dengan memanfaatkan platform *Google Form*. Seluruh mahasiswa angkatan 2022 UIN Antasari Banjarmasin yang berjumlah 710 orang dan tersebar pada lima fakultas menjadi populasi dalam penelitian ini. Adapun sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga hanya mahasiswa yang memenuhi kriteria tertentu, yakni telah mengikuti dan menyelesaikan program magang, yang dilibatkan sebagai responden penelitian.

Dalam penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak *G*Power* 3.1. Pemilihan *G*Power* didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah pasti mahasiswa yang telah menempuh program magang dalam populasi tersebut tidak diketahui secara spesifik. Oleh karena itu, penentuan sampel tidak didasarkan pada proporsi populasi, melainkan pada kekuatan statistik (*statistical power*) untuk memastikan bahwa jumlah sampel yang diambil mampu merepresentasikan fenomena yang diteliti serta meminimalkan risiko kesalahan pengambilan kesimpulan (*Type II Error*).

Berdasarkan perhitungan dengan parameter *effect size* sedang, tingkat signifikansi (α) 0,05, dan *power* 0,95, diperoleh jumlah sampel minimal sebesar 85 responden. Dalam pelaksanaannya, peneliti berhasil mengumpulkan 122 respons yang valid, sehingga jumlah tersebut telah melampaui ambang batas minimal yang disyaratkan.

Terkait dengan instrumen penelitian, variabel *Self-efficacy* semula terdiri dari 23 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas terhadap 122 responden, ditemukan satu item (nomor 1) yang dinyatakan gugur karena memiliki nilai $r_{hitung} < 0,178$. Dengan demikian, hanya 22 item *Self-efficacy* yang digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya. Sementara itu, variabel *Self-perceived employability* terdiri dari 23 item pernyataan yang seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > 0,178$. Melalui prosedur verifikasi ini, total keseluruhan pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur final dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 item.

2. Gambaran Responden Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin yang berasal dari seluruh fakultas. Responden yang terlibat merupakan mahasiswa tingkat akhir angkatan 2022 yang telah melaksanakan kegiatan magang. Jumlah populasi yang secara pasti memenuhi kriteria tersebut tidak diketahui. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan aplikasi *G*Power*, dengan hasil jumlah sampel minimum sebanyak 84 responden. Adapun dalam penelitian ini, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 122 mahasiswa. Berikut merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Fakultas

Penelitian ini melibatkan responden yang berasal dari lima fakultas di UIN Antasari Banjarmasin. Rincian penyebaran responden berdasarkan fakultas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Presentase
FTK	50	41,3%
FEBI	22	18,3%
FASYA	20	16,7%
FUH	17	13,5%
FDIK	13	10,3%
Total	122	100%

Distribusi subjek penelitian berdasarkan latar belakang fakultas menunjukkan variasi yang cukup beragam dari seluruh lingkungan UIN Antasari Banjarmasin. Kelompok responden terbesar dalam penelitian ini berasal dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) dengan jumlah 50 mahasiswa atau mencakup 41,3% dari total partisipan. Selanjutnya, responden yang berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) tercatat sebanyak 22 orang (18,3%), diikuti oleh mahasiswa dari Fakultas Syariah (FASYA) yang berjumlah 20 orang (16,7%).

Sementara itu, untuk Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH) terdapat 17 responden dengan persentase 13,5%. Adapun jumlah responden terkecil berasal dari Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) yaitu sebanyak 13 orang atau setara dengan 10,3% dari keseluruhan sampel. Keberagaman asal fakultas ini memberikan gambaran bahwa fenomena *self-perceived employability* dan *self-efficacy* dalam mencari kerja dialami oleh mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu di universitas.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian ini turut ditinjau berdasarkan kategori jenis kelamin. Tujuannya adalah untuk menggambarkan komposisi

responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian. Rincian distribusi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	44	35,7%
Perempuan	78	64,3%
Total	122	100%

Ditinjau dari aspek gender, data menunjukkan adanya perbedaan jumlah yang cukup signifikan antara kedua kelompok. Partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 78 responden atau mencakup 64,3% dari keseluruhan data yang terkumpul. Di sisi lain, kelompok laki-laki teridentifikasi berjumlah 44 orang, yang secara persentase setara dengan 35,7% dari total subjek. Komposisi ini memberikan gambaran bahwa keterlibatan mahasiswi dalam pengisian instrumen penelitian jauh lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki.

B. Analisis Deskriptif

Tahap awal dalam pengolahan data penelitian ini dilakukan melalui analisis statistik deskriptif guna memperoleh gambaran umum terkait distribusi skor pada masing-masing variabel. Dalam proses penyajiannya, peneliti mengacu pada prosedur kategorisasi data yang dikemukakan oleh Saifuddin Azwar (2017), yaitu dengan membandingkan parameter hipotetik dan empiris. Statistik hipotetik digunakan sebagai acuan teoretis yang didasarkan pada rentang skor minimum dan maksimum yang dapat dicapai oleh instrumen

penelitian. Sementara itu, statistik empiris menggambarkan data aktual yang diperoleh dari kondisi subjek di lapangan. Perbandingan antara keduanya bertujuan untuk mengetahui kecenderungan nilai subjek, apakah berada di atas atau di bawah rata-rata teoretis. Adapun ringkasan hasil analisis statistik tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE	122	58	106	88.20	8.962
SPE	122	63	116	97.81	10.891
Valid N (listwise)	122				

Berdasarkan Tabel diperoleh data dari 122 responden yang selanjutnya dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23 *for Windows* untuk menggambarkan distribusi empiris pada setiap variabel penelitian. Hasil pengolahan data tersebut menyajikan informasi mengenai sebaran skor yang mencakup nilai minimum dan maksimum, nilai rata-rata, serta tingkat variasi data. Pada variabel *self-efficacy* (SE), skor terendah yang ditemukan adalah sebesar 58, sedangkan skor tertinggi mencapai 106. Nilai rata-rata sebesar 88,20 memberikan gambaran awal mengenai kecenderungan posisi responden pada variabel ini. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 8,962 menunjukkan tingkat penyebaran data terhadap nilai rata-ratanya.

