

**PENGARUH EFIGASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI  
BELAJAR SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP KESIAPAN  
KERJA MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Pendidikan Ekonomi



**Oleh:**  
**RIZKY SURYO JATMIKO**  
**14804241022**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI  
BELAJAR SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP KESIAPAN  
KERJA MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Dosen Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tejo Nurseto".

**Tejo Nurseto, M. Pd**

**NIP. 19740324 200112 1 001**

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH EPIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI  
BELAJAR SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP KESIAPAN  
KERJA MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:

RIZKY SURYO JATMIKO

14804241022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Oktober 2018  
dan dinyatakan lulus

**DEWAN PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Barkah Lestari, M. Pd	Ketua Penguji		09/11 - 2018
Tejo Nurseto, M. Pd	Sekretaris		09/11 - 2018
Drs. Supriyanto, M.M	Penguji Utama		09/11 - 2018

Yogyakarta, 13 November 2018

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda di bawah ini, Saya:

Nama : Rizky Suryo Jatmiko

NIM : 14804241022

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Judul : Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri. Sepanjang penulisan skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai referensi atau kutipan dengan tata cara dan etika penulisan karya ilmiah yang telah ditentukan.

Yogyakarta, 01 Oktober 2018  
Yang menyatakan,



**Rizky Suryo Jatmiko**  
**NIM. 14804241022**

## **MOTTO**

“Siapa yang mampu belajar? Merekalah yang mempraktekkan apa yang mereka ketahui”.

**(HR. Bukhari)**

“Berjuanglah selalu unggul dalam kebijakan dan kebenaran”.

**(HR. Bukhari)**

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar”.

**(Khalifah ‘Umar)**

“Barang siapan ingin mutiara, harus berani terjun di lautan yang dalam”.

**(Ir. Soekarno)**

“Anak lelaki tak boleh dihiraukan panjang, hidupnya ialah buat berjuang, kalau perahunya telah dikayuhnya ke tengah, dia tak boleh surut palang, meskipun bagaimana besar gelombang. Biarkan kemudi patah, biarkan layar robek, itu lebih mulia daripada membalik haluan pulang”.

**(Buya Hamka)**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah S.W.T, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Tri Suryono dan Iin Rukhanah, kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada anak-anaknya agar menjadi orang yang sukses dunia akhirat, selalu memberikan wejangan yang terbaik untuk anak-anaknya.
2. Sholekhah Anjar Wigati, adik yang selalu menjadi penyemangat dan selalu menemani Saya dalam menyelesaikan skripsi ini setiap waktu.
3. Marsoenoe dan Suwarni, kakek dan nenek yang terus memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil demi kelancaran pendidikan cucu-cucunya.
4. Mardiono dan Hidayati, orang tua kedua yang sudah berbaik hati menampung Saya selama di Yogyakarta, memberikan dukungan dan doa yang tiada henti.
5. Yusuf Arif Setiawan, Fajar Indra Prasetyo, dan Arsa Akcaya sahabat seperjuangan yang selalu menjadi tempat untuk saling bertukar pikiran, bersama-sama menyelesaikan skripsi hingga selesai serta teman-teman Pendidikan Ekonomi kelas A 2014 yang selalu memberikan doa dan semangat.

**PENGARUH EFKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI  
BELAJAR SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP KESIAPAN  
KERJA MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:  
Rizky Suryo Jatmiko  
14804241022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar, (3) pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja, (4) pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja, (5) pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2013 – 2017. Sampel penelitian yaitu angkatan 2014 dan 2015 sebanyak 128 responden yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Uji validitas instrumen menggunakan Korelasi *Product Moment* sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,335 dan nilai *c.r.* sebesar 5,173 dengan probabilitas sebesar 0,000, (2) ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,409 dan nilai *c.r.* sebesar 4,238 dengan probabilitas sebesar 0,000, (3) ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,345 dan nilai *c.r.* sebesar 3,674 dengan probabilitas sebesar 0,000, (4) tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,110 dan nilai *c.r.* sebesar 1,139 dengan probabilitas sebesar 0,255, (5) tidak ada pengaruh signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,165 dan nilai *c.r.* sebesar 1,674 dengan probabilitas sebesar 0,094.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Belajar, Kesiapan Kerja

**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, ORGANIZATIONAL CULTURE,  
AND LEARNING MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE TOWARD  
THE JOB READINESS OF STUDENT IN ECONOMIC EDUCATION**

**YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY**

By:  
Rizky Suryo Jatmiko  
14804241022

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to find out: (1) the effect of self-efficacy toward learning motivation, (2) the effect of organizational culture toward learning motivation, (3) the effect of self-efficacy toward job readiness, (4) the effect of organizational culture toward job readiness, (5) the effect of learning motivation toward job readiness.

This study used questionnaire method for collecting the data. The population in this research were students in Economic Education from 2013 to 2017. The sample of this study were students of 2014 and 2015 Economic Education as many as 128 respondents who were determined by purposive sampling technique. The test instrument validity used Product Moment Correlation and the test instrument reliability used Cronbach Alpha. The data analysis techniques used path analysis.

The results showed that: (1) there were significant of self-efficacy on learning motivation with standardized regression weight value amount 0,335 and c.r value amount 5,173 with probability amount 0,000, (2) there were significant of organizational culture on learning motivation with standardized regression weight value amount 0,409 and c.r value amount 4,238 with probability amount 0,000, (3) there were significant of self-efficacy on job readiness with standardized regression weight value amount 0,345 and c.r value amount 3,674 with probability amount 0,000, (4) there is no significant of organizational culture on job readiness with standardized regression weight value amount 0,110 and c.r value amount 1,139 with probability amount 0,255, (5) there is no significant of learning motivation on job readiness with standardized regression weight value amount 0,165 and c.r value amount 1,674 with probability amount 0,094.

**Keywords:** Self-efficacy, Organizational Culture, Learning Motivation, Job Readiness

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta” dapat diselesaikan.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir skripsi ini, diantaranya:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dan pengarahan selama masa pendidikan di perguruan tinggi.
3. Tejo Nurseto, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi dan pembimbing tugas akhir skripsi yang selalu sabar memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini.
4. Drs. Supriyanto, M.M., selaku narasumber tugas akhir skripsi dan pembimbing akademik yang selalu memberikan dukungan dan masukan dengan lugas dan tegas.

5. Dra. Barkah Lestari, M.Pd., selaku ketua penguji tugas akhir skripsi yang telah meluangkan waktu untuk menjadi ketua penguji pendadaran tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh masa pendidikan.
7. Bapak dan Ibu pegawai Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kelancaran sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Segenap pihak yang telah memberikan bantuan baik spiritual maupun material sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga kebaikan semua pihak dibalas oleh Allah S.W.T dan selalu diberikan kemudahan dalam menyelesaikan setiap urusan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penulisan tugas akhir skripsi selanjutnya. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 01 Oktober 2018  
Penulis,



Rizky Suryo Jatmiko  
NIM. 14804241022

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	16
A. Kajian Teori .....	16
1. Kesiapan Kerja .....	16
a. Pengertian Kesiapan Kerja .....	16
b. Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja .....	18
c. Aspek-aspek Kesiapan Kerja .....	19
d. Faktor-faktor Kesiapan Kerja .....	20
2. Motivasi Belajar .....	22
a. Pengertian Motivasi Belajar .....	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar .....	24
c. Macam-macam Motivasi Belajar .....	25
d. Fungsi Motivasi Belajar .....	26
e. Ciri-ciri Motivasi Belajar .....	27
3. Efikasi Diri .....	28
a. Pengertian Efikasi Diri .....	28
b. Sumber Efikasi Diri .....	30
c. Aspek-aspek Efikasi Diri .....	31
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri .....	33
e. Manfaat Efikasi Diri .....	34
f. Efikasi Diri sebagai Prediktor Tingkah Laku .....	35

4. Budaya Organisasi .....	35
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	35
b. Fungsi Budaya Organisasi .....	36
c. Tipe Budaya Organisasi .....	37
d. Dimensi Budaya Organisasi.....	38
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	44
C. Kerangka Berpikir .....	46
D. Paradigma Penelitian .....	50
E. Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Jenis Penelitian .....	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	52
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	53
D. Variabel Penelitian .....	55
E. Definisi Operasional.....	55
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	58
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	61
H. Teknik Analisis Data .....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>80</b>
A. Hasil Penelitian.....	80
1. Deskripsi Profil Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY .....	80
2. Deskripsi Responden Penelitian .....	81
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	83
4. Uji Asumsi Klasik .....	100
a. Uji Normalitas .....	100
b. Uji Linearitas .....	100
c. Uji Multikolinearitas.....	101
d. Uji Heteroskedastisitas .....	102
5. Pengujian Hipotesis .....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	114
C. Keterbatasan Penelitian .....	120
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>122</b>
A. Simpulan... .....	122
B. Saran .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>126</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>129</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1. TPT Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2015-2017 .....	1
2. Jumlah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNY Angkatan 2013—2017.....	53
3. Jumlah Sampel Penelitian .....	54
4. Skor Alternatif Jawaban .....	59
5. Kisi-Kisi Alat Pengumpulan Data Kesiapan Kerja .....	60
6. Kisi-Kisi Alat Pengumpulan Data Motivasi Belajar .....	60
7. Kisi-Kisi Alat Pengumpulan Data Efikasi Diri .....	61
8. Kisi-Kisi Alat Pengumpulan Data Budaya Organisasi .....	61
9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kesiapan Kerja .....	63
10. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Belajar. ....	64
11. Hasil Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri .....	65
12. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi .....	66
13. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	67
14. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Kesiapan Kerja.....	68
15. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Belajar.....	68
16. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri.....	69
17. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi .....	70
18. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	82
19. Deskripsi Responden Berdasarkan Tahun Angkatan .....	82
20. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja .....	84
21. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Kesiapan Kerja .....	87
22. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Belajar.....	89
23. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Motivasi Belajar .....	91
24. Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri .....	93
25. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Efikasi Diri .....	95
26. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	97
27. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Budaya Organisasi .....	99
28. Hasil Uji Normalitas.....	100
29. Hasil Uji Linearitas .....	101
30. Hasil Uji Multikolinearitas .....	101
31. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	103
32. Hasil Uji <i>Variance Error</i> .....	104
33. Hasil Uji <i>Standardized Coefficient</i> .....	105

34. Hasil Uji <i>Standard Error</i> .....	105
35. Indeks <i>Goodness of Fit</i> .....	106
36. Uji Hipotesis Analisis Jalur.....	109
37. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total .....	113

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1. TPT Menurut Wilayah dan Jenis Kelamin DIY Februari 2015 - Februari 2017.....	1
2. Alur Berpikir Penelitian .....	50
3. Model Analisis Jalur.....	77
4. Histogram Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja.....	85
5. <i>Pie-Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Kesiapan Kerja.....	87
6. Histogram Frekuensi Variabel Motivasi Belajar.....	89
7. <i>Pie-Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Belajar.....	91
8. Histogram Frekuensi Variabel Efikasi Diri.....	93
9. <i>Pie-Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Efikasi Diri.....	95
10. Histogram Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	97
11. <i>Pie-Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi .....	99
12. Hasil Perhitungan Diagram Analisis Jalur .....	108

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN	Halaman
1. Angket Uji Instrumen Penelitian .....	130
2. Tabulasi Data Instrumen Penelitian .....	137
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	142
4. Angket Penelitian .....	165
5. Tabulasi Data Penelitian .....	171
6. Output Analisis Deskriptif SPSS .....	184
7. Uji Asumsi Klasik .....	194
8. Uji Hipotesis .....	198
9. Surat Izin Observasi .....	204

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

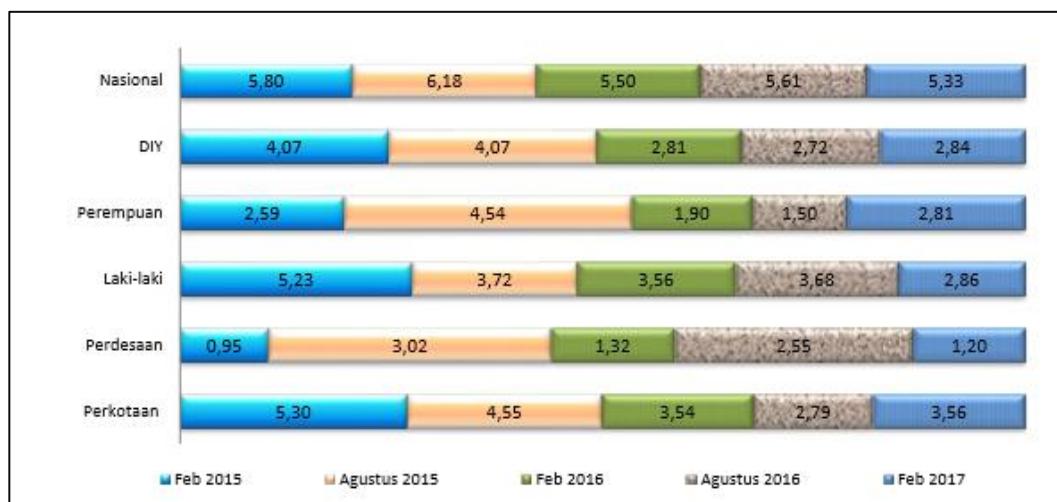
Dewasa ini, pertumbuhan industri semakin pesat menuntut kebutuhan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam jumlah dan kurun waktu yang memadai. Sejalan dengan perkembangan pembangunan, kebutuhan tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil semakin lama semakin meningkat. Kondisi seperti ini menyebabkan persaingan di pasar tenaga kerja semakin ketat dan kompetitif. Sementara itu, dari tahun ke tahun pengangguran di Indonesia semakin meningkat jumlahnya seiring berjalananya waktu. Para pencari kerja baik yang mempunyai gelar sarjana ataupun tidak harus bersaing untuk mendapatkan pekerjaan pada lapangan kerja yang terbatas. Hal ini ditunjukkan oleh data pengangguran terbuka yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik berikut ini:

**Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2015 – 2017 (persen).**

<b>Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>	
	<b>Agustus</b>	<b>Februari</b>	<b>Agustus</b>	<b>Februari</b>	<b>Agustus</b>	
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	
1. SD ke bawah	2,74	3,44	2,88	3,54	2,62	
2. Sekolah Menengah Pertama	6,22	5,76	5,71	5,36	5,54	
3. Sekolah Menengah Atas	10,32	6,95	8,72	7,03	8,29	
4. Sekolah Menengah Kejuruan	12,65	9,84	11,11	9,27	11,41	
5. Diploma I/II/III	7,54	7,22	6,04	6,35	6,88	
6. Universitas	6,40	6,22	4,87	4,98	5,18	
<b>Jumlah</b>	<b>6,18</b>	<b>5,50</b>	<b>5,61</b>	<b>5,33</b>	<b>5,50</b>	

Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2017.

Pada tabel di atas, menunjukkan TPT Indonesia berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Pada Februari 2017, TPT berdasarkan pendidikan yang ditamatkan untuk Diploma I/II/III sebesar 6,35 persen dan Universitas sebesar 4,98 persen. Sedangkan sumbangan TPT lainnya berasal dari luar lulusan Diploma dan Universitas.



Sumber: Sakernas Februari 2015 – Februari 2017

Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Wilayah dan Jenis Kelamin D.I. Yogyakarta Februari 2015 – Februari 2017.

Gambar di atas menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia dan Daerah Istimewa Yogyakarta pada Februari 2017. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia mencapai 5,33 persen sedangkan di DIY sebesar 2,84 persen. TPT di DIY pada Februari 2017 mengalami kenaikan daripada bulan Agustus 2016 sebesar 0,12 persen.

Data BPS DIY tahun 2017, menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan yang ditamatkan angkatan kerjanya, TPT tertinggi DIY terjadi pada angkatan kerja dengan tingkat pendidikan SMA Umum sebesar 7,64 persen diikuti

Universitas dan SMA Kejuruan masing-masing sebesar 3,43 persen dan 1,98 persen, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran di DIY adalah pengangguran terdidik dengan pendidikan minimal SMA/SMK ke atas. Pengangguran terdidik akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ijazah ataupun keahlian yang mereka miliki dengan harapan gaji yang akan diterima juga sesuai. Jika dibandingkan dengan kondisi Februari 2016, terlihat bahwa pengangguran terdidik untuk angkat kerja dengan tingkat pendidikan terakhir Universitas mengalami penurunan 2,13 persen.

Hal senada disampaikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mencatat angka pengangguran untuk tingkat pendidikan menengah ke atas (sarjana) cukup tinggi. Faktor yang menyebabkan lulusan perguruan tinggi belum terserap dalam dunia kerja yaitu karena lulusan perguruan tinggi cenderung terlalu banyak memilih pekerjaan karena menganggap memiliki kompetensi lebih tinggi daripada lulusan SMA atau SMK. Menurut Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Bambang Satrio Lelono (2018) menyatakan bahwa dalam satu tahun lulusan sarjana secara nasional mencapai 750 ribu sampai 800 ribu orang. Seharusnya setelah lulus langsung bekerja, namun pada kenyataannya tidak begitu. Faktor lain yang menjadi penyebab banyaknya lulusan perguruan tinggi yang belum terserap dalam dunia kerja karena *miss match* atau ilmu yang dipelajari selalu berbeda dengan kebutuhan dunia kerja dan juga *under qualified* atau lulusan sarjana namun kemampuan yang dimiliki

lulusan tidak menunjukkan sarjananya sehingga pekerjaan yang didapatkan berada di level bawah.

Selain itu, banyak lulusan perguruan tinggi tidak dapat beradaptasi dengan dunia kerja yang berbeda dengan keahlian yang didapatkan ketika menimba ilmu di perguruan tinggi. Sehingga lulusan akan mengalami kesulitan ketika bekerja di luar bidang jurusannya. Di samping itu, kalaupun lulusan bekerja di bidang yang sesuai dengan ilmu yang telah mereka pelajari, ilmu tersebut tidak semuanya menunjang keberhasilan mereka dalam mempersiapkan diri menyongsong dunia kerja. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki tidak selalu sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan yang tersedia. Sebagian mahasiswa juga masih ragu-ragu dalam menyiapkan karir ketika sudah lulus dari perguruan tinggi, sehingga mahasiswa merasa takut dan tidak siap untuk terjun ke dunia kerja apabila bekerja di luar bidang keahlian yang dimiliki.

Sudah menjadi sorotan umum bahwa lulusan perguruan tinggi masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang relevan, karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pihak industri atau perusahaan. Lulusan perguruan tinggi hampir 60% sampai 70% memerlukan latihan khusus untuk membekali mereka sehingga memiliki kemampuan yang lebih memadai untuk siap terjun ke dunia kerja (Badan Pusat Statistik, 2010).

Tidak hanya itu saja, perkembangan pasar bebas tenaga kerja menuntut dikuasainya berbagai kemampuan oleh tenaga kerja. Kemampuan tersebut tidak saja berupa kemampuan intelektual tetapi juga kecerdasan emosional dan

spiritual. Kecerdasan intelektual berhubungan dengan kemampuan *hard skill* pada bidang tertentu yang ditunjukkan melalui kesiapan kerja, sedangkan kemampuan *soft skill* yang dideskripsikan sebagai kompetensi interpersonal dan berkaitan dengan karakteristik kepribadian. Kedua kemampuan tersebut akan membantu lulusan perguruan tinggi ketika bersaing mencari kerja dan menentukan keberhasilan karir. Dalam mengembangkan jenjang karir tidak hanya ditentukan oleh kemampuan *hard skill* tetapi juga didukung oleh kemampuan *soft skill* yang melibatkan berbagai kemampuan pribadi. Semakin baik penguasaan kemampuan *soft skill* maka akan semakin kuat kepribadian seseorang dalam menghadapi tantangan kerja maupun tantangan lainnya.