Pada variabel *self-perceived employability* (SPE), diperoleh rentang skor mulai dari 63 sebagai nilai minimum hingga 116 sebagai nilai maksimum.

Rata-rata skor pada variabel ini adalah 97,81. Jika dibandingkan dengan variabel SE, nilai standar deviasi pada variabel SPE yang sebesar 10,891 mengindikasikan tingkat variasi jawaban responden yang relatif lebih tinggi. Secara keseluruhan, hasil statistik empiris ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan proses kategorisasi lebih lanjut dengan menggunakan acuan teoretis.

Langkah berikutnya dalam analisis deskriptif adalah melakukan pengelompokan skor responden ke dalam tiga tingkatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Proses klasifikasi ini menggunakan norma kategorisasi jenjang dengan parameter skor hipotetik. Penggunaan acuan hipotetik ini ditentukan berdasarkan akumulasi jumlah butir pernyataan yang valid serta bobot pilihan jawaban pada skala Likert yang digunakan.

Penentuan batas ambang (*cut-off*) untuk masing-masing level variabel dalam penelitian ini merujuk pada prinsip distribusi normal (Azwar, 2018). Dasar pembagian ini membagi populasi berdasarkan unit standar deviasi, di mana wilayah antara -1 SD hingga +1 SD diposisikan sebagai kategori sedang karena mencakup mayoritas sebaran data teoretis. Adapun kriteria pengelompokan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kategori	Rumus Penilaian
Tinggi	$x \geq (\mu + 1,0\sigma)$
Sedang	$\mu - 1,0\sigma \leq (\mu + 1,0\sigma)$
Rendah	$x < (\mu - 1,0\sigma)$

Keterangan:

x : Skor empiris (skor total yang diperoleh responden)

μ : Mean (Rerata) Hipotetik

σ : Standar Deviasi Hipotetik

1. Kategorisasi Variabel *Self-efficacy*

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, peneliti menetapkan deskripsi statistik hipotetik sebagai acuan untuk menentukan kategori skor pada variabel *Self-efficacy*. Skor hipotetik dihitung berdasarkan jumlah aitem valid sebanyak 22 butir dengan rentang skor 1 sampai 5. Adapun gambaran statistik hipotetik tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 *Deskriptif Hipotetik Self-efficacy*

Statistik	Nilai Hipotetik
Skor Minimal	22
Skor Maksimal	110
Rentang (Range)	88
Mean	66
Standar Deviasi	14,67

Tabel di atas menunjukkan gambaran statistik teoretis (hipotetik) yang digunakan sebagai acuan dasar sebelum data lapangan diolah. Berdasarkan jumlah 22 aitem valid dengan pilihan jawaban 1 sampai 5, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 66 dan standar deviasi sebesar 14,67. Nilai-nilai inilah yang kemudian digunakan untuk menyusun norma kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4.10 *Kategorisasi Tingkat Self-efficacy*

Kategorisasi	Perhitungan
Tinggi	81-110
Sedang	52-80
Rendah	22-51

Berdasarkan Tabel 4.10, kategori Tinggi dengan rentang skor 81 sampai 110 menunjukkan bahwa individu memiliki keyakinan diri yang sangat kuat

dalam menghadapi tugas dan hambatan. Kategori Sedang dengan rentang 52 sampai 80 menunjukkan tingkat keyakinan diri yang cukup atau berada pada taraf rata-rata. Sementara itu, kategori Rendah dengan rentang skor 22 sampai 51 mengindikasikan bahwa individu memiliki keraguan yang besar terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 4.11 Hasil Data Kategorisasi *Self-efficacy*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	Sedang	17	13,9	13,9	13,9
	Tinggi	105	86,1	86,1	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa 13,9% responden berada pada kategori sedang, sedangkan 86,1% responden berada pada kategori tinggi dari total 122 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kategori dengan persentase tertinggi adalah kategori tinggi, yaitu sebesar 86,1%.

2. Kategorisasi Variabel *Self-perceived Employability*

Analisis deskriptif pada variabel *self-perceived employability* diawali dengan penetapan kriteria statistik hipotetik sebagai acuan kategorisasi. Mengingat terdapat 24 butir pernyataan valid dengan skala jawaban 1 sampai 5, maka nilai statistik teoretis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Deskriptif Hipotetik *Self-perceived Employability*

Statistik	Nilai Hipotetik
Skor Minimal	24
Skor Maksimal	120
Rentang (Range)	96
Mean	72
Standar Deviasi	16

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa variabel *Self-perceived employability* (SPE) yang terdiri dari 24 butir pernyataan memiliki skor minimal teoretis sebesar 24 dan skor maksimal teoretis sebesar 120. Nilai rata-rata (*mean*) hipotetik yang diperoleh adalah sebesar 72 dengan standar deviasi sebesar 16. Nilai-nilai statistik ini selanjutnya digunakan sebagai acuan untuk menentukan standarisasi norma kategorisasi bagi subjek penelitian.

Tabel 4.13 Katrgorisasi Tingkat *Self-perceived Employability*

Kategorisasi	Perhitungan
Tinggi	88-120
Sedang	56-87
Rendah	24-55

Berdasarkan standar statistik hipotetik yang telah ditetapkan, skor variabel *self-perceived employability* dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengelompokan ini bertujuan untuk memetakan sejauh mana tingkat keyakinan mahasiswa terhadap kesiapan kerja mereka secara objektif.

Merujuk pada Tabel 4.14, responden diklasifikasikan ke dalam kategori Tinggi apabila memiliki total skor dalam rentang 88 hingga 120. Kategori Sedang berada pada rentang skor 56 hingga 87, sedangkan kategori Rendah mencakup skor antara 24 hingga 55. Penentuan batasan skor ini didasarkan pada perolehan nilai rata-rata dan standar deviasi hipotetik, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran tingkat daya saing profesional subjek penelitian secara akurat.

Tabel 14 Hasil Data Kategorisasi *self-perceived employability*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	Sedang	19	15,6	15,6	15,6
	Tinggi	103	84,4	84,4	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa 15,6% responden berada pada kategori sedang, sedangkan 84,4% responden berada pada kategori tinggi dari total 122 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kategori dengan persentase tertinggi adalah kategori tinggi, yaitu sebesar 84,4%.

C. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan langkah prosedural untuk memastikan bahwa distribusi data penelitian telah selaras dengan karakteristik kurva normal. Asumsi ini menjadi prasyarat krusial dalam menentukan apakah sebuah model penelitian dapat dianalisis menggunakan metode statistik parametrik, seperti korelasi maupun regresi. Dengan terpenuhinya distribusi yang normal, tingkat bias dalam estimasi statistik dapat diminimalisir sehingga hasil pengujian hipotesis menjadi lebih akurat dan representatif terhadap kondisi populasi yang sebenarnya. Singgih (2010) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, di mana hal ini sangat menentukan ketepatan pemilihan uji statistik selanjutnya. Normalitas merupakan prasyarat utama dalam statistik inferensial yang harus dipenuhi agar kesimpulan yang diambil dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi Siregar (2017). Berikut disajikan hasil uji normalitas untuk variabel *Self-efficacy* dan *Self-perceived employability* (SPE) berdasarkan nilai residual:

Tabel 15 Hasil Uji Normalitas

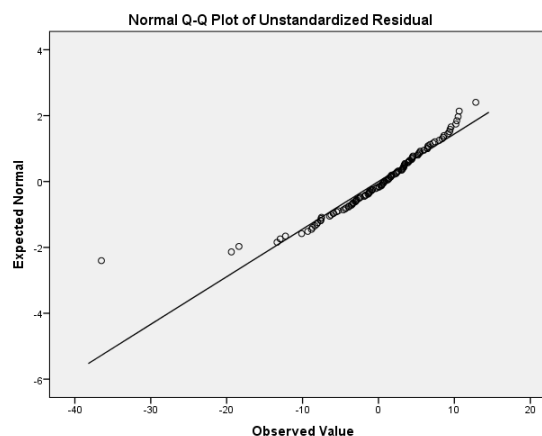
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.91985246
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.054
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

Berdasarkan Tabel di atas, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai *Unstandardized Residual*. Pemilihan teknik ini disesuaikan dengan jumlah sampel penelitian ($N = 122$) yang telah memenuhi kriteria penggunaan *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu jumlah sampel di atas 50 responden. Hal ini sejalan dengan klasifikasi yang dikemukakan oleh Dahlan (2014), yang menjelaskan bahwa uji *Shapiro-Wilk* lebih diperuntukkan bagi sampel kecil dengan jumlah $N < 50$, sedangkan uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk sampel besar dengan jumlah $N > 50$.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,060. Diketahui bahwa nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,060 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas pada nilai residual, bukan pada masing-masing variabel secara terpisah. Hal ini merujuk pada pendapat Ghozali (2018) yang menjelaskan bahwa syarat utama dalam analisis korelasi atau regresi bukanlah variabelnya yang harus normal, melainkan selisih

atau sisa dari hubungan variabel tersebut yang disebut residual. Sederhananya, jika nilai residualnya sudah normal, itu artinya hubungan antara variabel *Self-efficacy* dan *Self-perceived employability* dalam penelitian ini sudah stabil dan tidak menyimpang. Terpenuhinya asumsi normalitas ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan analisis ke tahap uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, yaitu korelasi *Pearson Product Moment*. Hal ini sesuai dengan prinsip Sugiyono (2019) bahwa jika data berdistribusi normal, maka penggunaan statistik parametrik merupakan pilihan yang paling akurat untuk menguji hubungan antar variabel.

Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot* pada Gambar 4.4 di atas, memperlihatkan bahwa sebagian besar titik data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa residual memiliki pola distribusi yang mendekati normal, sehingga asumsi normalitas pada model penelitian dapat diterima.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) mengikuti pola garis lurus atau tidak. Pengujian ini menjadi salah satu syarat penting yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis statistik parametrik, khususnya *korelasi Pearson Product Moment*. Hal ini karena keakuratan model penelitian sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya asumsi linearitas, mengingat hubungan yang tidak linear dapat menyebabkan hasil korelasi menjadi bias dan kurang tepat.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan program SPSS melalui fitur *Compare Means* dengan metode *Test for Linearity*. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi yang terdapat pada baris *Linearity*. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Priyatno (2018), dua variabel dinyatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi pada *Linearity* lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Selain itu, menurut Sutrisno Winarsunu (2017), hubungan linear menunjukkan bahwa setiap perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan yang sebanding pada variabel lainnya. Adapun hasil uji linearitas antara variabel *self-efficacy* dan *self-perceived employability* disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>SPE*SE</i>	Between Groups	(Combined)	10077.898	35	287.940	5.793	.000
		Linearity	8558.657	1	8558.657	172.184	.000

	Deviation from Linearity	1519.242	34	44.684	.899	.628
Within Groups		4274.766	86	49.707		
Total		14352.66 4	121			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Self-efficacy* (SE) dengan *Self-perceived employability* (SPE) terdapat hubungan yang linear.