Perguruan tinggi dihadapkan pada tantangan yang berat untuk menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi yang mampu bersaing di pasar bebas. Perguruan tinggi tidak hanya dituntut mengembangkan kemampuan akademik (*hard skill*) saja namun juga harus bisa mengembangkan kemampuan kepribadian (*soft skill*) mahasiswa. Lulusan perguruan tinggi yang menguasai kemampuan *soft skill* akan mudah memenangkan persaingan dunia kerja, lebih cepat beradaptasi, dan akhirnya sukses dalam karir. Kemampuan *soft skill* ini meliputi kemampuan bekerja kelompok, kemampuan bekerja dibawah tekanan, kemampuan memimpin, percaya diri, kemampuan berkomunikasi, dan sebagianya. Kemampuan *hard skill* diperoleh mahasiswa melalui kegiatan pembelajaran sedangkan kemampuan *soft skill* mahasiswa diperoleh salah satunya melalui kegiatan organisasi mahasiswa. Menurut Sofyan Effendi dalam Marwanti (2006: 2) kriteria lulusan yang

berkualitas ditentukan oleh dua faktor yakni ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta kemampuan *soft skill*. Penguasaan iptek diperlukan sebagai bentuk telah dikuasainya keahlian dan penguasaan *soft skill* diperlukan agar cepat berhasil dalam persaingan dunia kerja maupun menciptakan lapangan pekerjaan yang baru. Namun pada kenyataannya, kesadaran akan pentingnya mengikuti organisasi kampus dirasa masih rendah di kalangan mahasiswa. Banyak yang beranggapan bahwa organisasi hanya menguras tenaga dan waktu untuk belajar. Padahal dengan berorganisasi mahasiswa dilatih untuk pandai memanajemen waktu termasuk waktu untuk belajar dan kegiatan organisasi. Selain itu, mahasiswa juga beranggapan bahwa organisasi akan menurunkan prestasi belajar mereka. Di sisi lain, kegiatan organisasi akan memberikan banyak sekali manfaat positif baik secara langsung maupun tidak langsung kepada mahasiswa untuk mempersiapkan diri menuju jenjang karir yang lebih baik.

Dengan permasalahan seperti itu, salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan perguruan tinggi yaitu dengan peningkatan pendidikan. Cara yang ditempuh oleh pemerintah yaitu dengan mengesahkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas). Dalam pasal 3 UU Sisdiknas tersebut dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Melalui pendidikan mahasiswa memperoleh ilmu dan pengetahuan yang digunakan untuk modal bersaing suatu saat nanti. Melalui pendidikan pula, mahasiswa diarahkan untuk mengembangkan bakat dan minat mahasiswa melalui pengembangan kegiatan mahasiswa. Untuk itu mahasiswa diberi peluang aktif mengikuti berbagai macam organisasi dan kegiatan mahasiswa karena selain kemampuan akademik, mahasiswa juga membutuhkan budaya organisasi sebagai bekal untuk beradaptasi ketika menjajaki dunia kerja.

Selain peran serta pemerintah, perguruan tinggi juga ikut andil dalam pengembangan kemampuan, keterampilan, dan kepribadian mahasiswa. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu merealisasikan dan mewujudkan suatu tujuan pendidikan nasional. Perguruan tinggi diharapkan mampu mengembangkan bakat dan minat mahasiswa melalui pengembangan kegiatan mahasiswa serta mengembangkan kemampuan mahasiswa di bidang akademik. Melalui berbagai macam kegiatan mahasiswa diharapkan dapat menunjang peningkatan kualitas kemampuan intelektual dan kemampuan sikap. Hal ini tercantum dalam ketentuan umum Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2013, yakni “Kegiatan ekstrakulikuler adalah kegiatan diluar kulikuler untuk mengembangkan minat dan bakat mahasiswa” (Peraturan Akademik UNY, 2013). Di Universitas Negeri Yogyakarta terdapat bermacam-macam organisasi kampus, seperti Himpunan Mahasiswa (HIMA) di tingkat Jurusan/Prodi dan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif

Mahasiswa (BEM), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di tingkat Fakultas maupun tingkat Universitas.

Ketatnya persaingan dalam bursa kerja menyebabkan khususnya mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi dituntut untuk memiliki kesiapan kerja yang matang. Mahasiswa dituntut memiliki kemampuan akademik (*hard skill*) yang didukung oleh kemampuan kepribadian (*soft skill*) melalui kegiatan organisasi mahasiswa. Di Jurusan Pendidikan Ekonomi terdapat organisasi yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan akademik dan kemampuan kepribadian mahasiswa yaitu Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (HMPE). Sesuai dengan Visi dan Misi yang diusung Jurusan Pendidikan Ekonomi yaitu “Tahun 2025 menjadi program studi Pendidikan Ekonomi terkemuka di Indonesia dalam menyiapkan, menghasilkan, dan mengembangkan calon pendidik bidang studi ekonomi yang kompeten berlandaskan ketaqwaan, kemandirian, dan kecendekiaan serta berwawasan ekonomi kerakyatan dan berjiwa wirausaha”. Artinya, mahasiswa disiapkan untuk menjadi tenaga pendidik dan wirausaha, namun juga harus siap bekerja di luar bidang tersebut.

Mahasiswa dalam usahanya untuk mencapai kesiapan karir yang diinginkan sering mengalami hambatan, sehingga diperlukan usaha dan keyakinan dari mahasiswa untuk mengatasi hambatan tersebut. Tingkat usaha mahasiswa untuk mengatasi hambatan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk membentuk perilaku dalam situasi tertentu (Bandura, 1997: 3).

Mahasiswa akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan kemampuan akademik dan keterampilan kerja yang mereka miliki dalam rangka meraih karir yang baik di masa yang akan datang, serta berusaha mengatasi permasalahan yang menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan akademik dan keterampilan kerja yang tinggi dalam diri mahasiswa akan membuat mahasiswa tersebut memiliki cita-cita karir yang mantap. Dengan cita-cita karir yang mantap, akan membuat mahasiswa lebih serius untuk mencari informasi mengenai karir dan menyesuaikan kemampuan dan minat yang dimiliki dengan pemahaman mengenai karir, sehingga pada akhirnya mampu menentukan keputusan karir yang tepat. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi juga berarti meyakini bahwa diri sendiri mampu berhasil dan sukses, memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil.

Selain efikasi diri, keberhasilan mahasiswa dalam mempersiapkan terjun ke dunia kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi. Pola, norma, keyakinan, dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sehingga berimplikasi terhadap kinerja dan kesiapan mahasiswa dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Schein dalam Wibowo (2011: 15), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok

tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir, dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Pratiwi (2012: 70) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan hasil. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja organisasi sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja dan begitu pula sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja dan hasil yang ingin dicapai juga akan mengalami penurunan.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan individu mahasiswa. Semakin tinggi tingkat penerimaan mahasiswa terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat pula budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya yang kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para mahasiswa untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dengan hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan hasil yang kemudian akan merujuk pada kesiapan individu.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 54), kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mempunyai kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki kesiapan yang cukup untuk berbuat. Menurut Kartini Kartono & Dali Gulo (1987), kesiapan terhadap sesuatu akan terbentuk jika telah tercapai perpaduan antara tingkat kematangan, pengalaman-pengalaman yang diperlukan dan keadaan mental dan emosi yang serasi. Sedangkan kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dengan target yang telah ditentukan.

Efikasi diri dan budaya organisasi merupakan modal membentuk kesiapan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Dalam hal ini, efikasi diri diharapkan dapat memberi gambaran tingkat kemampuan yang dimiliki mahasiswa dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan yang dihadapi, sedangkan budaya organisasi sebagai acuan tingkah laku dan kompetensi mahasiswa sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja.

Di sisi lain, mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang rendah dan tidak berkecimpung dalam organisasi kampus akan berpengaruh dengan tingkat kematangan mempersiapkan karir. Efikasi diri yang rendah merujuk pada motivasi intrinsik yang rendah pula sehingga mahasiswa akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang dirasa sulit. Mahasiswa merasa tidak berhasil dalam mencapai hasil belajar yang maksimal. Sedangkan tidak aktif dalam organisasi menyebabkan mahasiswa tidak dapat bekerja secara kelompok

dan tidak peka dengan keadaan sekitar. Organisasi memberikan dorongan atau motivasi eksternal yang akan mempengaruhi prestasi mahasiswa dalam belajar dan bekerja guna mempersiapkan diri menuju jenjang karir di masa yang akan datang. Motivasi internal dan eksternal yang kuat membuat mahasiswa semakin yakin dengan tujuan belajar yang ingin dicapainya.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa di Jurusan Pendidikan Ekonomi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Tingginya angka pengangguran penduduk yang telah menamatkan jenjang pendidikan perguruan tinggi.
2. Banyaknya lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Adanya kesulitan yang dihadapi mahasiswa dalam menyiapkan karir yang relevan setelah lulus.
4. Masih rendahnya minat di kalangan mahasiswa untuk mengikuti organisasi kampus.
5. Rendahnya motivasi mahasiswa dalam belajar sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tujuan.

### **C. Batasan Masalah**

Dari penjabaran latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menyongsong dunia kerja. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, maka penelitian ini menetapkan pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar untuk menunjang kesiapan mahasiswa terjun ke dalam dunia kerja yang nyata. Penelitian ini juga dapat bermanfaat sebagai acuan melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan efikasi diri, budaya organisasi, motivasi belajar, dan kesiapan kerja mahasiswa.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengetahui pengaruh

efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pentingnya mengikuti organisasi kampus, meningkatkan efikasi diri, dan motivasi belajar dalam mempersiapkan terjun ke dunia kerja.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini sebagai bahan untuk menambah wawasan mengenai peran efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar dalam mempersiapkan karir.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kesiapan Kerja**

###### **a. Pengertian Kesiapan Kerja**

Menurut Anni (2006: 11) kesiapan mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu, yang mencakup kesiapan mental (kesiapan mental untuk bertindak), kesiapan jasmani (kesiapan jasmani untuk bertindak), dan kesiapan keinginan (keinginan untuk bertindak). Kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mempunyai kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki kesiapan yang cukup untuk berbuat (Arikunto, 2006, hal. 54). Cronbath dalam Wasty Soemanto (2003: 191), memberikan pengertian *readiness*/kesiapan sebagai segenap sifat atau kekuatan yang membuat seseorang dapat bereaksi dengan cara tertentu.

Kesiapan menurut Slameto (2010: 113) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon/jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi ini mencakup setidak-tidaknya tiga aspek, yaitu:

- 1) Kondisi fisik, mental, dan emosional,
- 2) Kebutuhan/motif, tujuan, dan

- 3) Keterampilan, pengetahuan, dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Lebih lanjut Slameto menjelaskan bahwa ketiga aspek tersebut (yang dimiliki orang) akan mempengaruhinya dalam memenuhi/berbuat sesuatu atau jadi kecenderungan untuk sesuatu. Kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil yang maksimal, dengan target yang telah ditentukan. Kesiapan kerja dapat dipandang sebagai karakteristik tertentu berupa kematangan yang diperoleh seseorang dari pengalaman belajar mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu pula.

Seseorang yang mempunyai kesiapan kerja menurut Sukirin dalam Fendi Bachtiar Nugroho (2010: 25), mahasiswa tersebut harus memiliki pertimbangan-pertimbangan diantaranya, harus mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif karena setelah menyelesaikan pendidikan maka mahasiswa dihadapkan dengan banyak pilihan memasuki dunia kerja. Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain guna menghasilkan kerja yang maksimal. Memiliki sikap kritis untuk mengembangkan inisiatif dan ide-ide kreatif guna meningkatkan kualitas kerja. Kemudian didukung oleh kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan

lingkungan baru bagi lulusan perguruan tinggi. Harus memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab karena sikap tanggung jawab merupakan indikasi kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, mahasiswa juga harus memiliki ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Salah satu sifat yang menunjukkan ciri-ciri tenaga kerja yang berkualitas adalah keterbukaan terhadap perubahan maka mahasiswa harus mempunyai keinginan untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan di bidang keahlian yang dimiliki.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kematangan yang diperoleh seseorang dari pengalaman belajar untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Seorang mahasiswa dikatakan siap bekerja apabila telah mempunyai kesiapan. Kesiapan merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja baik dalam dunia kerja maupun usaha, sehingga dengan kesiapan ini diperoleh hasil yang maksimal. Kesiapan kerja dalam hal ini dibatasi pada keadaan mental dan emosi yang seimbang.

### **b. Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja**

Prinsip-prinsip *readiness* menurut Slameto (2010: 113) diungkapkan bahwa semua prinsip perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi), kematangan jasmani dan rohani perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman, pengalaman-pengalaman

mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan, dan kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

### c. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Aspek-aspek kesiapan menurut Slameto (2010: 115-116) adalah sebagai berikut:

#### 1) Kematangan (*maturity*)

Kematangan adalah proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubungan dengan fungsi-fungsi (tubuh + jiwa) sehingga terjadi diferensiasi.

#### 2) Kecerdasan

J. Piaget membagi perkembangan kecerdasan manusia sebagai berikut: a) *Sensori motor period* (0-2 tahun). Anak banyak bereaksi reflek, reflek tersebut belum terkoordinasi. Terjadi perkembangan perbuatan sensorik motor dari yang sederhana ke yang lebih relatif lebih kompleks; b) *Preoperational period* (2-7 tahun). Anak mulai mempelajari nama-nama dari obyek yang sama dengan apa yang dipelajari orang dewasa dan ditandai dengan memperoleh pengetahuan/konsep-konsep, kecakapan yang didapat belum tetap, kurang cakap merencanakan sesuatu yang dilakukan,

bersifat egosentrис dalam arti memandang dunia berdasarkan pengalamannya sendiri dan berdasarkan pengamatannya pada masa itu saja; c) *Concrete operation* (7-11 tahun). Pikiran anak sudah stabil dalam arti aktivitas batiniah dan skema pengamatan mulai diorganisasikan menjadi sistem pengerjaan yang logis. Anak mulai dapat berpikir lebih dulu akibat-akibat yang mungkin terjadi dari perbuatanya; dan d) *Formal operation* (>11 tahun). Kecakapan anak tidak lagi terbatas pada obyek-obyek yang konkret serta ia dapat memandang kemungkinan-kemungkinan yang ada melalui pemikirannya, dapat mengorganisasikan situasi/masalah, dapat berpikir dengan betul (dapat berpikir logis, mengerti hubungan sebab akibat, memecahkan masalah/berpikir secara ilmiah).

#### **d. Faktor-faktor Kesiapan Kerja**

Menurut Wasty Soemanto (2003: 191-192), *readiness* melibatkan faktor perlengkapan dan pertumbuhan fisiologis. Hal ini menyangkut pertumbuhan terhadap kelengkapan pribadi seperti tubuh pada umumnya, alat-alat indra dan kapasitas intelektual, serta faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan, minat, serta tujuan-tujuan individu untuk mempertahankan serta mengembangkan diri. Motivasi berhubungan dengan sistem kebutuhan dalam diri manusia serta tekanan-tekanan lingkungan.

Faktor-faktor untuk mencapai tingkat kesiapan kerja menurut

Sukirin dalam Fendi Bachtiar Nugroho (2010: 24) dipengaruhi oleh hal-hal berikut, yaitu tingkat kematangan di mana tingkat kematangan menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik dan kesiapan mental yang berhubungan dengan aspek kejiwaan. Seseorang harus memiliki pengalaman sebelumnya. Pengalaman sebelumnya merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan-kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja. Pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan karena dapat menciptakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi perkembangan kesiapan seseorang. Selain itu, seseorang juga harus memiliki keadaan mental dan emosi yang serasi. Keadaan mental dan emosi yang serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis, obyektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Dengan demikian, kesiapan merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja sehingga dengan kesiapan ini diperoleh hasil yang maksimal. Kesiapan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu keadaan mental dan emosi yang

serasi yang meliputi meliputi pertimbangan yang logis dan obyektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, sikap kritis, ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan sesuai bidang keahlian yang dimiliki, kemampuan adaptasi dengan lingkungan, keberanian untuk menerima tanggung jawab.

## **2. Motivasi Belajar**

### **a. Pengertian Motivasi Belajar**

Menurut Uno (2014: 10), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: 1). Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2). Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, 3). Adanya harapan dan cita-cita, 4). Penghargaan dan penghormatan atas diri, 5). Adanya lingkungan yang baik, dan 6). Adanya kegiatan yang menarik. Keenam indikator ini mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar. Motivasi belajar adalah dorongan dari dalam diri dan dari eksternal siswa yang sedang belajar dalam rangka merubah pola tingkah laku yang didukung oleh unsur-unsur lain yang mendukungnya.

Menurut Torndike dalam Uno (2014:11) menyatakan bahwa belajar adalah proses interaksi antara stimulus (yang mungkin berupa pikiran,

perasaan, atau gerakan) dan respons (yang juga bisa berupa pikiran, perasaan atau gerakan). Jelasnya, menurut Torndike, perubahan tingkah laku dapat berwujud sesuatu yang konkret (dapat diamati), atau yang non-konkret (tidak bisa diamati).

Sementara menurut Sardiman (2016: 75) mengungkapkan bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar dapat tercapai. Motivasi belajar merupakan faktor yang psikis yang bersifat non-intelektual. Peranannya yang khas dalam hal menumbuhkan gairah, merasa senang, dan semangat untuk belajar. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar.

Sedangkan Dimyati dan Mudjiono (2015: 80) mendefinisikan bahwa motivasi belajar merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu untuk terus belajar.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal yang muncul pada diri seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan

perilaku manusia, mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan belajar agar dapat mencapai tujuan tertentu. Perubahan perilaku seseorang dapat berwujud sesuatu yang dapat diamati maupun yang tidak dapat diamati secara langsung. Semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula hasil yang dicapai dalam belajar.

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar**

Menurut Muhibbin Syah (2008: 108), mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Faktor internal, merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri manusia itu sendiri, terdiri dari: a) Faktor kecerdasan, tinggi rendahnya kecerdasan siswa sangat menentukan motivasi; b) Faktor minat dan perhatian, minat merupakan kecenderungan yang besar terhadap sesuatu. Sedangkan perhatian merupakan sikap melihat dan mendengar dengan baik serta teliti terhadap sesuatu; c) Faktor bakat, merupakan kemampuan yang dimiliki siswa; d) Kemampuan belajar, setiap siswa mempunyai kemampuan belajar yang berbeda. Hal ini diukur melalui taraf perkembangan berpikir siswa, dimana siswa yang taraf perkembangan konkret tidak sama dengan siswa yang sudah sampai taraf perkembangan berpikir rasional; e) Kondisi siswa, dapat diketahui dari kondisi fisik dan kondisi psikologis

siswa, karena siswa merupakan makhluk yang terdiri dari kesatuan psikofisik; dan f) Prestasi belajar, merupakan hasil yang dicapai siswa ketika mengerjakan tugas.

2) Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar diri manusia itu sendiri, terdiri dari lingkungan sosial, di mana lingkungan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menumbuhkan motivasi siswa. Selain itu terdapat faktor lingkungan non-sosial, meliputi keadaan gedung sekolah, letak sekolah, jarak tempat tinggal dengan sekolah, alat-alat belajar, dan kondisi.