Selanjutnya, hasil uji juga menunjukkan nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,628. Mengingat nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,628 > 0,05$), hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear tersebut. Dengan terpenuhinya asumsi linearitas ini, maka model penelitian dinyatakan valid untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan statistik parametrik berupa korelasi *Pearson Product Moment*.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi Pearson

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel *Self-efficacy* (X) dengan variabel *Self-perceived employability* (Y). Sesuai dengan hasil uji asumsi yang telah terpenuhi sebelumnya, maka analisis data dilakukan menggunakan teknik

statistik parametrik korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut adalah hasil uji korelasi antara kedua variabel:

Tabel 4.17 Hasil Uji Correlation Pearson Product Moment

Correlations			
		SE	SPE
SE	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	122	122
SPE	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	122	122

Berdasarkan tabel *Correlations* di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara statistik H_a diterima dan H_o ditolak, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Self-efficacy* dengan *Self-Perceived Employability*.

Ditinjau dari kekuatan hubungannya, nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) menunjukkan angka sebesar 0,772. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 yang menandakan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang berada pada kategori Kuat. Selain itu, angka korelasi yang bernilai positif menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Hal ini sejalan dengan teori Sugiyono (2019) bahwa dalam korelasi positif,

peningkatan pada variabel *Self-efficacy* akan diikuti oleh peningkatan pada variabel *Self-Perceived Employability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keyakinan diri mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap kesiapan kerja yang dimiliki.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan analisis korelasi *Product Moment* pada tahap pertama untuk melihat arah dan kekuatan hubungan, pengujian hipotesis dilanjutkan ke tahap kedua yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis lanjutan ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi nyata serta memprediksi seberapa besar variasi nilai pada variabel *self-perceived employability* (Y) yang ditentukan oleh variabel *self-efficacy* (X) pada mahasiswa tingkat akhir Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin yang telah menyelesaikan program magang. Berikut adalah hasil output pengolahan data analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.593	6.949

a. Predictors: (Constant), VARXSE

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,772, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *self-efficacy* dengan *self-perceived employability*. Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memberikan kontribusi atau sumbangsih pengaruh sebesar 59,6% terhadap *self-perceived employability*.

mahasiswa. Sementara itu, sisanya sebesar 40,4% (100% - 59,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji apakah model regresi ini signifikan dan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen, maka dilakukan analisis melalui tabel ANOVA berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8558.657	1	8558.657	177.259	.000 ^b
	Residual	5794.007	120	48.283		
	Total	14352.664	121			

a. Dependent Variable: VARYSPE

b. Predictors: (Constant), VARXSE

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 177,259 dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari nilai alpha yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka model regresi ini dinyatakan signifikan dan sangat layak (*fit*) digunakan untuk memprediksi tingkat *self-perceived employability* berdasarkan variabel *self-efficacy*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah diketahui kekuatan hubungan antar variabel melalui uji korelasi, langkah analisis selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi pengaruh atau sumbangsih variabel *Self-efficacy* dalam menjelaskan variasi pada variabel *Self-*

Perceived Employability. Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Model Summary* di bawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.593	6.949

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: SPE

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,596. Angka ini menunjukkan bahwa variabel *Self-efficacy* (SE) berkontribusi sebesar 59,6% terhadap variabel *Self-perceived employability* (SPE). Sementara itu, sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini. koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,596. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self-efficacy* (SE) memberikan kontribusi sebesar 59,6% terhadap variabel *Self-perceived employability* (SPE). Sementara itu, sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini.

Ghozali (2018) berpendapat bahwa koefisien determinasi merupakan parameter yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat secara menyeluruh. Untuk melihat lebih mendalam kontribusi dari setiap dimensi yang membentuk variabel *Self-efficacy*, dilakukan analisis lanjutan guna mengetahui nilai Sumbangsih Efektif

(SE) pada masing-masing aspek tersebut. Adapun rincian sumbangsih per aspek *Self-efficacy* dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Sumbangsih Per-aspek

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	15.417	6.448		2.391	.018			
Aspek1	1.062	.238	.282	4.465	.000	.529	.380	.258
Aspek2	.679	.183	.269	3.712	.000	.617	.323	.215
Aspek3	1.155	.197	.425	5.855	.000	.681	.474	.339

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa aspek *Strength* memberikan sumbangsih terbesar terhadap *self-perceived employability*, yaitu sebesar 29,03%, diikuti oleh aspek *Generality* sebesar 16,36% dan aspek *Magnitude* sebesar 14,71%.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek *Strength* merupakan aspek dalam *Self-efficacy* yang memberikan sumbangsih paling besar dan dominan dalam memengaruhi *Self-perceived employability* pada subjek penelitian ini. Penentuan nilai sumbangsih efektif ini dihitung berdasarkan perkalian nilai *Standardized Coefficients* (Beta) dengan koefisien korelasi *Zero-Order* pada tiap aspek, yang kemudian disesuaikan secara proporsional agar selaras dengan nilai koefisien determinasi total variabel sebesar 59,6%.

E. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi *self-efficacy* terhadap

self-perceived employability, serta mencakup pengukuran terhadap tingkat *self-efficacy* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Skala *self-efficacy* diadopsi dari penelitian K Parangin-Angin (2022) yang didasarkan pada teori Bandura (1997), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Pada penelitian tersebut, instrumen telah melalui tahap validasi oleh ahli sebelum dilakukan uji coba kepada mahasiswa.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilaporkan, dengan jumlah responden uji coba sebanyak 30 orang dan nilai *r* tabel sebesar 0,361, diperoleh bahwa dari 33 aitem, sebanyak 23 aitem dinyatakan valid dan 10 aitem dinyatakan tidak valid, sehingga hanya aitem yang valid yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian K Parangin-Angin (2022) dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala *self-efficacy* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893, yang termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Instrumen *self-perceived employability* diadopsi dari penelitian Ningsih et al. (2023) yang mengacu pada model Rothwell et al. (2008), dengan dimensi meliputi *My University*, *My Field of Study*, *The State of External Labour Market*, *Self-Belief*, dan *My Ambition*. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilaporkan, nilai koefisien korelasi aitem berada pada rentang 0,278 hingga

0,591, sehingga seluruh aitem dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Meskipun instrumen yang digunakan merupakan hasil adopsi dari penelitian sebelumnya dan telah terbukti valid serta reliabel, peneliti tetap melakukan uji validitas dan reliabilitas kembali setelah proses pengumpulan data untuk memastikan kesesuaian instrumen dengan karakteristik subjek penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada skala *self-efficacy* terdapat satu aitem yang tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel (0,178), sehingga dari 23 aitem yang diuji, sebanyak 22 aitem dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis selanjutnya.

Sementara itu, seluruh aitem pada skala *self-perceived employability* dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *self-efficacy* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,771 dan skala *self-perceived employability* sebesar 0,870. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *self-efficacy* pada kategori tinggi (86,1%), sedangkan sisanya berada pada kategori sedang (13,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh mahasiswa di UIN Antasari Banjarmasin merasa yakin akan kemampuan dirinya untuk lulus, mendapatkan

pekerjaan, dan bersaing di dunia kerja setelah mereka menyelesaikan pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Temuan tersebut berbeda dengan hasil wawancara awal yang menunjukkan masih terdapat mahasiswa yang merasa kurang percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh perbedaan tujuan, jumlah responden, serta metode pengumpulan data yang digunakan. Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara terhadap lima mahasiswa sehingga hanya memberikan gambaran awal mengenai fenomena yang diteliti, sedangkan penelitian utama menggunakan instrumen skala psikologis pada jumlah responden yang lebih besar sehingga lebih merepresentasikan kondisi populasi. Selain itu, adanya pengalaman baru yang diperoleh mahasiswa, seperti penyelesaian program magang, penyusunan skripsi, maupun keterlibatan dalam kegiatan pengembangan diri, juga memungkinkan terjadinya peningkatan *self-efficacy*. Menurut Bandura (1994), *mastery experiences* merupakan sumber utama pembentukan *self-efficacy* sehingga pengalaman keberhasilan yang diperoleh individu dapat memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan diri.

Tingginya Tingkat *self-efficacy* ini diduga kuat dipengaruhi oleh pengalaman magang yang telah dilalui oleh responden. Karena seluruh responden dipastikan sudah mengikuti program magang, mereka setidaknya telah memiliki gambaran nyata mengenai situasi dan dinamika di dunia profesional. Pengalaman keberhasilan secara langsung dalam lingkungan kerja

tersebut menjadi sumber penguat keyakinan diri yang paling dominan. Hal ini mendukung temuan Permadi (2024) yang menekankan bahwa pengalaman praktis seperti magang dan keaktifan organisasi secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam mengelola tugas-tugas profesional di masa depan.

Selain itu, faktor lain seperti pencapaian akademik (nilai yang bagus) dan aktifnya mahasiswa dalam organisasi juga memberikan kontribusi penting dalam membangun *soft skill*, sehingga mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan transisi karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijikapindho & Hadi (2021), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Hal ini memperkuat argumen bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, maka individu tersebut akan semakin siap dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Namun, jika dibandingkan dengan hasil penelitian Fitrah & Widhiastuti, (2022), terdapat perspektif berbeda yang menarik untuk dicermati. Dalam penelitian mereka, *self-efficacy* terkadang tidak selalu linear dengan persepsi kesiapan kerja jika subjek penelitian dihadapkan pada konteks industri yang sangat spesifik atau baru. Perbedaan arah hasil ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan latar belakang subjek, responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Psikologi Islam yang secara kurikulum dibekali dengan pemahaman perilaku manusia dan pengembangan diri, sehingga mereka memiliki pondasi internal yang lebih stabil dalam menilai kemampuan dirinya

dibandingkan subjek pada penelitian terdahulu yang mungkin berasal dari bidang ilmu yang lebih teknis atau kaku.

Pada variabel *self-perceived employability*, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 103 mahasiswa (84,4%), sementara 19 mahasiswa (15,6%) berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa tingkat akhir di UIN Antasari Banjarmasin, yang berasal dari berbagai latar belakang fakultas, memiliki persepsi yang sangat positif terhadap peluang mereka untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan di masa depan. Mereka merasa bahwa atribut, keterampilan, dan gelar yang mereka peroleh dari universitas memiliki nilai tawar yang kuat di pasar tenaga kerja.

Tingginya persepsi kesiapan kerja ini berkaitan erat dengan fakta bahwa seluruh responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman magang. Program magang yang dilaksanakan oleh berbagai fakultas di UIN Antasari Banjarmasin berperan sebagai jembatan antara teori akademik dan praktik di lapangan. Dengan adanya pengalaman langsung di instansi atau perusahaan, mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu, baik keagamaan, sosial, maupun Pendidikan merasa telah memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini memberikan rasa aman dan keyakinan bahwa mereka tidak hanya memiliki ijazah, tetapi juga keterampilan kerja yang nyata.

Temuan ini didukung oleh penelitian Ningsih et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat akhir cenderung memiliki *self-perceived employability* yang tinggi ketika mereka merasa telah menguasai

kompetensi dasar di bidangnya melalui berbagai kegiatan praktis. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Nasa et al. (2022) yang menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z memiliki optimisme yang tinggi terhadap kemampuan adaptasi mereka, terutama apabila didukung oleh pengalaman praktik yang memadai selama masa perkuliahan.

Tingginya *self-perceived employability* pada penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui konsep yang dikemukakan oleh Rothwell et al. (2008). Menurut teori tersebut, *self-perceived employability* merupakan penilaian subjektif individu terhadap peluang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan berdasarkan atribut pribadi, keterampilan yang dimiliki, serta pemahamannya terhadap kondisi pasar kerja. Dalam penelitian ini, tingginya *self-perceived employability* kemungkinan berkaitan dengan pengalaman magang yang telah dijalani oleh seluruh responden. Pengalaman tersebut tidak hanya memberikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, tetapi juga membantu mahasiswa memahami tuntutan dunia kerja secara lebih nyata.

Meskipun sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, masih terdapat 15,6% mahasiswa yang berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa memiliki tingkat keyakinan yang sama terhadap peluang kerjanya di masa depan. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik bidang ilmu, persepsi terhadap peluang kerja, maupun tingkat persaingan yang dipandang ada di dunia kerja. Mengingat responden penelitian berasal dari berbagai fakultas,

kemungkinan terdapat perbedaan dalam cara mahasiswa menilai prospek kerja sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing. Oleh karena itu, meskipun telah memiliki pengalaman magang dan bekal kompetensi yang cukup, sebagian mahasiswa masih mempertimbangkan berbagai tantangan eksternal sebagai faktor yang dapat memengaruhi peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki kontribusi yang signifikan dengan arah pengaruh yang positif terhadap *self-perceived employability* mahasiswa Generasi Z di UIN Antasari Banjarmasin. Kekuatan hubungan awal kedua variabel ini berada pada kategori kuat ($r = 0,772$; $p = 0,000$). Temuan korelasi yang searah ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap kemampu-kerjaan (*employability*) yang mereka miliki. Sebaliknya, rendahnya keyakinan akan kemampuan diri akan diikuti dengan rendahnya persepsi mahasiswa terhadap peluang mereka di pasar kerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti et al. (2017) yang menemukan kekuatan korelasi yang identik pada kelompok mahasiswa semester akhir.

Hasil analisis regresi menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596. Angka ini membuktikan secara empiris bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi atau sumbangsih efektif sebesar 59,6% terhadap pembentukan *self-perceived employability* pada mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh cara mahasiswa memandang

peluang kerja mereka ditentukan oleh seberapa besar keyakinan mereka terhadap kemampuan dirinya sendiri. Dominasi pengaruh ini membuktikan bahwa modal psikologis berupa efikasi diri merupakan fondasi yang jauh lebih penting daripada sekadar memiliki gelar akademik tanpa disertai kepercayaan diri. Kelayakan model prediksi ini didukung oleh nilai F_{hitung} sebesar 177,259 ($p = 0,000$), yang menandakan variabel *self-efficacy* sangat andal dalam memprediksi tingkat SPE mahasiswa tingkat akhir.

Jika dibedah secara struktural pada masing-masing dimensi *self-efficacy* (Tabel 4.19), ditemukan bahwa aspek *Strength* (Kekuatan Keyakinan) menjadi penyumbang kontribusi yang paling besar dan dominan terhadap *self-perceived employability* subjek, yaitu sebesar 29,03%. Diikuti berturut-turut oleh aspek *Generality* (Generalisasi) sebesar 16,36% dan aspek *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas) sebesar 14,71%. Temuan ini bermakna bahwa keteguhan hati, persistensi, dan kekokohan mental mahasiswa agar tidak mudah goyah di tengah situasi sulit saat menghadapi transisi karier menjadi pendorong utama yang membuat mereka merasa layak dan siap untuk diserap oleh pasar kerja. Keyakinan yang tidak mudah patah dari aspek *strength* inilah yang meregulasi *self-belief* mereka dalam membaca dinamika kompetisi dunia profesi.

Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa keyakinan internal mahasiswa (*self-efficacy*) merupakan prediktor atau penggerak utama dalam membentuk penilaian subjektif mereka terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang percaya bahwa mereka mampu menguasai tugas-tugas sulit dan memiliki kompetensi yang cukup, cenderung akan memandang diri mereka sebagai

kandidat yang kompetitif dan berharga di mata perusahaan atau instansi. Hal ini sejalan dengan kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini, bahwa efikasi diri bukan sekadar keyakinan buta, melainkan landasan psikologis yang membuat mahasiswa merasa layak dan mampu bersaing. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura, yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Dalam konteks ini, mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih optimis, berani menghadapi tantangan, serta memiliki persepsi yang lebih positif terhadap peluang kerja yang dimilikinya.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti et al. (2017) yang juga menemukan nilai korelasi yang identik ($r = 0,772$). Kesamaan hasil ini memperkuat validitas temuan bahwa dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, hubungan antara kepercayaan diri dan persepsi kesiapan kerja memang berada pada level yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya cukup dengan memberikan pelatihan *skill* teknis, tetapi juga harus menyentuh penguatan aspek psikologis berupa efikasi diri agar mahasiswa memiliki mentalitas yang kuat saat memasuki dunia profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bandura yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih yakin terhadap

kemampuan dirinya untuk memasuki dan bersaing di dunia kerja. Temuan ini juga mendukung pendapat Rothwell dan Arnold (2007) yang menyatakan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan salah satu aspek penting dalam pembentukan *self-perceived employability*. Meskipun demikian, Rothwell dan Arnold juga menjelaskan bahwa faktor lain seperti reputasi perguruan tinggi dan kondisi pasar kerja dapat turut memengaruhi *self-perceived employability*.