### **c. Macam-macam Motivasi Belajar**

Menurut Sardiman (2016: 86), motivasi belajar memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari dasar pembentukannya terdapat dua motivasi, yaitu motif-motif bawaan yang merupakan motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi ini ada tanpa harus dipelajari terlebih dahulu. Motif-motif ini seringkali disebut sebagai motif-motif yang diisyaratkan secara biologis. Selain itu, terdapat motif-motif yang dipelajari yang mana motivasi ini timbul karena dipelajari. Motif-motif ini sering disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan manusia lain, sehingga motivasi itu terbentuk.
- 2) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-

motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, yang dimaksud motivasi intrinsik ialah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Siswa yang memiliki motivasi intrinsik akan memiliki tujuan menjadi orang yang terdidik, yang memiliki pengetahuan, yang ahli dalam bidang studi tertentu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Dalam kegiatan belajar-mengajar, motivasi ekstrinsik tetap penting karena kemungkinan besar keadaan siswa itu dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin komponen-komponen lain dalam proses belajar-mengajar ada yang kurang menarik sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

#### **d. Fungsi Motivasi Belajar**

Menurut Sardiman (2016: 84) mengungkapkan bahwa motivasi dalam belajar memiliki fungsi mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan

dikerjakan. Kemudian motivasi untuk menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Selain itu, motivasi untuk menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **e. Ciri-ciri Motivasi Belajar**

Motivasi terutama dalam motivasi belajar yang ada pada individu memiliki beberapa ciri-ciri (Sardiman, 2016: 83). Ciri-ciri tersebut antara lain: 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai); 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapai); 3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah untuk orang dewasa (misalnya masalah-masalah pembangunan, agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral dan sebagainya); 4) Lebih senang bekerja mandiri; 5) Cepat bosan terhadap tugas-tugas rutin (hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif); 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu); 7) Tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini itu; dan 8) Senang

mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

### **3. Efikasi Diri**

#### **a. Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi Diri (*Self Efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1986. Menurut Bandura (1997: 3):

*efficacy is a major basis of action. People guide their lives by their beliefs of personal efficacy. Self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.*

Dengan demikian, efikasi ini merupakan suatu keyakinan dalam diri individu bahwa dirinya merasa mampu untuk mengatasi banyak hal termasuk tindakan dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Bandura mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Menurut Feist & Feist (2010: 211) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu akan merasa mampu atau tidak mampu melakukan suatu perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan dalam suatu situasi. Pokok pikiran penting dalam teori ini menyebutkan bahwa efikasi diri bukan hanya merasa yakin atas kemampuan diri sendiri dalam menghadapi suatu masalah tetapi juga bisa menganalisis kemampuan diri sendiri bahwa seseorang tidak mampu dalam menyelesaikan masalah yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Alwisol (2009: 287) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

Menurut Zulham Batubara (2010: 15), efikasi diri merupakan salah satu faktor yang merujuk pada keyakinan individu bahwa individu tersebut mampu mengerjakan tugasnya. Efikasi diri masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin tinggi pula rasa percaya diri yang dimilikinya sehingga kemampuan untuk berhasil dalam tugas dapat tercapai. Efikasi diri terkait erat dengan pengembangan karir seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya, sehingga seseorang tersebut mampu melakukan atau menyelesaikan tugas yang ingin dicapainya serta mengatasi masalah atau hambatan yang dialami dalam situasi tertentu.

## b. Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Feist & Feist (2010: 213-215) menyatakan bahwa efikasi diri itu didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui satu atau dari kombinasi dari empat sumber berikut ini:

- 1) Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*)

Sumber paling berpengaruh bagi efikasi diri adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan di masa lampau. Biasanya, kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektasi-ekspetasi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan., sedangkan kegagalan cenderung merendahkan efikasi diri seseorang.

- 2) Pemodelan sosial (*social modelling*)

Sumber kedua adalah pemodelan sosial, yaitu pengalaman-pengalaman tak terduga (*vicarious experiences*) yang disediakan orang lain. Efikasi diri meningkat ketika manusia mengamati pencapaian orang lain yang setara dengan kita. Pemodelan sosial hanya memberikan efek kecil bagi efikasi diri.

- 3) Persuasi sosial (*social persuasion*)

Sumber ketiga yaitu pesuasi sosial, yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa individu dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya. Persuasi sosial ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigi dalam mencapai

tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi, efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

4) Kondisi fisik dan emosi (*physical and emotional states*)

Sumber keempat adalah kondisi fisik dan emosi seseorang. Kondisi emosional dalam situasi yang menekan akan mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, goncangan, kegelisahan yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang lemah akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan. Ketika mengalami rasa takut yang besar, kecemasan yang kuat, dan tingkat stres yang tinggi seseorang akan memiliki efikasi diri yang rendah.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri didapatkan seseorang dari pengalaman-pengalaman tentang penguasaan yang sudah dilakukan di masa lampau, pengalaman dari orang lain, mendapatkan kritik dan saran dari orang lain mengenai kelebihan dan kekurangan dirinya, serta kondisi fisik dan emosional yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

**c. Aspek-aspek Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997), efikasi diri pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Terdapat tiga dimensi dalam efikasi diri, yaitu:

1) Dimensi tingkat level (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika mahasiswa mampu untuk melakukannya. Apabila mahasiswa dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri mahasiswa mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dimiliki.

2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan mahasiswa mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap akan mendorong mahasiswa tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin kuat level taraf kesulitan tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan mahasiswa untuk menyelesaikan tugas.

3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang

mana mahasiswa merasa yakin akan kemampuannya. Mahasiswa dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Dari penjelasan di atas, disimpulkan bahwa efikasi diri pada mahasiswa dipengaruhi oleh tingkat kesulitan tugas yang dihadapi mahasiswa tersebut, tingkat kekuatan atas keyakinan yang dimiliki mahasiswa untuk menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi, serta luas bidang tingkah laku di mana mahasiswa merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura dalam Ulfah (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri, pertama yaitu sifat tugas yang dihadapi. Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat daripada tugas yang lain. Kedua, insentif eksternal. Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas (*competence contigen insentif*). Misalnya berupa pujian, materi, dan lain sebagainya. Ketiga, status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya diri. Keempat, informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri akan meningkat atau menurun

apabila seseorang mendapat informasi yang positif atau negatif mengenai dirinya.

#### **e. Manfaat Efikasi Diri**

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa manfaat atau fungsi efikasi diri yaitu: 1) Pilihan perilaku, dengan adanya efikasi diri yang dimiliki, individu akan menetapkan tindakan apa yang akan dilakukan dalam menghadapi tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan; 2) Pilihan karir, efikasi diri merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Apabila seseorang merasa mampu melaksanakan tugas-tugas dalam karir tertentu, maka individu itu akan memilih karir tersebut; 3) Kuantitas usaha dan keinginan untuk bertahan pada suatu tugas. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha keras menghadapi kesulitan dan bertahan dalam mengerjakan suatu tugas apabila mereka mempunyai keterampilan prasyarat. Sedangkan individu yang mempunyai efikasi diri rendah akan terganggu oleh keraguan terhadap kemampuan diri dan mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas; dan 4) Kualitas usaha, penggunaan strategi dalam memproses suatu tugas secara mendalam dan keterlibatan kognitif dalam belajar memiliki hubungan yang erat dengan efikasi diri yang tinggi. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memperlihatkan penggunaan kognitif dan strategi belajar yang lebih bervariasi.

#### **f. Efikasi Diri sebagai Prediktor Tingkah Laku**

Menurut Rogers dalam Alwisol (2009: 290), setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda-beda tergantung kepada hal-hal berikut ini:

- 1) Kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda,
- 2) Kehadiran orang lain, khususnya saingan dalam situasi, dan
- 3) Keadaan fisiologis dan emosional.

### **4. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan masyarakat sehari hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Schein dalam Wibowo (2011: 15), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan

mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Peter. F Drucker dalam Tika (2006: 4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2011: 51), fungsi budaya antara lain sebagai *boundary-defining roles* atau menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya, menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi, memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual, meningkatkan stabilitas sistem sosial dimana budaya merupakan perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang

dikatakan dan dilakukan pekerja, dan sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011: 49), budaya organisasi mempunyai fungsi diantaranya, memberikan anggota identitas organisasional untuk menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai. Budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal. Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi merupakan batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

### **c. Tipe Budaya Organisasi**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011: 30), tipe-tipe budaya organisasi meliputi keyakinan normatif yang mencerminkan pemikiran dan keyakinan sebuah kelompok atau organisasi tertentu yang diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, budaya organisasi sebagai budaya konstruktif dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi

dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

#### **d. Dimensi Budaya Organisasi**

Kajian budaya organisasi Denison & Mishra (2000: 168), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektivitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*). Keempat sifat utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi.

Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya-biaya transaksi dan sebagainya. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi bisa merupakan konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Keterlibatan dalam hubungan antara efektivitas bukanlah hal baru karena telah banyak literatur yang membahasnya. Gagasan pokoknya adalah efektivitas organisasi merupakan fungsi dari

tingkat keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi. Konsep ini mengemukakan bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan (*sense of ownership*) dan tanggung jawab (Denison & Mishra, 2000: 168). Dari kesadaran ini timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi dan kebutuhan yang lebih sedikit akan sistem kontrol yang ketat. Adapun indikator keterlibatan antara lain: a) *Empowerment* (pemberdayaan anggota) dimana individu memiliki kekuasaan, inisiatif dan kemampuan untuk mengatur kerja mereka sendiri. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi; b) *Team orientation* dimana nilai diterapkan saat bekerja sama dalam mencapai tujuan. Organisasi akan bergantung pada upaya tim dalam mencapai tujuan tersebut; dan c) *Capability development* dimana organisasi secara terus-menerus melakukan investasi dalam membentuk dan mengembangkan kemampuan karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan kompetisi dan memenuhi kebutuhan bisnis.

## 2) Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol, dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis,

perilaku karyawan, dan tindakan-tindakan bisnis lainnya (Denison & Mishra, 2000: 168).

Penelitian menunjukkan efektivitas terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan (walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang). Organisasi dengan sifat-sifat seperti ini mempunyai budaya yang khusus dan kuat secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

Teori konsistensi mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi. Indikator konsistensi adalah: a) *Coordination and integration* atau departemen dan unit-unit kerja yang memungkinkan organisasi untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama; b) *Agreement* atau organisasi mampu mencapai kesepakatan dalam menghadapi sebuah isu kritis meliputi derajat kesepakatan dan kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan yang terjadi; dan c)

*Core values* atau nggota organisasi membagikan seperangkat nilai yang mereka anut, hal ini menciptakan identitas dan ekspektasi.

### 3) Adaptabilitas (*adaptability*)

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektivitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal maupun eksternal.

Ketiga aspek di atas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi. Orang yang telah terintegrasi dengan baik sering sangat sulit untuk dirubah. Integrasi ke dalam dan adaptasi ke luar dapat menjadi rintangan. Organisasi yang dapat beradaptasi digerakkan oleh pelanggannya, mengambil resiko dan belajar dari kesalahannya, serta mempunyai kemampuan serta pengalaman untuk menciptakan perubahan.

Mereka terus-menerus meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan nilai yang berharga bagi pelanggannya. Organisasi yang memiliki ciri tersebut dikatakan sebagai organisasi yang memiliki adaptabilitas karena indikator adaptabilitas adalah kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada pelanggan, dan kemampuan organisasi untuk belajar.

Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan

dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang. Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu organisasi terhadap lingkungan yang berubah dengan memungkinkan mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang-peluang baru (Schein, 1985 dalam Denison & Mishra, 2000: 169). Para anggota percaya bahwa mereka dapat menata secara efektif masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung resiko. Indikator adaptabilitas adalah sebagai berikut: a) *Creating change* dimana organisasi dapat menciptakan perubahan yang adaptif. Organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat pada perubahan-perubahan dan mengantisipasi kemungkinan perubahan masa depan; b) *Customer focus* atau organisasi memahami dan bereaksi pada keinginan konsumen dan mengantisipasi kebutuhan masa depan dari konsumen. Hal ini merefleksikan derajat semangat organisasi untuk memberikan kepuasan konsumen; dan c) *Organizational learning* atau organisasi menerima, menerjemahkan, menginterpretasi sinyal lingkungan menjadi sebuah kesempatan yang dapat menumbuhkan inovasi, keinginan untuk menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan organisasi.

#### 4) Misi (*mission*)

Penghayatan misi memberikan pengaruh besar pada fungsi organisasi, yaitu dapat menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan

peran institusi. Selain itu juga memberikan kejelasan arah atau aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya.

Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin dalam visi tentang akan bagaimana organisasi dimas depan. Jika visi menggambarkan aspirasi organisasi dan akan seperti apa, maka misi menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi. Indikator misi adalah meliputi: a) *Strategic direction & intents* merupakan rencana yang dimiliki oleh organiasasi untuk "make their mark". Strategi yang jelas dimaksudkan untuk membawa tujuan organisasi dan menjelaskan bagaimana cara mereka dapat memberi kontribusi guna mencapai tujuan organisasi tersebut; b) *Goals & objectives* atau sekumpulan tujuan yang jelas dimana tujuan tersebut memiliki hubungan dengan visi, misi, dan strategi dan menyediakan arahan yang jelas dalam pekerjaan; serta c) *Vission* atau berbagi pandangan organisasi tentang keinginan mereka di masa depan. Merupakan wujud dari *core values* dan menjadi gambaran "heart and mind" sebuah organisasi juga menyediakan petunjuk dan arahan.

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Endah Rahayu Nugraheni (2011) dengan skripsinya yang berjudul Pengaruh Praktek Kerja Industri dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK YPKK 2 Sleman Tahun Ajaran 2010/2011. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan praktek kerja industri terhadap kesiapan kerja dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,023 > 1,984$ ) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,660 > 1,984$ ) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan praktek kerja industry dan minat kerja terhadap kesiapan kerja dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $52,310 > 3,090$ ); taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; dan  $R^2$  sebesar 0,519. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kesiapan kerja serta penggunaan regresi ganda sebagai alat analisis data. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel praktek kerja industri dan minat kerja.
2. Riska Pratiwi (2012) dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Terdapat

pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,334 > 2,021$ ) dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penggunaan variabel budaya organisasi dengan menggunakan uji regresi sederhana. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel kinerja pegawai.

3. Yunindra Widyatmoko (2014) dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi daripada yang tidak aktif dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,274, nilai t-hitung sebesar 4,282, dan t-tabel sebesar 1,98 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah penggunaan variabel kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan prestasi belajar.
4. Diyan Novita Sari (2015) dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Mirota

Kampus Yogyakarta". Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis regresi sebesar  $(\beta)$  0,545 (\*\* $p<0,001$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi *self efficacy* untuk menjelaskan kinerja pramuniaga sebesar  $(\Delta R^2)$  0,265\*\*\*. Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel efikasi diri dan budaya organisasi, sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

5. Annisa Kusuma Utami (2018) dengan skripsinya yang berjudul "*The Effect of Teacher's Teaching Skill on Student's Learning Achievement in Accounting Subject at Class XII IPS MAN 4 Bantul with Learning Motivation as Intervening Variable*". Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kemampuan mengajar guru melalui motivasi belajar tidak cukup memiliki efek terhadap prestasi belajar siswa. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $P > 0,05$ . Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel motivasi belajar sebagai variabel *intervening*, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kemampuan mengajar guru dan prestasi belajar siswa.

### **C. Kerangka Berpikir**

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Berkaitan dengan motivasi belajar, efikasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan motivasi dalam diri seseorang. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan mempunyai motivasi yang tinggi pula dalam

menyelesaikan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri yang tinggi pada seseorang akan membawa menuju kesuksesan dan memberikan dorongan yang positif untuk menyelesaikan tugas-tugas. Selain itu, efikasi diri dapat memotivasi diri sendiri untuk lebih giat dalam mencapai suatu tujuan. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan selalu berusaha serta tekun dalam mengatasi rintangan-rintangan, akan terus mengerjakan tugas-tugas, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah yang berat.

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan-keyakinan yang memberikan kontribusi secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi dalam belajar yang baik menggambarkan efikasi diri yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya usaha, keyakinan, dan kemampuan yang didasari oleh motivasi akan menciptakan hasil yang maksimal dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Kehidupan di kampus tidak lepas dari kegiatan organisasi. Organisasi yang berbeda memiliki budaya yang berbeda pula. Budaya dapat mengikat anggota-anggota kelompok menjadi satu kesatuan pandangan yang mampu menciptakan keseragaman perilaku. Budaya organisasi terbentuk dalam suatu kelompok dan akan memberikan manfaat bagi individu serta memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berkaitan dengan motivasi, dalam organisasi selalu memberi motivasi

dengan umpan balik tentang bagaimana cara anggota bekerja sesuai dengan perannya. Memberikan dukungan dalam hal penentuan keputusan individu yang berhubungan dengan peningkatan atau pemecahan masalah. Organisasi mengajarkan mahasiswa untuk terus berusaha dan belajar dengan cara yang berbeda. Dengan kata lain, budaya organisasi memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk belajar bagaimana menyelesaikan tugas individu dan kelompok, belajar menghadapi setiap permasalahan yang menghadang, serta memotivasi untuk terus berprestasi guna meraih cita-cita.

### 3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas atau tujuan tertentu serta dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi. Efikasi diri mempengaruhi kinerja seseorang, motivasi dalam mengerjakan tugas, berpikir positif, daya tahan dalam menghadapi rintangan serta daya tahan terhadap stres.

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas, mencapai sebuah tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja. Begitupun sebaliknya, mahasiswa yang memiliki efikasi diri rendah cenderung kurang mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja. Semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan untuk terjun ke dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri erat

kaitannya dengan kesiapan kerja mahasiswa di masa yang akan datang.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, norma, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kinerja organisasi, dan kesiapan individu untuk terjun ke dunia kerja.

5. Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

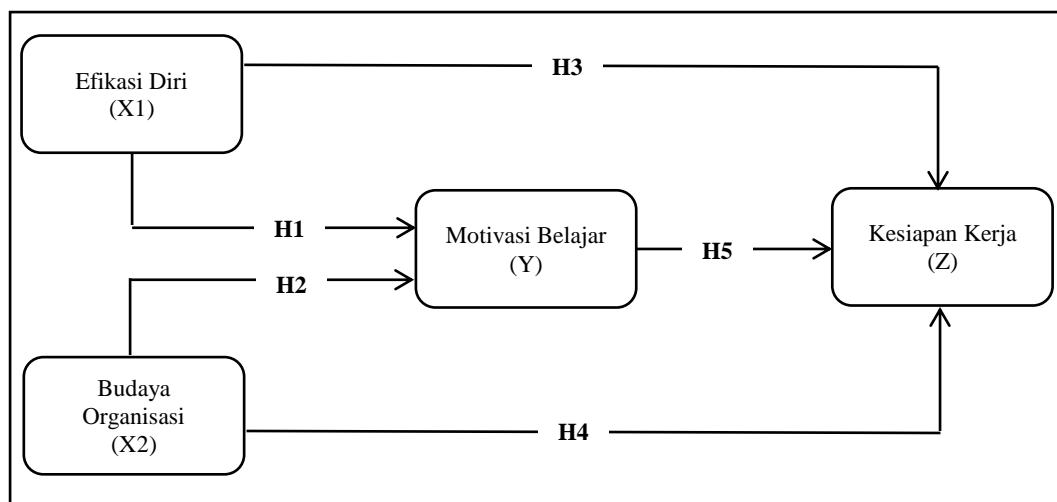
Motivasi memegang peranan penting dalam menyiapkan individu untuk

siap terjun ke dunia kerja. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu proses dimana terus didorong agar memiliki tujuan yang terarah dan berkelanjutan. Apabila mahasiswa memiliki motivasi yang tinggi maka aktivitas belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan akan memberikan motivasi dalam mempersiapkan diri untuk bekerja.

Banyak faktor-faktor yang mendukung mahasiswa untuk terus belajar yaitu faktor dari dalam diri mahasiswa dan faktor dari luar diri mahasiswa itu sendiri. Kedua faktor tersebut mempengaruhi mahasiswa dalam menentukan karir ke depan. Mahasiswa yang sadar akan pentingnya motivasi belajar akan mudah untuk mewujudkan apa yang sudah dipelajari. Motivasi belajar sangat diperlukan untuk menumbuhkan dan menanamkan *skill* yang dipelajari oleh mahasiswa sehingga mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang matang.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan alur berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. Alur berpikir penelitian

Keterangan:

Z : Kesiapan Kerja  
Y : Motivasi Belajar  
X1 : Efikasi Diri  
X2 : Budaya Organisasi

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **E. Hipotesis Penelitian**

Adapun penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

H<sub>2</sub> : Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

H<sub>3</sub> : Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

H<sub>4</sub> : Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

H<sub>5</sub> : Adanya pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

## **BAB III** **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif karena data atau informasi yang dikumpulkan diwujudkan dalam bentuk kuantitatif atau angka-angka.

Penelitian ini dirancang sebagai sebuah penelitian jenis *expost-facto*. Penelitian jenis *expost-facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi kemudian mengamati ke belakang tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kajian tersebut. Dikatakan *expost-facto* (kausalitas) karena penelitian ini mencari pengaruh sebab akibat dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Z) melalui variabel *intervening* (Y). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar sebagai variabel *intervening* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu “Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”, maka penelitian dilaksanakan di lingkungan Jurusan Pendidikan Ekonomi.

Sementara itu, untuk waktu yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu bulan April 2018 sampai dengan selesai.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2016: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013, 2014, 2015, 2016, dan 2017.

Tabel 2. Jumlah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNY angkatan 2013 – 2017.

No.	Angkatan	Jumlah
1.	2013	84
2.	2014	79
3.	2015	62
4.	2016	73
5.	2017	63
<b>TOTAL</b>		<b>361</b>

Sumber: Data Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi.

Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. *Roscoe* dalam Sugiyono (2016: 90) mengemukakan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori, maka minimal jumlah anggota dalam

tiap kategori adalah 30.

3. Bila dalam penelitian akan menggunakan analisis *multivariate*, maka jumlah sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang berstatus aktif kuliah.
2. Merupakan mahasiswa aktif Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Sudah menempuh semester 6 dalam masa perkuliahan.
4. Mendekati tahun kelulusan atau tidak lebih dari semester 8 dalam masa perkuliahan.

Dari kriteria di atas, peneliti mengambil sampel angkatan 2014 dan 2015. Hal ini dikarenakan angkatan 2014 dan 2015 masuk dalam kriteria yang ditentukan peneliti.

Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Angkatan 2014-2015.

No.	Angkatan	Jumlah
2.	2014	69
3.	2015	59
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>

Sumber: Data primer, diolah.

## **D. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel dependen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel eksogen (Sugiyono, 2016: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja yang disimbolkan dengan huruf Z.
2. Variabel *intervening*. Variabel ini merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2016: 39). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi belajar yang disimbolkan dengan huruf Y.
3. Variabel independen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel ini mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri disimbolkan dengan X1 dan budaya organisasi disimbolkan dengan X2.

## **E. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini variabel efikasi diri dan budaya organisasi merupakan variabel bebas, sedangkan variabel kesiapan kerja merupakan variabel terikat. Definisi variabel tersebut adalah sebagai berikut:

## 1. Kesiapan Kerja (Z)

Kesiapan kerja adalah kematangan yang diperoleh seseorang dari pengalaman belajar untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu pula. Seorang mahasiswa dikatakan siap kerja jika telah mempunyai kesiapan. Kesiapan merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja baik dalam dunia kerja maupun usaha, sehingga dengan kesiapan ini diperoleh hasil yang maksimal. Kesiapan kerja dalam hal ini dibatasi pada keadaan mental dan emosi yang seimbang.

Indikator untuk mengukur kesiapan kerja mahasiswa meliputi pertimbangan yang logis dan obyektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, sikap kritis, ambisi untuk maju, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, dan keberanian untuk menerima tanggung jawab yang diberikan.

## 2. Motivasi Belajar (Y)

Motivasi belajar merupakan dorongan internal dan eksternal yang muncul pada diri seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan belajar agar dapat mencapai tujuan tertentu. Perubahan perilaku seseorang dapat berwujud sesuatu yang dapat diamati maupun yang tidak dapat diamati secara langsung. Semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula hasil yang akan dicapai dalam belajar. Motivasi belajar seseorang berasal dari dalam diri sendiri dan dari luar diri seseorang tersebut. Selain itu, motivasi belajar yang tinggi sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Tingkat motivasi belajar mahasiswa dilihat dari ketekunan menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah untuk orang dewasa, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan dengan tugas-tugas rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini, dan senang mencari serta memecahkan masalah soal-soal. Hal-hal tersebut digunakan sebagai indikator untuk mengukur motivasi belajar mahasiswa.

### 3. Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya, sehingga seseorang tersebut mampu melakukan atau sebagai motivasi seseorang agar bisa menyelesaikan tugas yang ingin dicapai serta dapat menghadapi masalah dan hambatan dengan tepat. Efikasi diri mempengaruhi kinerja seseorang, motivasi dalam mengerjakan tugas, berpikir positif, daya tahan dalam menghadapi rintangan serta daya tahan terhadap stres. Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan mutlak, karena efikasi diri dapat diubah atau dibentuk berdasarkan pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, serta kondisi fisik dan emosi.

Terdapat tiga aspek untuk mengukur tingkat efikasi diri seseorang antara lain berkaitan dengan level atau tingkat kesulitan tugas yang dihadapi individu, kekuatan atau keyakinan dalam menghadapi masalah dan macam-macam tugas, serta tingkah laku yang dimiliki individu. Ketiga aspek tersebut digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat efikasi diri mahasiswa.

#### 4. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu prinsip dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi memberikan dampak yang positif bagi mahasiswa dalam mengembangkan kepribadian dan tingkah laku untuk menunjang kesiapan kerja mahasiswa.

Budaya organisasi membuat mahasiswa memiliki sifat keterlibatan yang tinggi dalam organisasi dan akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, memiliki konsistensi terhadap keyakinan, nilai, simbol, dan peraturan, memiliki kemampuan adaptasi untuk menyadari dan beraksi pada lingkungan internal dan eksternal, serta memiliki misi yang bermanfaat bagi individu maupun organisasi tersebut. Aspek-aspek tersebut digunakan sebagai indikator untuk mengukur budaya organisasi mahasiswa.

### **F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

#### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Dalam suatu penelitian ada beberapa instrumen dalam pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi.

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142). Angket ini bersifat tertutup dan digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri, budaya organisasi, motivasi belajar dan kesiapan kerja.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban untuk menentukan skor instrumen dan menghindari jawaban yang ragu-ragu dari responden serta keperluan analisis kuantitatif. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 93). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Responden memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) dan pernyataan negatif (-) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber: Sugiyono, 2016: 94.

## 2. Instrumen Pengumpulan Data

Sebelum menyusun sebuah instrumen penelitian secara rinci, maka perlu dibuat sebuah kisi-kisi penelitian untuk mempermudah dalam membuat instrumen penelitian, dan instrumen penelitian yang digunakan disini yaitu berupa angket. Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang disajikan dengan empat alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom

jawaban yang sudah tersedia. Kisi-kisi penyusunan instrumen yang disusun berdasarkan teori adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi alat pengumpulan data kesiapan kerja

Aspek	Indikator	No. Item
Keadaan Mental dan Emosi yang Serasi	Pertimbangan yang logis dan objektif	1, 2, 3
	Bersikap dewasa dan emosi terkendali	4, 5
	Kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain	6, 7
	Sikap kritis	8, 9
	Ambisi untuk maju	10, 11
	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan.	12*, 13
	Keberanian untuk menerima tanggung jawab	14, 15
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>

(\*) pernyataan negatif

Tabel 6. Kisi-kisi alat pengumpulan data motivasi belajar

Aspek	Indikator	No. Item
Bekerja terus-menerus	Tekun menghadapi tugas	1, 2
Tidak putus asa	Ulet menghadapi kesulitan	3, 4
Sikap dan pemecahan masalah	Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah untuk orang dewasa	5, 6
Kemandirian	Lebih senang bekerja mandiri	7, 8
Sikap terhadap hal yang berulang	Cepat bosan dengan tugas-tugas rutin	9
Kepercayaan diri	Dapat mempertahankan pendapatnya	10, 11
Yakin terhadap sesuatu	Tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini	12, 13
Giat dalam belajar	Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal	14, 15
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>

Tabel 7. Kisi-kisi alat pengumpulan data efikasi diri

Aspek	Indikator	No. Item
Level atau tingkat kesulitan tugas	Kemampuan menyelesaikan tugas.	1, 2, 3*, 4*
	Penghargaan pada tingkat kesulitan tugas.	5, 6*, 7
Kekuatan atau keyakinan menghadapi masalah dan tugas	Keyakinan dalam belajar.	8, 9, 10
	Keyakinan dalam menghadapi masalah.	11, 12, 13*
Bidang tingkah laku individu	Menguasai satu bidang tugas.	14, 15, 16*
	Menguasai beberapa bidang tugas.	17, 18, 19*, 20
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>

(\*) pernyataan negatif

Tabel 8. Kisi-kisi alat pengumpulan data budaya organisasi

Aspek	Indikator	No. Item
Keterlibatan yang tinggi	Pemberdayaan.	1, 2
	Orientasi pada Tim.	3, 4
	Pengembangan kemampuan.	5, 6
Konsistensi	Koordinasi dan integrasi.	7, 8
	Nilai inti perjanjian.	9, 10
Adaptabilitas	Menciptakan perubahan.	11, 12
	Fokus anggota.	13, 14
	Pembelajaran organisasi.	15, 16
Misi	Arah strategis dan niat.	17, 18
	Tujuan dan visi objektif.	19, 20
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>

## G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan/keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Suharsimi Arikunto, 2006: 168).

Uji validitas yang digunakan yaitu pengujian terhadap kualitas item-itemnya. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *pearson product moment*

$n$  = Jumlah sampel

$\sum x$  = Jumlah skor butir

$\sum y$  = Jumlah skor total

$\sum xy$  = Jumlah perkalian skor butir dan skor total

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor total (Riduwan, 2009: 98)

Dimana hasil tersebut dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan  $df = n-2$ , maka butir soal yang dimaksud dikatakan valid, dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir soal yang dimaksud dikatakan tidak valid.

- a. Uji Validitas Instrumen Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen angket terdiri dari 15 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Uji coba instrumen dilakukan terhadap

30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kesiapan Kerja

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,647	0,35	Valid
2	0,761	0,35	Valid
3	0,439	0,35	Valid
4	0,710	0,35	Valid
5	0,810	0,35	Valid
6	0,748	0,35	Valid
7	0,756	0,35	Valid
8	0,826	0,35	Valid
9	0,655	0,35	Valid
10	0,595	0,35	Valid
11	0,525	0,35	Valid
12	0,331	0,35	Tidak Valid
13	0,757	0,35	Valid
14	0,805	0,35	Valid
15	0,682	0,35	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Dari hasil uji validitas di atas, terdapat satu pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 12 yang selanjutnya pernyataan tersebut dianggap gugur. Oleh karena itu, pernyataan nomor 12 tidak digunakan karena r hitung kurang dari 0,35.

b. Uji Validitas Instrumen Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen uji validitas terdiri dari 15 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Uji validitas ini dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil uji validitas instrumen motivasi belajar dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Belajar

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,820	0,35	Valid
2	0,642	0,35	Valid
3	0,698	0,35	Valid
4	0,870	0,35	Valid
5	0,520	0,35	Valid
6	0,560	0,35	Valid
7	0,594	0,35	Valid
8	0,642	0,35	Valid
9	0,847	0,35	Valid
10	0,319	0,35	Tidak Valid
11	0,478	0,35	Valid
12	0,446	0,35	Valid
13	0,648	0,35	Valid
14	0,796	0,35	Valid
15	0,703	0,35	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel hasil uji validitas instrumen motivasi belajar, terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 10 yang selanjutnya butir pernyataan tersebut dianggap gugur. Dengan demikian, butir pernyataan nomor 10 tersebut tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya karena r hitung kurang dari 0,35.

- c. Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen angket terdiri dari 20 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai efikasi diri mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Uji coba instrumen dilakukan terhadap

30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,494	0,35	Valid
2	0,614	0,35	Valid
3	0,380	0,35	Valid
4	-0,099	0,35	Tidak Valid
5	0,623	0,35	Valid
6	0,473	0,35	Valid
7	0,561	0,35	Valid
8	0,564	0,35	Valid
9	0,711	0,35	Valid
10	0,789	0,35	Valid
11	0,630	0,35	Valid
12	0,612	0,35	Valid
13	0,638	0,35	Valid
14	0,558	0,35	Valid
15	0,647	0,35	Valid
16	0,532	0,35	Valid
17	0,640	0,35	Valid
18	0,628	0,35	Valid
19	0,506	0,35	Valid
20	0,434	0,35	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Dari hasil uji validitas di atas, terdapat satu pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 4 yang selanjutnya pernyataan tersebut dianggap gugur. Dengan demikian, pernyataan nomor 4 tidak digunakan karena r hitung kurang dari 0,35.

d. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen uji validitas terdiri dari 20 butir pernyataan yang

digunakan untuk menilai budaya organisasi mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Uji validitas ini dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil uji validitas instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,782	0,35	Valid
2	0,802	0,35	Valid
3	0,899	0,35	Valid
4	0,831	0,35	Valid
5	0,570	0,35	Valid
6	0,684	0,35	Valid
7	0,859	0,35	Valid
8	0,618	0,35	Valid
9	0,422	0,35	Valid
10	0,868	0,35	Valid
11	0,888	0,35	Valid
12	0,847	0,35	Valid
13	0,897	0,35	Valid
14	0,931	0,35	Valid
15	0,941	0,35	Valid
16	0,841	0,35	Valid
17	0,622	0,35	Valid
18	0,758	0,35	Valid
19	0,080	0,35	Tidak Valid
20	0,884	0,35	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel hasil uji validitas instrumen budaya organisasi, terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 19 yang selanjutnya dianggap gugur karena tidak memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu, butir pernyataan nomor 19 tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \alpha b^2$  = jumlah varians butir

$\alpha t^2$  = varians total (Riduwan, 2009: 115)

Dalam penelitian ini untuk melihat apakah reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefesien *Cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ). Setelah angka reliabilitas instrumen diketahui selanjutnya angka tersebut diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien korelasi berikut:

Tabel 13. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016: 184).

- a. Uji Reliabilitas Instrumen Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen angket terdiri dari 14 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Kesiapan Kerja

Kesiapan Kerja	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
	0,917	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 14, dapat disimpulkan bahwa instrumen kesiapan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

- b. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen angket terdiri dari 14 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Belajar

Motivasi Belajar	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
	0,900	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 15, dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi belajar termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

- c. Uji Reliabilitas Instrumen Efikasi Diri Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen angket terdiri dari 19 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai efikasi diri mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri

<b>Efikasi Diri</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
	0,885	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 16, dapat disimpulkan bahwa instrumen efikasi diri termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

- d. Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Instrumen angket terdiri dari 19 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai budaya organisasi mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
	0,963	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 17, dapat disimpulkan bahwa instrumen budaya organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden.

Deskripsi yang digunakan meliputi:

#### a. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi

Mean atau nilai rata-rata adalah jumlah total dibagi jumlah individu. Median adalah nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi atas dan 50% dari distribusi bawah. Sedangkan modus adalah nilai variabel yang mempunyai frekuensi paling banyak dalam distribusi. Penentuan mean, median, dan modus dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

#### b. Distribusi Frekuensi

Dalam menyusun tabel distribusi frekuensi dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### 1) Menentukan kelas interval

Untuk menentukan kelas interval, digunakan rumus sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas

N : Jumlah responden

Log : Logaritma

2) Menghitung rentang kelas

Untuk menghitung rentang kelas digunakan rumus sebagai berikut:

**Rentang data = Nilai maksimum – Nilai minimum**

3) Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas, digunakan rumus sebagai berikut:

**Panjang kelas = Rentang kelas / Jumlah kelas**

**c. Kategorisasi**

Selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut, dibagi menjadi 3 kategori berdasarkan mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Rumus untuk mencari mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi) yaitu:

**Mean ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} (\text{Nilai maksimum} + \text{Nilai minimum})$**

**Standar deviasi ideal =  $\frac{1}{6} (\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum})$**

Sedangkan untuk mencari kategori indikator digunakan rumus sebagai berikut:

**Kategori Tinggi =  $\{Mi + 1 (SDi)\}$**

**Kategori Sedang =  $\{Mi - 1 (SDi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (SDi)\}$**

**Kategori Rendah =  $< \{Mi - 1 (SDi)\}$**

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresi ini baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Dalam uji normalitas menggunakan *Run Test* dan *Asym, Sig.* Apabila nilai *Asymp, Sig.* lebih dari atau sama dengan 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya apabila kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Muhson, 2015:35).

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau masih salah. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Uji linearitas dengan melihat kolom *Sig.* Pada baris *Deviation from Linearity* di *ANOVA Table* jika nilainya  $> 0,05$ , maka data bersifat linear dan memenuhi syarat linearitas. Apabila kurang dari 0,05 maka data bersifat tidak linear (Muhson, 2015: 38).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variable*

*independent*), (Ghozali, 2011: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat. Kemudian, kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain (Nugroho, 2005: 58).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 142). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Spearman*. Dalam uji ini yang perlu diinterpretasikan

dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Muhsan, 2015: 43).

### 3. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, digunakan untuk menggambarkan dan menguji hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat(Ghozali, 2011: 21). Analisis jalur ini dilakukan dengan alat bantu AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 23. Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

#### a. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Langkah pertama yang harus dilakukan sebelum dilakukan penilaian kelayakan dari model struktur adalah menilai apakah nilai tersebut memenuhi model persamaan struktural atau tidak. Untuk mengujinya maka dilakukan uji asumsi dasar, uji *Offending Estimate*, dan penilaian *Overall Model Fit*.

##### 1) Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan model *Structural Equation Modeling* adalah sebagai berikut: observasi data independen, responden diambil secara *random*, dan memiliki

hubungan linear. Selain itu, dilakukan uji normalitas dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2011: 65).

2) Uji *Offending Estimate*

Uji *Offending Estimate* dilakukan untuk melihat ada tidaknya estimasi koefisien baik dalam model struktural maupun model pengukuran lainnya di atas batas yang diterima. Terjadinya *Offending Estimate* dapat ditunjukkan dengan:

- a) *Variance Error* yang negatif atau *non significance error variance* untuk konstruk.
- b) *Standardized Coefficient* yang mendekati 1,0.
- c) Adanya *Standard Error* yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, apabila terjadi *Offending Estimate* maka peneliti harus menghilangkannya terlebih dahulu sebelum penilaian kelayakan model.