Jika dibandingkan dengan penelitian Olivia dan Silva (2022), hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda. Olivia dan Silva (2022) menemukan bahwa *self-perceived employability* lebih dipengaruhi oleh *career adaptability* yang berperan sebagai mediator, sedangkan *self-efficacy* hanya menjadi salah satu faktor pendukung. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik responden, latar belakang budaya, maupun faktor lain yang memengaruhi besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability*.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa *self-efficacy* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *self-perceived employability* mahasiswa. Semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula penilaiannya terhadap peluang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai setelah lulus.

Di sisi lain, masih terdapat 40,4% pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa *self-perceived employability* tidak hanya dipengaruhi oleh *self-efficacy*, tetapi juga

oleh berbagai faktor lain yang turut membentuk persepsi mahasiswa terhadap peluang kerjanya di masa depan. Hasil penelitian Novianti et al. (2024) mengindikasikan bahwa pada konteks digital modern, penilaian mahasiswa tingkat akhir terhadap kelayakan kerja yang mereka miliki dipengaruhi oleh keberadaan ekosistem sosial digital. Dukungan sosial yang diperoleh secara daring dan kemampuan adaptasi karier berperan dalam membentuk persepsi tersebut. Selain itu, preferensi serta aktivitas mahasiswa dalam memanfaatkan media sosial turut memperluas perspektif mereka dalam mengevaluasi peluang kerja yang tersedia, baik pada tingkat lokal maupun global. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *self-perceived employability* merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri individu.

Menurut Rothwell dkk. (2008) persepsi terhadap kemampuan memperoleh pekerjaan dapat dipengaruhi oleh faktor *internal* maupun *eksternal*. Faktor internal meliputi modal psikologis (*psychological capital*) dan kemampuan adaptasi karier (*career adaptability*), sedangkan faktor eksternal meliputi pengalaman praktis, dukungan sosial, serta kondisi pasar kerja. Selain itu, Nasa et al. (2022) menyebutkan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman kerja atau berwirausaha, kemampuan berbahasa Inggris, serta dukungan layanan pusat karier di perguruan tinggi juga dapat memengaruhi *self-perceived employability* mahasiswa. Faktor-faktor tersebut dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan, memperluas pengalaman, dan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Salah satu faktor yang cukup berperan adalah dukungan sosial. Afwan dan Sandi (2025) menjelaskan bahwa dukungan dari keluarga, teman sebaya, maupun lingkungan kampus dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Dukungan tersebut tidak hanya memberikan dorongan secara emosional, tetapi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan membantu mahasiswa dalam menentukan arah kariernya. Mahasiswa yang memperoleh dukungan sosial yang baik cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya sehingga lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Selain dukungan sosial, faktor eksternal lain seperti jejaring relasi (*networking*) dan kondisi pasar kerja juga dapat memengaruhi *self-perceived employability* mahasiswa. Jaringan relasi yang luas dapat membuka akses terhadap informasi dan peluang kerja, sedangkan kondisi pasar kerja serta tingkat persaingan dapat memengaruhi cara mahasiswa menilai peluang yang dimilikinya (Azky, 2024). Sebagaimana dijelaskan oleh Rothwell dan Arnold (2007), meskipun seseorang memiliki kemampuan yang baik, persepsinya terhadap peluang memperoleh pekerjaan tetap dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja yang dihadapi. Oleh karena itu, meskipun *self-efficacy* memberikan kontribusi yang besar dalam penelitian ini, faktor-faktor lain di luar diri individu juga turut berperan dalam membentuk *self-perceived employability* mahasiswa.

Hasil penelitian ini memiliki kontribusi penting bagi pengembangan mahasiswa, terutama dalam meningkatkan kesiapan kerja. Institusi pendidikan diharapkan tidak hanya berfokus pada penguasaan kompetensi akademik, tetapi

juga perlu mengembangkan program yang secara spesifik bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa. Program tersebut dapat berupa pelatihan pengembangan diri berbasis pengalaman (*experiential learning*), kegiatan mentoring karier, serta simulasi proses rekrutmen kerja. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya memiliki kemampuan praktis, tetapi juga rasa percaya diri yang baik dalam menyikapi dunia kerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan korelasi kuat antara *self-efficacy* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin ini memiliki makna yang sangat mendalam jika ditinjau dari perspektif psikologi Islam. Keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam Islam bukanlah sekadar ego atau kepercayaan pada kekuatan pribadi semata, melainkan manifestasi dari kekuatan iman dan optimisme (*raja* '). Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin." (Āli 'Imrān [3]:139)

Ayat ini menegaskan bahwa seorang mukmin harus memiliki mentalitas yang kuat dan percaya diri dalam menghadapi tantangan hidup, termasuk dalam transisi dunia kerja. Dalam penafsiran Tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa ayat ini mendorong umat Islam untuk tidak terpuruk dalam kelemahan mental, melainkan memiliki optimisme dan keteguhan iman dalam menghadapi berbagai ujian kehidupan (Shihab, 2002). Tingginya skor efikasi diri responden (86,1%) mencerminkan bahwa mahasiswa telah memiliki 'mentalitas

pemenang' yang ditekankan dalam Al-Qur'an, yaitu menjauhkan diri dari rasa lemah (*al-wahn*) dan sedih yang melumpuhkan produktivitas.

Jika dikaitkan dengan variabel *self-perceived employability*, persepsi kemampu-kerjaan ini berkaitan erat dengan konsep Ikhtiar. Islam mengajarkan bahwa hasil yang baik adalah buah dari usaha yang terencana dan sungguh-sungguh. Sebagaimana termaktub dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11, Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ يَّيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Ar-Ra'd [13]:11)

Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dalam Tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwa perubahan nasib sangat bergantung pada usaha yang dilakukan oleh manusia itu sendiri, sehingga ikhtiar menjadi prinsip utama dalam mencapai keberhasilan (Syakir, 2012). Pengalaman magang yang telah dilalui oleh 100% responden merupakan bentuk *ikhtiar* nyata. Secara psikologis islam, keberhasilan mahasiswa menyelesaikan tugas magang membangun *Nafs al-Mutmainnah* (jiwa yang tenang dan stabil) dalam menilai masa depan karier mereka. Mereka merasa *employable* (layak kerja) bukan karena sombong,

melainkan karena merasa telah memenuhi perintah Allah untuk mempersiapkan diri (*isti'dad*) dengan sebaik-baiknya kompetensi. Sebagaimana disabdakan Rasulullah SAW:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Dalam sebuah riwayat disebutkan bahwa seorang sahabat memohon bantuan kepada Nabi. Meskipun permintaannya dipenuhi, sahabat tersebut kembali mengajukan permintaan serupa. Nabi kemudian memberikan nasihat agar ia tidak selalu mengandalkan belas kasihan orang lain. Melalui peristiwa tersebut, Nabi menekankan nilai kemandirian dan mengajarkan bahwa memberi kepada sesama memiliki kedudukan yang lebih mulia dibandingkan terus berada pada posisi meminta.

Hadis ini menjadi jembatan antara efikasi diri dan persepsi kerja. Mahasiswa UIN Antasari yang dibekali dengan kurikulum berbasis nilai Islam memandang pekerjaan bukan sekadar mata pencaharian, tetapi sebagai Amal Saleh dan bentuk Ibadah. Keyakinan bahwa bekerja adalah sarana untuk memberikan manfaat bagi orang lain (*nafi'un lighairihi*) memberikan dorongan spiritual yang memperkuat persepsi bahwa mereka memiliki nilai tawar yang tinggi di masyarakat. Rasulullah dalam haditsnya yang diriwayatkan dari Jabir bersabda:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia (lainnya).” (HR. Ahmad).

Fenomena ini juga mencerminkan keberhasilan internalisasi visi universitas, yaitu menghasilkan lulusan yang ‘*Unggul dan Berakhlak*’. Keunggulan akademik yang dipadukan dengan kemantapan akhlak menciptakan *self-efficacy* yang berintegritas. Mahasiswa tidak hanya yakin akan kemampuan teknisnya, tetapi juga yakin akan bimbingan Allah (*Tawakkul*) setelah melakukan usaha yang maksimal. Dengan demikian, hubungan kuat antara *self-efficacy* dan *self-perceived employability* dalam penelitian ini adalah gambaran dari pribadi muslim yang memiliki keseimbangan antara kekuatan mental (*aqliyah*), kekuatan usaha (*amaliyah*), dan kemantapan spiritual (*ruhiyah*), yang siap berkontribusi bagi umat dan bangsa.

F. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti merangkum beberapa temuan yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* mahasiswa Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin didominasi oleh kategori tinggi, yaitu sebesar 86,1%, sedangkan 13,9% lainnya berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki tingkat kepercayaan yang baik terhadap kemampuan yang dimilikinya

dalam menjalankan berbagai tugas dan menghadapi tantangan yang dihadapi.

2. Tingkat *self-perceived employability* mahasiswa Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin juga didominasi oleh kategori tinggi, yaitu sebesar 84,4%, sedangkan 15,6% berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki persepsi yang positif terhadap peluang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat *self-perceived employability* yang dimilikinya.
4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 59,6% terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin. Adapun sebesar 40,4% variasi *self-perceived employability* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan perhitungan sumbangan setiap aspek *self-efficacy*, aspek *strength* memberikan kontribusi terbesar terhadap *self-perceived employability* sebesar 29,03%, diikuti oleh aspek *generality* sebesar 16,36% dan aspek *magnitude* sebesar 14,71%.

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai prosedur yang telah direncanakan, akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk memahami dan menjelaskan hasil dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas pada mahasiswa Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin yang telah mengikuti program magang. Oleh karena itu, hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada mahasiswa dari perguruan tinggi lain atau mahasiswa yang belum memiliki pengalaman magang.
2. Fokus penelitian hanya mencakup satu variabel bebas, yaitu *self-efficacy*. Padahal, *self-perceived employability* juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, pengalaman organisasi, kemampuan adaptasi karier, pengalaman kerja, maupun kondisi pasar kerja.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologis berbentuk *self-report*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan penilaian diri masing-masing. Kondisi ini memungkinkan munculnya kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai atau diharapkan secara sosial.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Meskipun analisis regresi dapat

menunjukkan besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability*, desain penelitian yang bersifat non-eksperimental hanya dapat menjelaskan hubungan dan kontribusi antarvariabel. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan adanya hubungan sebab-akibat secara langsung antara *self-efficacy* dan *self-perceived employability*.