3) Penilaian *Overall Model Fit*

Penilaian *Overall Model Fit* dilakukan untuk mengukur kesesuaian input observasi dan input sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*). Penelitian ini menggunakan ukuran *absolute fit measure* dalam mengukur *Goodness of Fit* dengan tujuan untuk mengukur *fit* secara keseluruhan yang terdiri dari:

- a) *Likelihood Ratio Chi-Square Statistic*

Ukuran fundamental dari *Overall Fit* adalah *Ratio Chi-*

*Square* ( $\chi^2$ ). Model dikatakan baik apabila memiliki nilai *Chi-Square* sama dengan 0 (nol), yang artinya tidak terdapat perbedaan atau model yang diajukan cocok atau *fit* dengan data sesungguhnya. Tingkat signifikansi penerimaan yaitu apabila *probability* (p)  $> 0,05$  (Ghozali, 2011: 66).

b) GFI (*Goodness of Fit Index*)

*Goodness of Fit Index* merupakan ukuran non-statistik yang nilainya berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Nilai GFI yang tinggi menunjukkan *fit* yang lebih baik. Nilai yang direkomendasikan adalah  $\geq 0,90$ . Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan program AMOS 23.

c) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

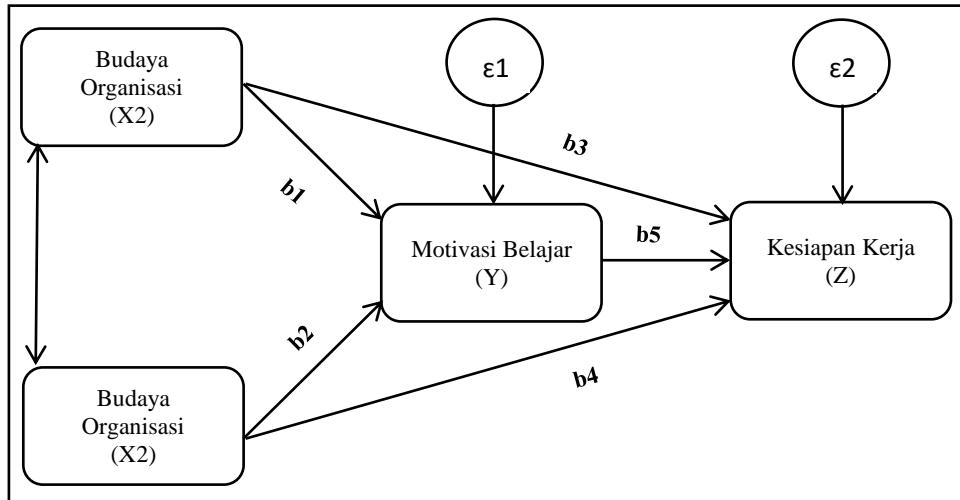
*Adjusted Goodness of Fit Index* merupakan analog dari  $R^2$  dalam regresi berganda. Baik GFI maupun AGFI merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varian dalam sebuah korelasi sampel.

d) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA  $< 0,05$  merupakan *good fit*, sedangkan  $< 0,08$  merupakan ukuran *reasonable fit*. Program AMOS akan memberikan nilai RMSEA dengan perintah \rmsea.

## b. Membangun Diagram Jalur

Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Model Analisis Jalur

Keterangan:

- b : Koefisien Jalur
- Z : Kesiapan Kerja
- Y : Motivasi Belajar
- X1 : Efikasi Diri
- X2 : Budaya Organisasi
- $\varepsilon_1, \varepsilon_2$  : Error
- : Hubungan Regresi
- ↔ : Hubungan korelasi variabel X1 dan X2

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menghubungkan variabel ditunjukkan dengan garis penghubung berupa garis satu anak panah yang dapat menunjukkan hubungan kausalitas dari satu variabel ke variabel lainnya.

### **c. Menerjemahkan Diagram Jalur ke Persamaan Struktural**

Berdasarkan pengembangan model dari teori dan digambarkan dalam diagram jalur, maka peneliti menerjemahkan diagram jalur tersebut ke dalam persamaan struktural. Langkah-langkah dalam menerjemahkan diagram jalur pada persamaan struktural yaitu setiap variabel dependen berada dalam persamaan terpisah. Semua variabel independen adalah semua variabel yang memiliki garis dengan anak panah yang menghubungkan ke variabel independen (Ghozali, 2011: 22). Persamaan struktural untuk diagram jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan Substruktural 1)}$$

$$Z = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan Substruktural 2)}$$

### **d. Menerjemahkan Hipotesis**

Menerjemahkan hipotesis dapat dilakukan dengan melihat *critical ratio* (c.r) dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 dan 0,05. Hipotesis diterima apabila nilai c.r lebih dari 1,657 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ). Namun sebaliknya, apabila nilai c.r lebih kecil dari 1,657 dan nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ( $p > 0,05$ ), maka hipotesis penelitian ditolak (Ghozali, 2011: 98).

### **e. Menilai Besarnya Koefisien Jalur**

Koefisien menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien jalur dapat diketahui dengan

melihat nilai *estimate* dan uji dengan menggunakan nilai probabilitas. Apabila koefisien jalur rendah ( $< 0,05$ ), maka pengaruh jalur tersebut dianggap rendah dan dapat dihilangkan. Besarnya pengaruh ini dapat dilihat dari nilai *estimate* pada *standardized regression weights*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Profil Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY**

Pendidikan Ekonomi merupakan salah satu jurusan sekaligus program studi yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Pada awalnya Pendidikan Ekonomi merupakan jurusan yang berada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi (FISE), namun untuk memenuhi tuntutan perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif maka FISE dibagi menjadi dua fakultas yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Fakultas Ekonomi. Pemecahan tersebut dilandaskan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja UNY pada tanggal 22 Juni 2011. Oleh karena itu, pada tanggal 22 Juni 2011 resmi Fakultas ekonomi berpisah dari Fakultas Ilmu Sosial dan menjadi fakultas baru di Universitas Negeri Yogyakarta.

Visi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, yaitu “Tahun 2025 menjadi program studi Pendidikan Ekonomi terkemuka di Indonesia dalam menyiapkan, menghasilkan, dan mengembangkan calon pendidik bidang studi ekonomi yang kompeten berlandaskan ketaqwaan, kemandirian, dan kecendekiaan serta berwawasan ekonomi kerakyatan dan berjiwa kewirausahaan”. Sedangkan misi Pendidikan Ekonomi, yaitu:

1. Menghasilkan calon pendidik mata pelajaran ekonomi dan pendidik matapelajaran prakarya dan kewirausahaan yang bertqwa, mandiri, dan

cendekia.

2. Menghasilkan wirausaha dan praktisi di sektor UMKM dan Koperasi.
3. Menghasilkan penelitian yang berkualitas yang bermanfaat bagi pengembangan iptek dan bermanfaat untuk masyarakat di bidang pendidikan ekonomi.
4. Menghasilkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagai wujud tanggungjawab sosial di bidang pendidikan ekonomi.
5. Mewujudkan kerjasama yang sinergis dengan lembaga lain, baik dalam maupun luar negeri di bidang pendidikan ekonomi.

Fakultas Ekonomi terdiri dari program studi Pendidikan Akuntansi, Pendidikan Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Pendidikan Administrasi Perkantoran, D3 Akuntansi, D3 Manajemen Pemasaran, dan D3 Sekretari. Selain terdapat program studi, Fakultas Ekonomi juga difasilitasi dengan organisasi mahasiswa sebagai wadah mahasiswa untuk aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan baik di tingkat program studi, jurusan, maupun fakultas.

## **2. Deskripsi Responden Penelitian**

Populasi dalam penelitian yang diangkat yaitu mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 sampai 2017. Namun berdasarkan kriteria yang ditentukan peneliti, maka mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNY angkatan 2014 dan 2015 yang sesuai dengan kriteria penelitian sebanyak 128 mahasiswa.

Pengambilan data responden menggunakan aplikasi *google form* yang didistribusikan secara online melalui media sosial melalui *link* yang disediakan

oleh peneliti. Berikut ini merupakan tabel sebaran data responden penelitian:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 18. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	26	20,3%
Perempuan	102	79,7%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 18, diketahui responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 20,3%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 102 responden dengan persentase responden perempuan sebesar 79,7%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Deskripsi data responden berdasarkan tahun angkatan dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini:

Tabel 19. Deskripsi Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Tahun Angkatan	Frekuensi	Persentase
2014	69	53,9%
2015	59	46,1%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah.

Dari total responden, mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2014 lebih banyak yaitu 69 mahasiswa (53,9%) dan mahasiswa angkatan 2015 sebanyak 59 mahasiswa (46,1%). Jumlah responden di atas

sudah sesuai dengan total sampel yang digunakan peneliti untuk menganalisis data yaitu sebanyak 128 mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi *mean*, *median*, *modus*, standar deviasi, tabel frekuensi, dan tabel frekuensi responden berdasarkan kategori yang penentuannya menggunakan bantuan program *SPSS* v.23.0. Penentuan tabel distribusi frekuensi dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang sebaran data, dan menentukan panjang kelas.

Untuk menguji mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen, maka akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel sesuai dengan data yang diperoleh ketika melakukan penelitian. Berikut merupakan deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian:

#### a. Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

Data variabel kesiapan kerja diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dengan 14 butir pernyataan. Kuesioner tersebut disusun menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi dengan 4 skor alternatif jawaban. Skor maksimal 4 dan skor minimal 1, sehingga diperoleh total skor maksimal 56 dan total skor minimal 14. Hasil analisis deskriptif variabel kesiapan kerja diperoleh skor maksimal 56, skor minimal 35, *mean* sebesar 43,61, median sebesar 43, modus sebesar 45, dan standar deviasi sebesar 4,063. Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi kesiapan kerja dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1) Menentukan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log (128)$$

$$K = 1 + 3,3 (2,1072)$$

$$K = 1 + 6,95376$$

$K = 7,95376$  dibulatkan ke atas menjadi 8

2) Menentukan rentang sebaran data

$$\text{Rentang data} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal}$$

$$= 56 - 35$$

$$= 21$$

3) Menentukan panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$= 21 / 8$$

$$= 2,625 \text{ dibulatkan ke atas menjadi } 3$$

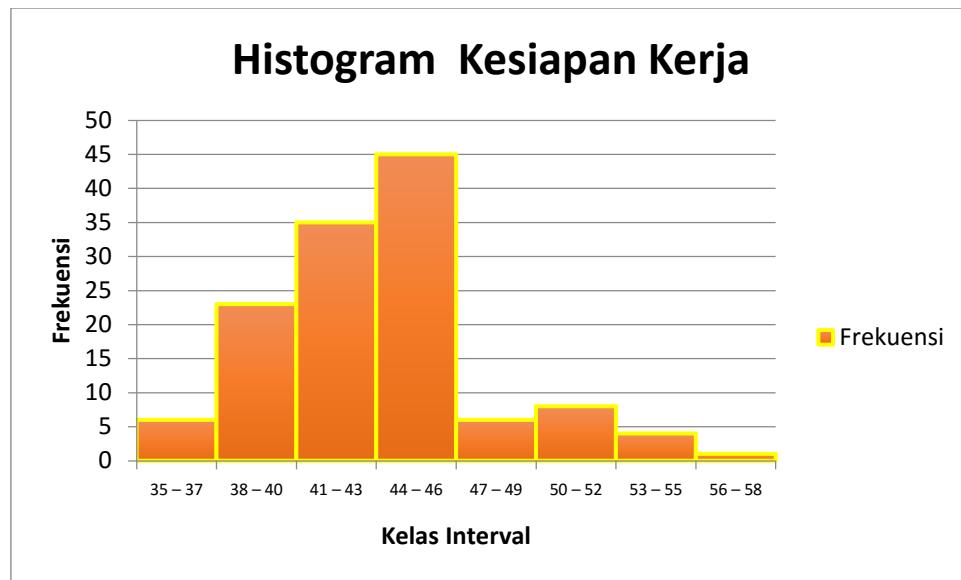
Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disusun tabel distribusi frekuensi variabel kesiapan kerja sebagai berikut:

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	35 – 37	6	4,7%
2	38 – 40	23	18%
3	41 – 43	35	27,3%
4	44 – 46	45	35,2%
5	47 – 49	6	4,7%
6	50 – 52	8	6,2%
7	53 – 55	4	3,1%
8	56 – 58	1	0,8%
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat bahwa frekuensi paling tinggi pada kelas interval 44-46 sebesar 45 responden dengan presentase 35,2%, sedangkan frekuensi paling rendah berada pada kelas interval 55-58 sebanyak 1 responden dengan presentase 0,8%. Dengan melihat tabel distribusi frekuensi kesiapan kerja, selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sebaran data kesiapan kerja, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja

Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kecenderungan data variabel kesiapan kerja. Distribusi kecenderungan data variabel kesiapan kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori rendah, sedang, dan tinggi. Berikut perhitungan distribusi kecenderungan data variabel kesiapan kerja:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (X_{\text{max}} + X_{\text{min}})$$

$$= \frac{1}{2} (56 + 14)$$

$$= \frac{1}{2} (70)$$

$$= 35$$

Standar deviasi ideal (SDi)  $= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$

$$= \frac{1}{6} (56 - 14)$$

$$= \frac{1}{6} (42)$$

$$= 7$$

Kelompok Tinggi  $= > \{M_i + 1 (SDi)\}$

$$= > \{35 + 1 (7)\}$$

$$= > 42$$

Kelompok Sedang  $= \{M_i - 1 (SDi)\} \text{ s/d } \{M_i + 1 (SDi)\}$

$$= \{35 - 1 (7)\} \text{ s/d } \{35 + 1 (7)\}$$

$$= 28 \text{ s/d } 42$$

Kelompok Rendah  $= < \{M_i - 1 (SDi)\}$

$$= < \{35 - 1 (7)\}$$

$$= < 28$$

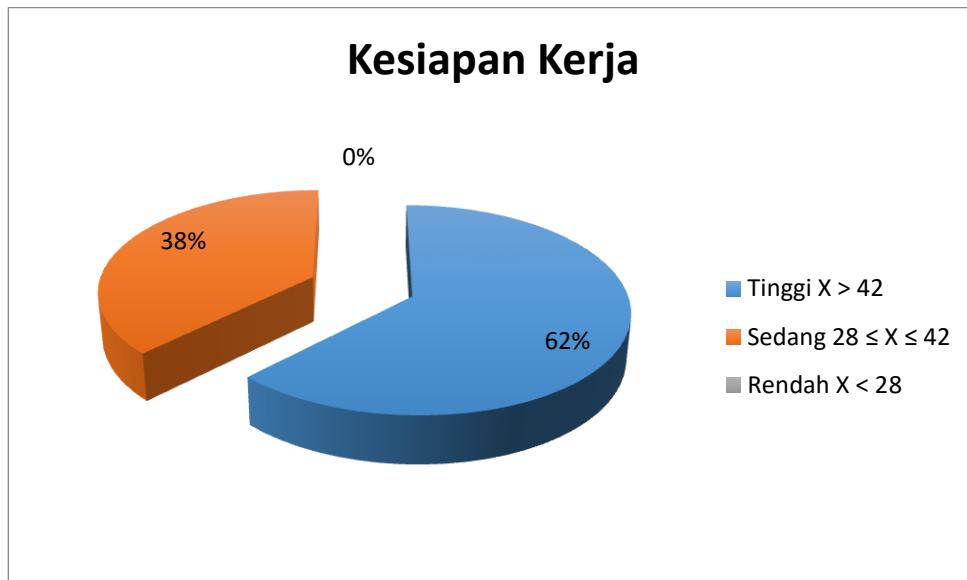
Berdasarkan perhitungan distribusi kecenderungan data variabel kesiapan kerja, maka dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel kesiapan kerja berdasarkan kategori yang telah dihitung. Hasil perhitungan distribusi kecenderungan data variabel kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 21. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Kesiapan Kerja

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	$X > 42$	80	62,5%
2	Sedang	$28 \leq X \leq 42$	48	37,5%
3	Rendah	$X < 28$	0	0%
<b>TOTAL</b>			<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 21 menunjukkan bahwa kategori tinggi sebanyak 80 responden dengan persentase 62,5%, kategori sedang sebanyak 48 responden dengan persentase 37,5%, dan kategori rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa penilaian responden mengenai variabel kesiapan kerja tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian tinggi. Untuk memperjelas distribusi kecenderungan data variabel kesiapan kerja, maka dapat digambarkan *pie-chart* atau diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 5. *Pie-Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Kesiapan Kerja

### b. Deskripsi Variabel Motivasi Belajar

Data variabel motivasi belajar diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dengan 14 butir pernyataan. Kuesioner tersebut disusun menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi dengan 4 skor alternatif jawaban. Skor maksimal 4 dan skor minimal 1, sehingga diperoleh total skor maksimal 56 dan total skor minimal 14. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi belajar diperoleh skor maksimal 56, skor minimal 40, *mean* sebesar 47,30, median sebesar 47, modus sebesar 45, dan standar deviasi sebesar 3,834. Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi belajar dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

#### 1) Menentukan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log (128)$$

$$K = 1 + 3,3 (2,1072)$$

$$K = 1 + 6,95376$$

$$K = 7,95376 \text{ dibulatkan ke bawah menjadi } 7$$

#### 2) Menentukan rentang sebaran data

$$\text{Rentang data} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal}$$

$$= 56 - 40$$

$$= 16$$

#### 3) Menentukan panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$= 16 / 7$$

$$= 2,285714 \text{ dibulatkan ke atas menjadi } 3$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disusun tabel frekuensi variabel

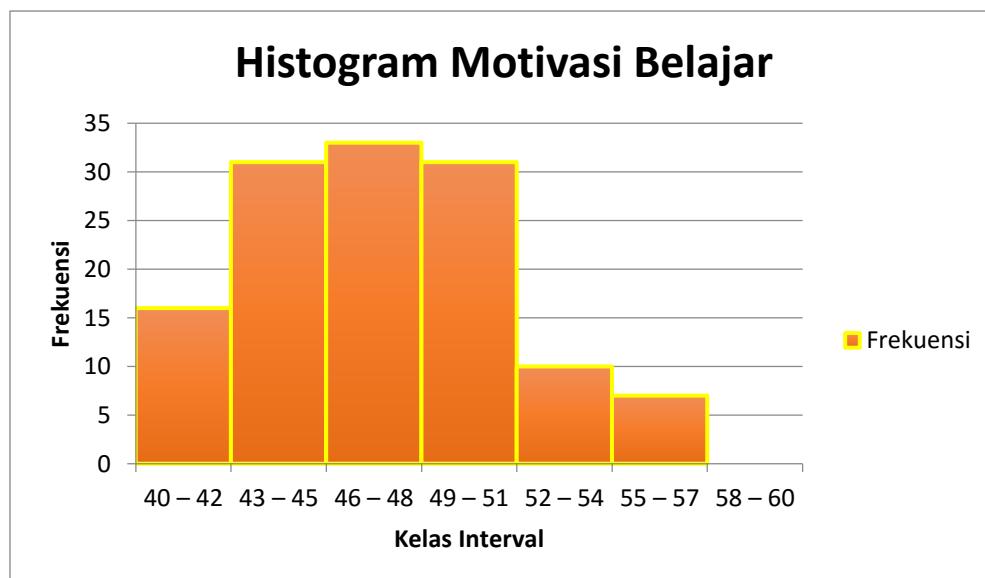
motivasi belajar sebagai berikut:

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Belajar

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	40 – 42	16	12,5%
2	43 – 45	31	24,2%
3	46 – 48	33	25,8%
4	49 – 51	31	24,2%
5	52 – 54	10	7,8%
6	55 – 57	7	5,5%
7	58 – 60	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa frekuensi variabel motivasi belajar tertinggi berada pada kelas interval 46 – 48 sebanyak 33 responden dengan persentase 25,8%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval 55 – 57 sebanyak 7 responden dengan persentase 5,5%. Dengan melihat tabel distribusi frekuensi motivasi belajar, selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sebaran data motivasi belajar, yaitu sebagai berikut:



Gambar 6. Histogram Frekuensi Variabel Motivasi Belajar

Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kecenderungan data variabel motivasi belajar. Distribusi kecenderungan data variabel motivasi belajar dibagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori rendah, sedang, dan tinggi. Berikut perhitungan distribusi kecenderungan data variabel motivasi belajar:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} (56 + 14) \\
 &= \frac{1}{2} (70) \\
 &= 35
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (56 - 14) \\
 &= \frac{1}{6} (42) \\
 &= 7
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Tinggi} &= > \{Mi + 1 (SDi)\} \\
 &= > \{35 + 1 (7)\} \\
 &= > 42
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Sedang} &= \{Mi - 1 (SDi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (SDi)\} \\
 &= \{35 - 1 (7)\} \text{ s/d } \{35 + 1 (7)\} \\
 &= 28 \text{ s/d } 42
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Rendah} &= < \{Mi - 1 (SDi)\} \\
 &= < \{35 - 1 (7)\} \\
 &= < 28
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan distribusi kecenderungan data variabel motivasi belajar, maka dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel

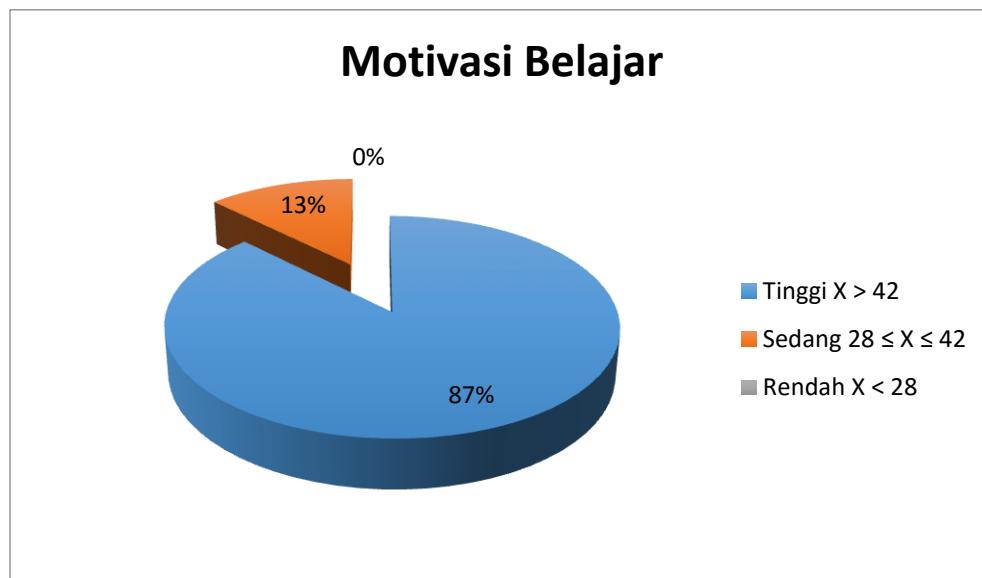
motivasi belajar berdasarkan kategori yang telah dihitung. Hasil perhitungan distribusi kecenderungan data variabel motivasi belajar dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Motivasi Belajar

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	$X > 42$	112	87,5%
2	Sedang	$28 \leq X \leq 42$	16	12,5%
3	Rendah	$X < 28$	0	0%
<b>TOTAL</b>			<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 23 menunjukkan bahwa kategori tinggi sebanyak 112 responden dengan persentase 87,5%, kategori sedang sebanyak 16 responden dengan persentase 12,5%, dan kategori rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa penilaian responden mengenai variabel motivasi belajar tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian tinggi.



Gambar 7. *Pie-Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Belajar

### c. Deskripsi Variabel Efikasi Diri

Data variabel efikasi diri diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dengan 19 butir pernyataan. Kuesioner tersebut disusun menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi dengan 4 skor alternatif jawaban. Skor maksimal 4 dan skor minimal 1, sehingga diperoleh total skor maksimal 76 dan total skor minimal 19. Hasil analisis deskriptif variabel efikasi diri diperoleh skor maksimal 74, skor minimal 49, *mean* sebesar 60,15, median sebesar 60, modus sebesar 55, dan standar deviasi sebesar 4,836. Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi variabel efikasi diri dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

#### 1) Menentukan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log (128)$$

$$K = 1 + 3,3 (2,1072)$$

$$K = 1 + 6,95376$$

$K = 7,95376$  dibulatkan ke bawah menjadi 7

#### 2) Menentukan rentang sebaran data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} \\ &= 74 - 49 \\ &= 25 \end{aligned}$$

#### 3) Menentukan panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas} \\ &= 25 / 7 \\ &= 3,571 \text{ dibulatkan ke atas menjadi 4} \end{aligned}$$

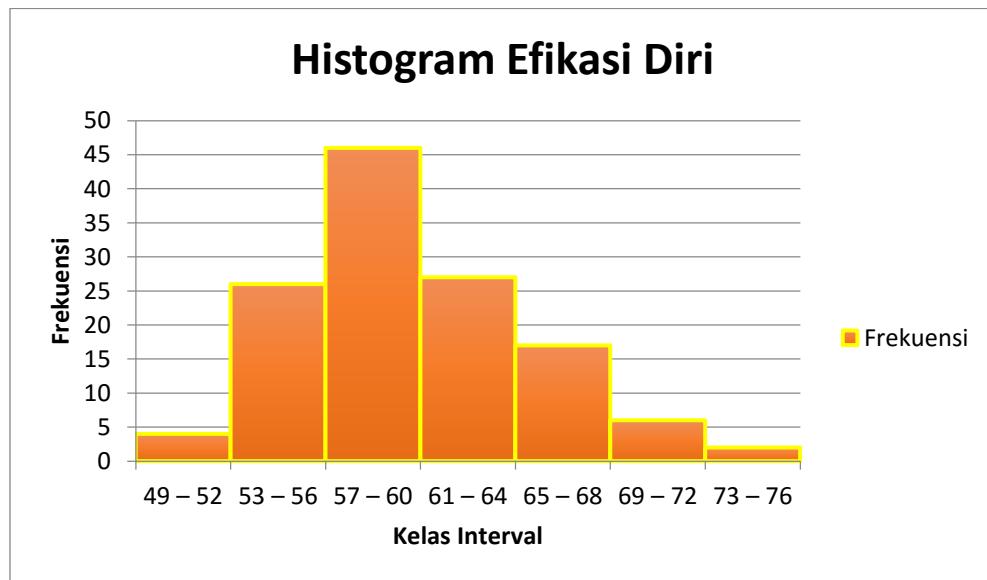
Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disusun tabel frekuensi variabel efikasi diri sebagai berikut:

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	49 – 52	4	3,1%
2	53 – 56	26	20,3%
3	57 – 60	46	35,9%
4	61 – 64	27	21,1%
5	65 – 68	17	13,3%
6	69 – 72	6	4,7%
7	73 – 76	2	1,6%
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 24, diketahui bahwa frekuensi variabel efikasi diri tertinggi berada pada kelas interval 57 – 60 sebanyak 46 responden dengan persentase 35,9%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval 73 – 76 sebanyak 2 responden dengan persentase 1,6%. Selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sebaran data efikasi diri, yaitu sebagai berikut:



Gambar 8. Histogram Frekuensi Variabel Efikasi Diri

Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kecenderungan data variabel efikasi diri. Distribusi kecenderungan data variabel efikasi diri dibagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori rendah, sedang, dan tinggi. Berikut perhitungan distribusi kecenderungan data variabel efikasi diri:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} (76 + 19) \\
 &= \frac{1}{2} (95) \\
 &= 47,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\
 &= \frac{1}{6} (57) \\
 &= 9,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Tinggi} &= > \{Mi + 1 (SDi)\} \\
 &= > \{47,5 + 1 (9,5)\} \\
 &= > 57
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Sedang} &= \{Mi - 1 (SDi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (SDi)\} \\
 &= \{47,5 - 1 (9,5)\} \text{ s/d } \{47,5 + 1 (9,5)\} \\
 &= 38 \text{ s/d } 57
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Rendah} &= < \{Mi - 1 (SDi)\} \\
 &= < \{47,5 - 1 (9,5)\} \\
 &= < 38
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan distribusi kecenderungan data variabel efikasi diri, maka dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel efikasi diri berdasarkan kategori yang telah dihitung. Hasil perhitungan

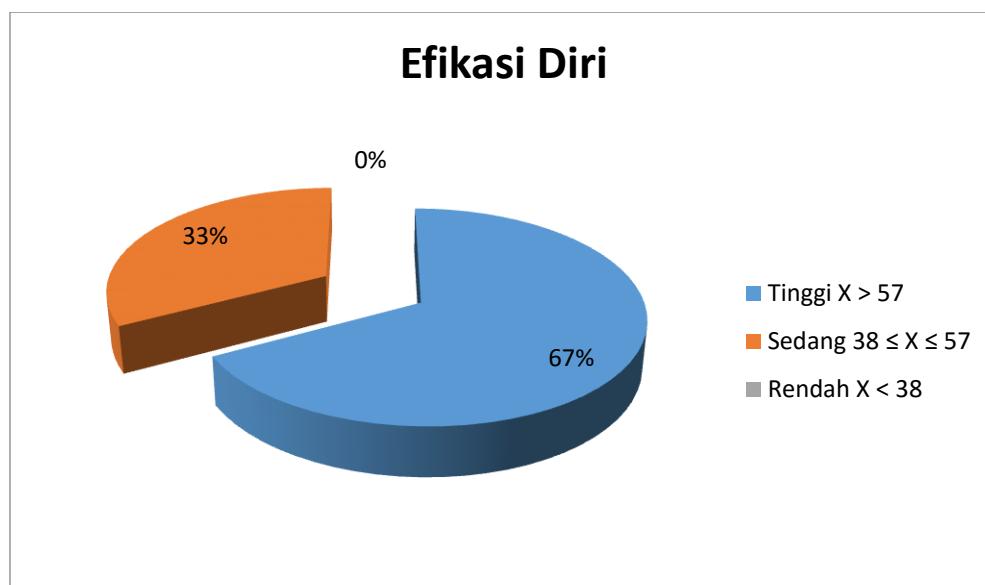
distribusi kecenderungan data variabel efikasi diri dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Efikasi Diri

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	$X > 57$	86	67,2%
2	Sedang	$38 \leq X \leq 57$	42	32,8%
3	Rendah	$X < 38$	0	0%
<b>TOTAL</b>			<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 25 menunjukkan bahwa kategori tinggi sebanyak 86 responden dengan persentase 67,2%, kategori sedang sebanyak 42 responden dengan persentase 32,8%, dan kategori rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden mengenai variabel efikasi diri tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian tinggi.



Gambar 9. *Pie-Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Efikasi Diri

#### d. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Data variabel budaya organisasi diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dengan 19 butir pernyataan. Kuesioner tersebut disusun menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi dengan 4 skor alternatif jawaban. Skor maksimal 4 dan skor minimal 1, sehingga diperoleh total skor maksimal 76 dan total skor minimal 19. Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi diperoleh skor maksimal 76, skor minimal 42, *mean* sebesar 60,99, median sebesar 58, modus sebesar 57, dan standar deviasi sebesar 7,223. Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi variabel budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

##### 1) Menentukan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log (128)$$

$$K = 1 + 3,3 (2,1072)$$

$$K = 1 + 6,95376$$

$$K = 7,95376 \text{ dibulatkan ke bawah menjadi } 7$$

##### 2) Menentukan rentang sebaran data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} \\ &= 76 - 42 \\ &= 34 \end{aligned}$$

##### 3) Menentukan panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas} \\ &= 34 / 7 \\ &= 4,857143 \text{ dibulatkan ke atas menjadi } 5 \end{aligned}$$

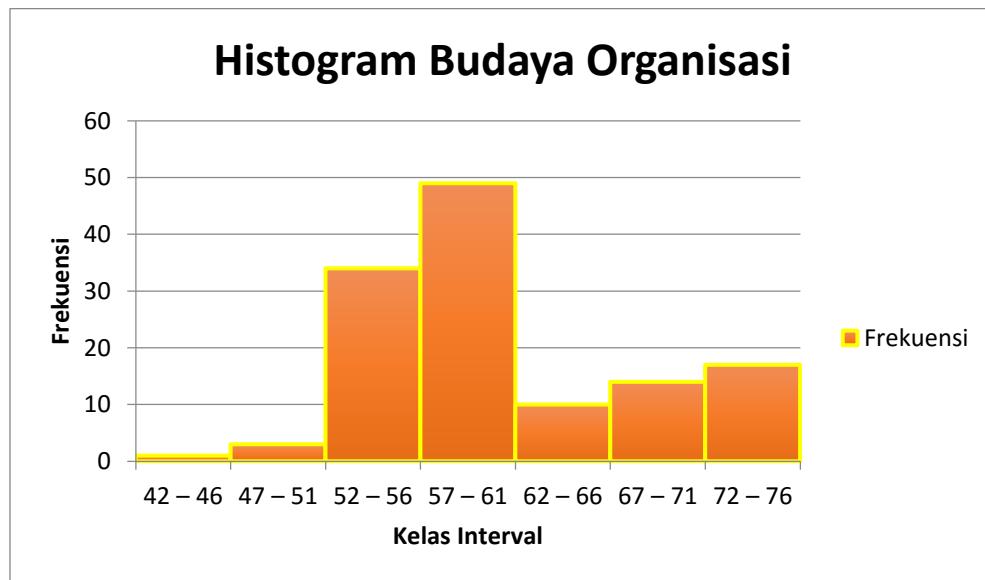
Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disusun tabel frekuensi variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	42 – 46	1	0,8%
2	47 – 51	3	2,3%
3	52 – 56	34	26,6%
4	57 – 61	49	38,3%
5	62 – 66	10	7,8%
6	67 – 71	14	10,9%
7	72 – 76	17	13,3%
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 26, menunjukkan bahwa frekuensi variabel budaya organisasi tertinggi berada pada kelas interval 57 – 61 sebanyak 49 responden dengan persentase 38,3%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval 42 – 46 sebanyak 1 responden dengan persentase 0,8%. Selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai sebaran data budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:



Gambar 10. Histogram Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kecenderungan data variabel budaya organisasi. Distribusi kecenderungan data variabel organisasi dibagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori rendah, sedang, dan tinggi. Berikut perhitungan distribusi kecenderungan data variabel budaya organisasi:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} (76 + 19) \\
 &= \frac{1}{2} (95) \\
 &= 47,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\
 &= \frac{1}{6} (57) \\
 &= 9,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Tinggi} &= > \{Mi + 1 (SDi)\} \\
 &= > \{47,5 + 1 (9,5)\} \\
 &= > 57
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Sedang} &= \{Mi - 1 (SDi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (SDi)\} \\
 &= \{47,5 - 1 (9,5)\} \text{ s/d } \{47,5 + 1 (9,5)\} \\
 &= 38 \text{ s/d } 57
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Rendah} &= < \{Mi - 1 (SDi)\} \\
 &= < \{47,5 - 1 (9,5)\} \\
 &= < 38
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan distribusi kecenderungan data variabel budaya organisasi, maka dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan

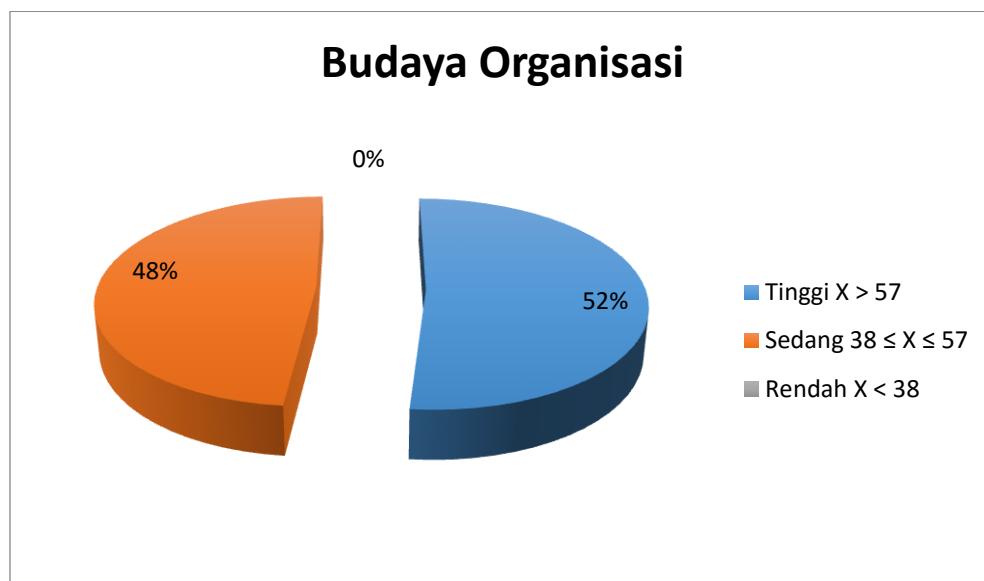
variabel budaya organisasi berdasarkan kategori yang telah dihitung. Hasil perhitungan distribusi kecenderungan data variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 27.

Tabel 27. Distribusi Kecenderungan Data Variabel Budaya Organisasi

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	$X > 57$	66	51,6%
2	Sedang	$38 \leq X \leq 57$	62	48,4%
3	Rendah	$X < 38$	0	0%
<b>TOTAL</b>			<b>128</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 27 menunjukkan bahwa kategori tinggi sebanyak 66 responden dengan persentase 51,6%, kategori sedang sebanyak 62 responden dengan persentase 48,4%, dan kategori rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa penilaian responden mengenai variabel budaya organisasi tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian tinggi.



Gambar 11. *Pie-Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dari masing-masing variabel apakah berbentuk distribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah *Runs test*. Apabila nilai hitung kurang dari taraf signifikansi 5% maka data tersebut berdistribusi tidak normal, namun sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig*  $\geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 28.

Tabel 28. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Efikasi Diri	0,075	Normal
2	Budaya Organisasi	0,731	Normal
3	Motivasi Belajar	0,174	Normal
4	Kesiapan Kerja	0,594	Normal

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,075, variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,731, variabel motivasi belajar (Y) sebesar 0,174, dan variabel kesiapan kerja (Z) sebesar 0,594. Hal tersebut menunjukkan nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) keempat variabel lebih besar dari 0,05, sehingga data variabel penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

##### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Untuk menentukan

linearitas adalah dengan cara melihat nilai Sig. pada *Deviation from Linearity* di *Anova Table*. Apabila nilai lebih dari 0,05 maka bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 29.

Tabel 29. Hasil Uji Linearitas

No.	Hubungan Variabel	F hitung	Sig	Keterangan
1	ED – MB	1,180	0,282	Linear
2	BO – MB	1,245	0,221	Linear
3	ED – KK	1,638	0,052	Linear
4	BO – KK	1,459	0,097	Linear
5	MB – KK	1,582	0,090	Linear

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil analisis bahwa nilai Sig. untuk hubungan variabel-variabel penelitian lebih dari 0,05. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat linearitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria umum yang digunakan adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10 dengan tingkat kolinearitas 0,50. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 30.

Tabel 30. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Efikasi Diri	0,639	1,565	Bebas multikolinearitas
2	Budaya Organisasi	0,602	1,660	Bebas multikolinearitas
3	Motivasi Belajar	0,578	1,729	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap variabel efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar diperoleh data seperti pada tabel di atas. Hasil tersebut menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Selain itu, tidak ada variabel dengan nilai VIF lebih dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian ini memenuhi syarat multikolinearitas.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Spearman*. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara membandingkan signifikansi setiap variabel independen dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan pada setiap variabel kurang dari 0,05 maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, sedangkan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 31.

Tabel 31. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Efikasi Diri	0,919	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Budaya Organisasi	0,573	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Motivasi Belajar	0,318	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Nilai signifikansi variabel efikasi diri sebesar 0,919, variabel budaya organisasi sebesar 0,573, dan variabel motivasi belajar sebesar 0,318. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi syarat heteroskedastisitas.

## 5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan dan akan diteliti dalam penelitian. Oleh karena itu, perlu adanya pembuktian terhadap kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan penjabaran dari analisis regresi berganda.

Berikut ini adalah penjelasan langkah-langkah mengenai hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini:

### a. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

#### 1) Uji *Offending Estimate*

Berdasarkan pengujian *Offending Estimate* dengan program AMOS 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Nilai *variance error* bernilai positif

Nilai *variance error* digunakan untuk menunjukkan *poor model fit* dalam kategori besar atau kecil. Hasil uji *variance error* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 32. Hasil Uji *Variance Error*

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Efikasi Diri	23,205	2,912	7,969	***	par_7
Budaya Organisasi	51,758	6,495	7,969	***	par_8
$\epsilon_1$	8,434	1,058	7,969	***	par_9
$\epsilon_2$	11,752	1,475	7,969	***	par_10

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 32, dapat dilihat nilai *variance error* pada kolom *estimate* bernilai positif yaitu  $\epsilon_1$  sebesar 8,434 dan  $\epsilon_2$  sebesar 11,752. Hasil ini menunjukkan bahwa *poor model fit* dalam kategori kecil.

#### b) *Standardized Coefficient*

*Standardized coefficient* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya varian yang memiliki nilai mendekati 1,0. Nilai *standardized coefficient* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 33. Hasil Uji *Standardized Coefficient*

Variabel	Estimate
Efikasi Diri → Motivasi Belajar	0,335
Budaya Organisasi → Motivasi Belajar	0,409
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0,345
Budaya Organisasi → Kesiapan Kerja	0,110
Motivasi Belajar → Kesiapan Kerja	0,165

Sumber: Data primer diolah.

Tabel di atas menunjukkan nilai *standardized coefficient* yang berada pada kolom *estimate* untuk pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar sebesar 0,335, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar sebesar 0,409, pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 0,345, pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja sebesar 0,110, dan pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja sebesar 0,165. Hasil uji *standardized coefficient* tersebut tidak ada yang memiliki nilai mendekati 1,0 atau jauh dari angka 1,0.

c) *Standard Error*

Syarat lain agar model dikatakan terbebas dari permasalahan *Offending Estimate* yaitu tidak ada *standard error* yang bernilai tinggi atau mendekati 1,0. Hasil uji *standard error* dapat dilihat pada tabel 34 berikut ini:

Tabel 34. Hasil Uji *Standard Error*

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.
Efikasi Diri → Motivasi Belajar	0,265	0,063	4,238
Budaya Organisasi → Motivasi Belajar	0,217	0,042	5,173
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0,290	0,079	3,674
Budaya Organisasi → Kesiapan Kerja	0,062	0,054	1,139
Motivasi Belajar → Kesiapan Kerja	0,175	0,105	1,674

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 34 menunjukkan tidak ada nilai *standard error* yang mendekati 1,0 yang ditunjukkan pada kolom S.E. Nilai *standard error* untuk pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar sebesar 0,063, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar sebesar 0,042, pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 0,079, pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja sebesar 0,054, dan pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja sebesar 0,105.

Berdasarkan hasil perhitungan uji *offending estimate* di atas, diperoleh nilai *poor model fit* dalam kategori kecil, tidak ada nilai *standardized coefficient* yang mendekati 1,0, dan tidak ada *standard error* yang bernilai tinggi atau mendekati 1,0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini tidak terjadi permasalahan *offending estimate* karena semua syarat telah terpenuhi.

## 2) Penilaian *Overall Model Fit*

Penilaian *overall model fit* bertujuan untuk mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang diajukan. Ukuran *goodness of fit* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *absolute fit measure* dengan tujuan untuk mengukur *fit* secara keseluruhan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 35. Indeks *Goodness of Fit*

<b><i>Goodness of Fit</i></b>	<b><i>Cut of Value</i></b>	<b>Hasil Analisis</b>	<b>Keterangan</b>
CMIN	Rendah	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	1,000	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	-	-
RMSEA	0,05 – 0,08	-	-

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh indeks-indeks *goodness of fit* berikut ini:

a) *Likelihood Ratio Chi-Square*

*Chi-Square* adalah alat uji yang paling fundamental. Nilai *chi-square* yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi, hal ini menunjukkan bahwa input korelasi antara prediksi dengan observasi tidak berbeda secara signifikan. Nilai *chi-square* dapat dilihat pada tabel hasil CMIN sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini *fit*.

b) GFI (*Goodness of Fit Index*)

*Goodness of Fit Index* merupakan ukuran non-statistik yang nilainya berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). Nilai GFI yang diharapkan adalah  $\geq 0,90$ . Pada tabel 35 menunjukkan nilai GFI sebesar 1,000 yang menunjukkan bahwa model penelitian ini *perfect fit*.

c) AGFI (*Adjustment Goodness of Fit Index*)

*Adjustment Goodness of Fit Index* adalah analoog dari  $R^2$  dalam regresi berganda. GFI maupun AGFI merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varian dalam sebuah matrik kovarian sampel. Nilai AGFI yang diharapkan sebesar  $\geq 0,90$ . Pada tabel 35, AGFI tidak menunjukkan nilainya.

d) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

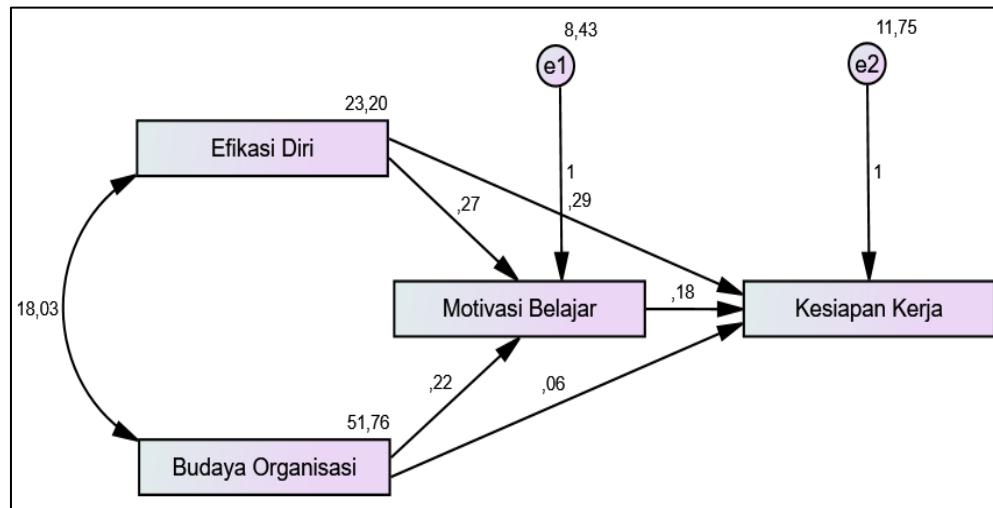
*Root Mean Square Error of Approximation* merupakan ukuran yang

mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA 0,05 sampai 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Pada tabel 35, RMSEA tidak menunjukkan nilainya.

Berdasarkan hasil analisis uji *Goodness of Fit* di atas, diperoleh nilai *chi-square* sebesar 0,000 yang berarti model *fit*, nilai GFI sebesar 1,000 yang berarti model *perfect fit*. Sementara itu, AGFI dan RMSEA tidak menunjukkan besaran nilainya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model dalam penelitian ini cukup *fit*.

### b. Membangun Diagram Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka diperoleh model jalur sebagai berikut:



Gambar 12. Hasil Perhitungan Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

- X1 : Efikasi Diri  
X2 : Budaya Organisasi  
Y : Motivasi Belajar  
Z : Kesiapan Kerja  
 $\epsilon_1$  : *Error* untuk variabel Motivasi Belajar  
 $\epsilon_2$  : *Error* untuk variabel Kesiapan Kerja

### c. Menerjemahkan Diagram Jalur ke Persamaan Struktural

Berdasarkan teori dan diagram analisis jalur, maka dapat diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Persamaan Struktural 1 : } Y &= b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1 \\ &= 0,27X_1 + 0,22X_2 + 8,43\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Persamaan Struktural 2 : } Z &= b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y + \epsilon_2 \\ &= 0,29X_1 + 0,06X_2 + 0,18Y + 11,75\end{aligned}$$

### d. Menerjemahkan Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *chi-square* dan nilai probabilitas pada output *regression weight*. Hasil uji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 36. Uji Hipotesis Analisis Jalur

Variabel	C.R.	P	Estimate Standardized Regression
Efikasi Diri → Motivasi Belajar	5,173	***	0,335
Budaya Organisasi → Motivasi Belajar	4,238	***	0,409
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	3,674	***	0,345
Budaya Organisasi → Kesiapan Kerja	1,139	0,255	0,110
Motivasi Belajar → Kesiapan Kerja	1,674	0,094	0,165
Variabel Dependend	$R^2$		
Motivasi Belajar	0,422		
Kesiapan Kerja	0,282		

Sumber: Data primer diolah.

Untuk menerjemahkan hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat dilihat *critical ratio* (c.r) dan nilai probabilitasnya. Apabila nilai c.r > 1,657 dan nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun sebaliknya, apabila nilai c.r < 1,657 dan nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,335 dan nilai c.r. sebesar 5,173 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2) Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,409 dan nilai c.r. sebesar 4,238 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

### 3) Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,345 dan nilai c.r. sebesar 3,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

### 4) Hipotesis Keempat ( $H_4$ )

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,110 dan nilai c.r. sebesar 1,139 dengan nilai probabilitas sebesar 0,255. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

### 5) Hipotesis Kelima ( $H_5$ )

Hasil pengujian hipotesis kelima yaitu pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,165 dan nilai c.r. sebesar 1,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,094. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi belajar

terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak.

Pada tabel 36 juga menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur variansi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model secara bersama-sama. Hasil perhitungan analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi untuk pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap motivasi belajar sebesar 0,422. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi belajar mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri dan variabel budaya organisasi sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,282. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar sebesar 28,2%, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### e. Menilai Besarnya Koefisien Jalur

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total sebagai berikut:

Tabel 37. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total	
	MB	KK	MB	KK	MB	KK
ED	0,335	0,345	0,000	0,055	0,335	0,401
BO	0,409	0,110	0,000	0,068	0,409	0,178
MB	0,000	0,165	0,000	0,000	0,000	0,165

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pengaruh langsung efikasi diri (X1) terhadap motivasi belajar (Y) sebesar 0,335. Pengaruh langsung motivasi belajar (Y) terhadap kesiapan kerja (Z) sebesar 0,165. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung efikasi diri (X1) terhadap kesiapan kerja (Z) melalui motivasi belajar (Y) yaitu sebesar  $0,335 \times 0,165 = 0,055275$  (dibulatkan menjadi 0,055). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kesiapan kerja melalui motivasi belajar sebesar 0,055. Sementara itu, besar pengaruh total dapat diketahui dengan menambahkan nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar  $0,345 + 0,055 = 0,4$ .

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap motivasi belajar (Y) sebesar 0,409. Pengaruh langsung motivasi belajar (Y) terhadap kesiapan kerja (Z) sebesar 0,165. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kesiapan kerja (Z) melalui motivasi belajar (Y) yaitu sebesar  $0,409 \times 0,165 = 0,067485$  (dibulatkan menjadi 0,068). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak

langsung budaya organisasi terhadap kesiapan kerja melalui motivasi belajar sebesar 0,068. Sementara itu, besar pengaruh total dapat diketahui dengan menambahkan nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar  $0,110 + 0,068 = 0,178$ .

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar sebagai variabel *intervening* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Berikut ini adalah penjabaran pengaruh antar variabel:

### **1. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variabel efikasi diri terhadap variabel motivasi belajar, diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,335 dan nilai *c.r.* sebesar 5,173 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian dari Rita Kurniawati (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan motivasi belajar. Hal ini berarti efikasi diri dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi motivasi belajar.

Kesimpulan hasil penelitian tersebut yaitu dengan adanya efikasi diri yang baik maka akan membantu siswa untuk mencapai motivasi belajar yang baik pula, sehingga siswa dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Efikasi diri dengan segala aspeknya memang memberikan kontribusi terhadap motivasi belajar meskipun motivasi belajar tidak hanya dipengaruhi oleh faktor efikasi diri saja. Dengan demikian, motivasi belajar yang dimiliki seseorang akan meningkat dengan didukung efikasi diri yang kuat dari seseorang tersebut.

Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka akan semakin tinggi pula motivasi seseorang tersebut untuk terus belajar. Mengingat efikasi diri merupakan keyakinan yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melaksanakan atau menyelesaikan suatu tanggung jawab yang diberikan, maka motivasi untuk terus belajar bagaimana menyelesaikan tanggung jawab itu akan semakin meningkat. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

## **2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi belajar, diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,409 dan nilai *c.r.* sebesar 4,238 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi

terhadap motivasi belajar dapat diterima.

Hasil ini mendukung penelitian dari Tin Herniyani (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar siswa. Budaya organisasi merupakan keseluruhan nilai, norma, kepercayaan, dan opini yang dianut dan dijunjung tinggi oleh anggota-anggota kelompok sehingga budaya organisasi akan memberikan arah dan corak kepada suatu kelompok. Sedangkan motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga dengan budaya organisasi yang baik terus dianut akan meningkatkan motivasi dalam diri seseorang untuk terus berkembang dan berprestasi dalam kegiatan apapun.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dianut mahasiswa maka semakin tinggi motivasi mahasiswa untuk belajar. Dapat dicermati bahwa mahasiswa yang memiliki budaya organisasi yang baik akan memiliki motivasi lebih dalam menyelesaikan berbagai hal yang dihadapi termasuk dalam hal belajar. Secara langsung budaya organisasi memberikan dampak pada diri seseorang untuk terus memotivasi dirinya agar selalu berprestasi.

### **3. Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variabel efikasi diri terhadap variabel kesiapan kerja, diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,345 dan nilai *c.r.* sebesar 3,674 dengan nilai probabilitas

sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa dapat diterima.

Hasil ini mendukung penelitian dari Dede Yuwanto, Marina Dwi Mayangsari, dan Hemy Heryati Anward (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa pada program studi psikologi yang sedang menyelesaikan skripsi di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi yang ada dalam diri mahasiswa akan semakin meningkatkan rasa kesiapan diri mahasiswa untuk bekerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat efikasi diri maka akan semakin rendah pula rasa kesiapan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja.

Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang mahasiswa maka akan tinggi juga tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini ditunjukkan dengan semakin kuat efikasi atau keyakinan akan kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan, maka mahasiswa tersebut akan memiliki rasa kepercayaan diri dan siap untuk menyongsong dunia kerja yang sebenarnya.

#### **4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variabel budaya organisasi terhadap variabel kesiapan kerja, diperoleh nilai *standardized*

*regression weight* sebesar 0,110 dan nilai *c.r.* sebesar 1,139 dengan nilai probabilitas sebesar 0,255. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Yunindra Widyatmoko (2014) mengenai keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Keaktifan berorganisasi erat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada di setiap kelompok. Mahasiswa yang memiliki pengalaman mempunyai bekal untuk bersaing dalam dunia kerja. Selain itu, keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dianut oleh seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan seseorang untuk menyambut dunia kerja. Budaya organisasi yang baik akan selalu dibawa dan diterapkan dimanapun, sehingga seorang mahasiswa sebagai agen perubahan dituntut untuk terus meningkatkan kesiapan diri demi menyambut dunia kerja yang beragam kondisinya.

## **5. Pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variabel motivasi belajar terhadap variabel kesiapan kerja, diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,165 dan nilai *c.r.* sebesar 1,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,094. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh

signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa ditolak.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian dari Zuniarti dan Budi Tri Siswanto (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi belajar dapat ditumbuhkan selain dari dalam diri seseorang juga dapat dari pihak lain, seperti keluarga, lingkungan, dan institusi.

Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi motivasi belajar yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan diri mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Motivasi belajar yang tinggi menjadikan mahasiswa untuk terus belajar lebih baik lagi demi mempersiapkan diri agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, hanya variabel efikasi diri yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sementara itu, variabel budaya organisasi dan variabel motivasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung variabel efikasi diri mempunyai pengaruh sebesar 34,5% terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Meskipun tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun variabel budaya organisasi dapat menyumbang 11% terhadap variabel kesiapan

kerja mahasiswa dan variabel motivasi belajar dapat menyumbang 16,5% terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa.

Sementara itu, secara tidak langsung variabel efikasi diri mempunyai pengaruh sebesar 5,5% terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi belajar. Hasil lain juga menunjukkan secara tidak langsung variabel budaya organisasi dapat menyumbang 6,8% terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi belajar mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja hanya dipengaruhi 28,2% oleh faktor efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar. Sementara 71,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor yang diangkat dalam penelitian ini. Kenyataannya, tingkat kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut, namun masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.
2. Dalam penelitian ini motivasi belajar sebagai variabel *intervening* tidak memperkuat hubungan yang sudah ada antara efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada hasil perhitungan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi belajar tidak berpengaruh besar sebagai variabel *intervening*.

3. Data yang terkumpul dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga jawaban-jawaban yang ada hanya menggambarkan persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu, kemungkinan terjadinya bias sangat kuat karena perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dan diterima.

## **BAB V** **PENUTUP**

### **A. Simpulan**

1. Ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar secara langsung.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,335 dan nilai c.r. sebesar 5,173 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin meningkatkan motivasi belajar mahasiswa tersebut.

2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar secara langsung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,409 dan nilai c.r. sebesar 4,238 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian, semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin meningkatkan motivasi belajar mahasiswa tersebut.
3. Secara langsung ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,345 dan nilai c.r. sebesar 3,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Selain itu, secara tidak langsung efikasi diri melalui motivasi belajar menunjukkan nilai *standardized indirect effect* sebesar 0,055 terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Nilai 0,055 artinya bahwa efikasi

diri melalui motivasi belajar dapat mempengaruhi 5,5% terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Angka tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja melalui motivasi belajar mahasiswa.

4. Secara langsung tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,110 dan nilai c.r. sebesar 1,139 dengan nilai probabilitas sebesar 0,255. Dengan demikian, semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki mahasiswa tidak akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Selain itu, secara tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi belajar menunjukkan nilai *standardized indirect effect* sebesar 0,068 terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Nilai 0,068 artinya bahwa budaya organisasi melalui motivasi belajar dapat mempengaruhi 6,8% terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Angka tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kesiapan kerja melalui motivasi belajar mahasiswa.
5. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja secara langsung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,165 dan nilai c.r. sebesar 1,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,094. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi belajar tidak akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Mahasiswa harus mempunyai efikasi yang tinggi sesuai dengan makna dari efikasi diri itu sendiri. Dengan efikasi diri yang tinggi, mahasiswa mempunyai keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi permasalahan yang beraneka ragam. Efikasi diri erat kaitannya dengan motivasi intrinsik karena efikasi berada dalam diri seseorang tersebut. Pada akhirnya, efikasi diri yang dimiliki ini memunculkan motivasi pada diri mahasiswa yang dikhkususkan menjadi motivasi untuk belajar sehingga hasil yang diraih dalam belajar dapat maksimal.
2. Selain efikasi diri, mahasiswa juga perlu untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pula. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, namun juga dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik berasal dari luar yang secara tidak mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Budaya organisasi yang baik sebagai faktor dari luar akan mendorong mahasiswa berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dengan cara yang akan membantu mahasiswa dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Dengan hal ini, kondisi budaya organisasi yang baik akan menimbulkan motivasi terhadap mahasiswa terutama dalam aktivitas belajar.
3. Mahasiswa perlu meningkatkan efikasi diri untuk menunjang kesiapan karir di masa yang akan datang. Karena efikasi diri merujuk pada keyakinan individu

bahwa individu tersebut mampu mengerjakan tugasnya atau menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Hal ini diwujudkan dengan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula rasa percaya diri yang dimiliki sehingga kemampuan untuk berhasil selalu muncul dalam diri mahasiswa. Oleh karena itu, mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi akan merasa siap dalam menyongsong dunia kerja yang sebenarnya.

4. Mahasiswa perlu aktif mengikuti organisasi kampus karena dalam organisasi tersebut terdapat ikatan budaya yang membedakan kelompok satu dengan kelompok lainnya. Dengan mengikuti organisasi kampus, mahasiswa diajari bagaimana berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dengan budaya organisasi yang mengikat dan selalu diterapkan dalam kehidupan akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa ketika lulus dari bangku perkuliahan.
5. Perlunya mahasiswa untuk terus meningkatkan motivasi belajar di bangku perkuliahan terutama hasrat dan keinginan untuk berhasil yang dimiliki mahasiswa tersebut, sehingga kesiapan mahasiswa untuk menyongsong dunia kerja semakin meningkat pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anni, C. T. (2006). *Psikologi Belajar*. Semarang: UPT Unnes Press.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2010). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2010*. Available FTP. Diakses pada 9 Februari 2018 dari [http://www.bps.go.id/brs\\_file/naker-10Mei2010.pdf](http://www.bps.go.id/brs_file/naker-10Mei2010.pdf)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Batubara, Z. (2010). Pengaruh Efikasi Diri dan Kebutuhan akan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gergas Utama Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara: Medan.
- BPS D.I. Yogyakarta. (2017). *Keadaan Ketenagakerjaan di D.I. Yogyakarta pada Februari 2017*. Yogyakarta: BPS.
- Denison & Mishra. (2000). *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Dimyati & Mudjiono. (2015). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Feist, J. & Feist, G. (2010). *Theories of Personality*, 7<sup>th</sup>ed. Penerjemah: Smita Prathita Sjahputri. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Herniyani, T. (2011). Dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Sekolah pada Motivasi Belajar Murid (Studi Kasus: Sekolah SD Swasta AL-ABID Medan). *Tesis*. Medan: STMIK Trigunadarma.
- Kartono, K. & Gulo, D. (1987). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Kurniawati, R. (2012). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Motivasi Belajar Siswa. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Marwanti. (2006). *Studi tentang Softskill dan Kesiapan Kerja sebagai Tenaga Kerja Profesional Bidang Boga Mahasiswa Pendidikan tata Boga Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*, Fakultas Teknik UNY.

- Muhson, A. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.
- Nugraheni, E. R. (2011). Pengaruh Praktek Kerja Industri dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK YPKK 2 Sleman Tahun Ajaran 2010/2011. *Skripsi*: FISE UNY.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Nugroho, F. B. (2010). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja dan Informasi Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Klaten Tahun Ajaran 2009/2010. *Skripsi*: FISE UNY.
- Permana, C. (2017). *Pengangguran di Indonesia Tinggi karena Lulusan Perguruan Tinggi Terlalu 'Milih' Pekerjaan*. Diakses pada 12 Februari 2018 dari <http://m.tribunnews.com/nasional/2017/11/08/pengangguran-di-indonesia-tinggi-karena-lulusan-perguruan-tinggi-terlalu-milih-pekerjaan>
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makassar.
- Riduwan. (2009). *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A. M. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Ed. 1, -cet. 23. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, D. N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soemanto, W. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Malang: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, M. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tim Penyusun. (2013). *Peraturan Akademik Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY.

- Ulfah, S. H. (2010). Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja pada saat Penyusunan Skripsi. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Utami, A. K. (2018). *The Effect of Teacher's Teaching Skill on Student's Learning Achievement in Accounting Subject ar Class XII IPS MAN 4 Bantul with Learning Motivation as Intervening Variable*. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, -Ed. 1,-cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyatmoko, Y. (2014). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2013). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa yang Sedang Mempersiapkan Skripsi. *Skripsi*. Banjarmasin: Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.
- Zuniarti & Siswanto, B. T. (2013). Pengaruh Motivasi Belajar, Kinerja Intensitas Pembimbingan Prakerin terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Pariwisata DIY. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 3, No. 3, 405-415.

# **LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**  
**ANGKET UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

Assalamu'alaikum, wr. wb.

Saya mengucapkan terima kasih sebelumnya kepada Anda karena sudah bersedia berpartisipasi dalam penelitian Saya yang berjudul “PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA”. Adapun penelitian ini diadakan dalam rangka penulisan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saya menjamin kerahasiaan Anda sebagai kode etik penelitian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Rizky Suryo Jatmiko

#### **A. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian**

1. Tulislah identitas Anda pada kolom yang sudah disediakan.
2. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda. (wajib diisi satu)
3. Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang disediakan dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Coret atau lingkari jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda.

## B. Identitas Responden

Nama : .....

NIM : .....

Angkatan : 2014/2015

Jenis Kelamin : L/P

## ANGKET KESIAPAN KERJA MAHASISWA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengikuti kegiatan organisasi untuk mempersiapkan saya terjun ke dunia kerja.				
2.	Dalam memilih pekerjaan hendaknya mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki.				
3.	Saya mencari informasi pekerjaan yang sesuai dengan jurusan saya.				
4.	Saya menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri.				
5.	Saya berusaha sabar dalam menghadapi suatu permasalahan.				
6.	Saya bergaul dengan siapapun yang berasal dari daerah yang berbeda.				
7.	Saya berdiskusi dengan kelompok untuk menyelesaikan tugas kelompok.				
8.	Saya berani menanggapi pendapat orang lain jika pendapat tersebut tidak sesuai dengan pemikiran saya.				
9.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya senang jika ada yang mengingatkan.				
10.	Untuk menambah wawasan, saya mencari informasi melalui berbagai media.				
11.	Saya terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir.				
12.	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.				
13.	Saya harus menghargai orang lain agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.				

14.	Saya siap bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.				
15.	Saya akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.				

### ANGKET MOTIVASI BELAJAR

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas kuliah dengan sungguh-sungguh.				
2.	Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu.				
3.	Saya akan berusaha menemukan jawaban dari tugas yang diberikan apabila mengalami kesulitan.				
4.	Saya akan terus belajar agar dapat menyelesaikan tugas yang sulit.				
5.	Saya selalu mendengarkan penjelasan materi dari dosen.				
6.	Saya selalu bertanya kepada dosen apabila belum memahami materi yang disampaikan.				
7.	Saya dapat mengerjakan sendiri tugas dari dosen.				
8.	Saya senang mengerjakan tugas dari dosen dengan kemampuan diri sendiri.				
9.	Saya senang mengerjakan tugas-tugas perkuliahan.				
10.	Ketika diskusi materi perkuliahan, saya selalu memberikan pendapat.				
11.	Apabila pendapat teman berbeda, saya tidak segan untuk menanggapinya.				
12.	Saya tidak mudah terpengaruh jawaban teman mengenai tugas perkuliahan.				
13.	Saya yakin dalam menjawab tugas-tugas yang diberikan dosen.				
14.	Saya merasa tertantang untuk mengerjakan tugas sulit dari dosen.				
15.	Saya selalu mencoba mengerjakan soal-soal baik dari buku maupun sumber lain.				

### ANGKET EFIKASI DIRI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dosen.				
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit jika banyak belajar.				
3.	Saya tidak dapat mengerjakan tugas dengan tenang.				
4.	Saya merasa bingung jika menghadapi tugas yang sulit.				
5.	Saya harus belajar lebih giat agar prestasi meningkat.				
6.	Saya tidak tertarik mencoba hal baru yang dapat mempengaruhi prestasi.				
7.	Saya senang jika dapat menyelesaikan tugas yang sulit.				
8.	Saya yakin dapat mengerjakan tugas yang sulit.				
9.	Saya yakin akan mendapat nilai tinggi apabila tekun belajar.				
10.	Saya yakin dengan belajar akan menambah ilmu pengetahuan.				
11.	Saya tidak takut mengalami kegagalan dalam persaingan.				
12.	Saya yakin setiap permasalahan ada jalan keluarnya.				
13.	Saya mudah putus asa jika menghadapi masalah.				
14.	Saya mampu mengerjakan tugas yang berkaitan dengan ilmu ekonomi.				
15.	Saya optimis mendapat nilai bagus dalam setiap mata kuliah ekonomi.				
16.	Saya memilih bergurau daripada mengerjakan tugas yang tidak diminati.				
17.	Saya optimis dapat nilai bagus dalam semua ilmu perkuliahan.				
18.	Saya berniat untuk terus mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir.				
19.	Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan diri di bidang lain.				

20.	Saya senang apabila dapat menguasai semua bidang keilmuan.				
-----	--	--	--	--	--

### ANGKET BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dengan mengikuti organisasi, saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.				
2.	Saya merasa menjadi bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi.				
3.	Saya senang bekerja sama dengan anggota lain dalam organisasi.				
4.	Saya selalu berdiskusi dengan anggota lain untuk mencapai tujuan organisasi.				
5.	Dengan mengikuti organisasi, ilmu pengetahuan saya bertambah.				
6.	Kemampuan saya berbicara di depan publik menjadi lebih baik.				
7.	Saya menjadi lebih mengerti kinerja bidang-bidang yang berbeda dalam organisasi.				
8.	Melalui organisasi, saya mampu membagi waktu belajar dan berorganisasi.				
9.	Saya menghargai pendapat orang lain yang berbeda dengan pemikiran saya.				
10.	Saya selalu melakukan diskusi dengan kelompok untuk menyelesaikan permasalahan.				
11.	Saya merasa percaya diri mengikuti organisasi.				
12.	Dengan mengikuti organisasi, timbul jiwa kepemimpinan dalam diri saya.				
13.	Mengikuti organisasi membuat saya lebih cepat dalam menghadapi setiap permasalahan.				
14.	Organisasi menjadi wadah bagi saya untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, dan ide-ide kreatif.				
15.	Dengan mengikuti organisasi, kemampuan bekerjasama saya bertambah.				

16.	Mengikuti organisasi membuat saya mudah mencari relasi.			
17.	Saya meluangkan separuh waktu untuk kegiatan organisasi.			
18.	Melalui organisasi, saya dapat menyalurkan minat dan bakat.			
19.	Organisasi dapat membuat saya tepat dalam menyelesaikan tugas.			
20.	Dengan mengikuti organisasi, mendorong saya untuk kesiapan karir di masa mendatang			

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA INSTRUMEN**  
**PENELITIAN**

### A. Kesiapan Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	57
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	54
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	53
6	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	49
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
8	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	54
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
11	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	49
16	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
18	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	44
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	44
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	46
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	53
25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
27	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	54
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
30	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	47

## B. Motivasi Belajar

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	52
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	42
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	42
4	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	38
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	43
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	55
8	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	49
9	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	50
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
11	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	38
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	40
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	54
15	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	45
16	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	40
17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	38
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	43
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	39
20	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	31
21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	40
22	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	38
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	38
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	42
26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	39
27	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	2	4	4	4	4	51
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42
30	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	40

### C. Efikasi Diri

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	3	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	1	4	1	4	62
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	61
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	68
5	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	65
6	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	58
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
8	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	62
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	72
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	59
11	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	58
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	57
14	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	73
15	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	65
16	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	65
17	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	56
18	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	67
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
20	2	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	69
21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	54
22	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	57
23	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
24	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	62	
25	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
26	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	64	
27	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
30	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	59

## D. Budaya Organisasi

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	74
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	76
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	70
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	76
8	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	53
9	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	73
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	77
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	58
14	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	66
15	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	59
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	78
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	56
18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	74
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	57
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	59
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	58
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	72
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	61
30	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	58

**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN**  
**RELIABILITAS INSTRUMEN**

## A. Kesiapan Kerja

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z TOTAL
Z.1	Pearson Correlation	1	.372 <sup>*</sup>	.000	.614 <sup>**</sup>	.351	.620 <sup>**</sup>	.388 <sup>*</sup>	.459 <sup>*</sup>	.290	.351	.456 <sup>*</sup>	.435 <sup>*</sup>	.327	.429 <sup>*</sup>	.253	.647 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.043	1.000	.000	.057	.000	.034	.011	.120	.057	.011	.016	.078	.018	.177	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.2	Pearson Correlation	.372 <sup>*</sup>	1	.502 <sup>**</sup>	.424 <sup>*</sup>	.707 <sup>**</sup>	.467 <sup>**</sup>	.447 <sup>*</sup>	.605 <sup>**</sup>	.401 <sup>*</sup>	.283	.401 <sup>*</sup>	.219	.603 <sup>**</sup>	.623 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	.761 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.043		.005	.019	.000	.009	.013	.000	.028	.130	.028	.245	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.3	Pearson Correlation	.000	.502 <sup>**</sup>	1	.118	.474 <sup>**</sup>	-.056	.374 <sup>*</sup>	.259	.291	.237	.067	-	.530 <sup>**</sup>	.336	.319	.439 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	1.000	.005		.533	.008	.770	.042	.167	.119	.208	.725	.788	.003	.070	.086	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.4	Pearson Correlation	.614 <sup>**</sup>	.424 <sup>*</sup>	.118	1	.550 <sup>**</sup>	.566 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.472 <sup>**</sup>	.400 <sup>*</sup>	.520 <sup>**</sup>	.124	.373 <sup>*</sup>	.489 <sup>**</sup>	.289	.710 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.533		.002	.001	.000	.000	.008	.029	.003	.514	.042	.006	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.5	Pearson Correlation	.351	.707 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.550 <sup>**</sup>	1	.566 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.472 <sup>**</sup>	.400 <sup>*</sup>	.378 <sup>*</sup>	.031	.533 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>	.722 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.008	.002		.001	.000	.000	.008	.029	.039	.871	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Z.6	Pearson Correlation	.620**	.467**	-.056	.566**	.566**	1	.447*	.605**	.535**	.424*	.401*	.394*	.452*	.623**	.408*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.770	.001	.001		.013	.000	.002	.019	.028	.031	.012	.000	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.388*	.447*	.374*	.632**	.632**	.447*	1	.692**	.478**	.443*	.598**	-	.742**	.588**	.548**	.756**
Z.7	Sig. (2-tailed)	.034	.013	.042	.000	.000	.013		.000	.008	.014	.000	.607	.000	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.459*	.605**	.259	.666**	.666**	.605**	.692**	1	.638**	.381*	.548**	.091	.629**	.619**	.577**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.167	.000	.000	.000	.000		.000	.038	.002	.631	.000	.000	.001	.000
Z.8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.290	.401*	.291	.472**	.472**	.535**	.478**	.638**	1	.472**	.152	.006	.645**	.397*	.464**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.120	.028	.119	.008	.008	.002	.008	.000		.008	.423	.976	.000	.030	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.9	Pearson Correlation	.351	.283	.237	.400*	.400*	.424*	.443*	.381*	.472**	1	.094	.217	.373*	.489**	.433*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.057	.130	.208	.029	.029	.019	.014	.038	.008		.619	.250	.042	.006	.017	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.456*	.401*	.067	.520**	.378*	.401*	.598**	.548**	.152	.094	1	.152	.292	.213	.055	.525**
Z.10	Sig. (2-tailed)	.011	.028	.725	.003	.039	.028	.000	.002	.423	.619		.422	.117	.259	.775	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.11	Pearson Correlation																
	Sig. (2-tailed)																

	Pearson Correlation	.435*	.219	-.051	.124	.031	.394*	-.098	.091	.006	.217	.152	1	.046	.161	.018	.331
Z.12	Sig. (2-tailed)	.016	.245	.788	.514	.871	.031	.607	.631	.976	.250	.422		.808	.397	.925	.074
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.327	.603**	.530**	.373*	.533**	.452*	.742**	.629**	.645**	.373*	.292	.046	1	.636**	.585**	.757**
Z.13	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.003	.042	.002	.012	.000	.000	.000	.042	.117	.808		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.429*	.623**	.336	.489**	.783**	.623**	.588**	.619**	.397*	.489**	.213	.161	.636**	1	.791**	.805**
Z.14	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.070	.006	.000	.000	.001	.000	.030	.006	.259	.397	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.253	.544**	.319	.289	.722**	.408*	.548**	.577**	.464**	.433*	.055	.018	.585**	.791**	1	.682**
Z.15	Sig. (2-tailed)	.177	.002	.086	.122	.000	.025	.002	.001	.010	.017	.775	.925	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.647**	.761**	.439*	.710**	.810**	.748**	.756**	.826**	.655**	.595**	.525**	.331	.757**	.805**	.682**	1
Z	Correlation																
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.074	.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	30 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	30 100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	43.13	20.464	.525	.915
Z.2	42.97	19.895	.707	.908
Z.3	43.37	20.999	.358	.923
Z.4	43.13	20.257	.666	.910
Z.5	43.13	19.706	.805	.905
Z.6	42.97	20.102	.658	.910
Z.7	43.30	20.562	.772	.908
Z.8	43.23	19.495	.811	.904
Z.9	43.00	20.276	.619	.911
Z.10	43.13	20.878	.514	.915
Z.11	43.33	21.057	.439	.918
Z.13	43.20	20.166	.741	.907
Z.14	43.10	19.748	.774	.906
Z.15	43.07	20.202	.650	.910

## B. Motivasi Belajar

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y TOTAL	
Y.1	Pearson Correlation	1	.598**	.484**	.732**	.471**	.514**	.301	.471**	.752**	.066	.296	.280	.579**	.596**	.713**	.820**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.009	.004	.105	.009	.000	.730	.113	.134	.001	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.2	Pearson Correlation		.598**	1	.529**	.598**	.366*	.363*	.136	.366*	.496**	.244	.146	.000	.258	.548**	.628**	.642**
	Sig. (2-tailed)			.000		.003	.000	.046	.048	.473	.046	.005	.194	.443	1.000	.168	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.3	Pearson Correlation		.484**	.529**	1	.800**	.536**	.260	.226	.536**	.479**	.103	.380*	.392*	.410*	.564**	.310	.698**
	Sig. (2-tailed)			.007	.003		.000	.002	.165	.230	.002	.007	.587	.039	.032	.025	.001	.095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.4	Pearson Correlation		.732**	.598**	.800**	1	.471**	.405*	.424*	.635**	.663**	.175	.426*	.385*	.463**	.694**	.620**	.870**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000		.009	.026	.020	.000	.000	.355	.019	.036	.010	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.5	Pearson Correlation		.471**	.366*	.536**	.471**	1	.457*	.055	-.007	.367*	.322	.171	.150	.284	.273	.276	.520**
	Sig. (2-tailed)			.009	.046	.002	.009		.011	.773	.972	.046	.083	.367	.429	.129	.144	.140
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

Y.6	Pearson	.514**	.363*	.260	.405*	.457*	1	.221	.058	.521**	.425*	.226	-.184	.188	.361*	.441*	.560**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.004	.048	.165	.026	.011		.240	.762	.003	.019	.231	.330	.321	.050	.015	.001
Y.7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.301	.136	.226	.424*	.055	.221	1	.504**	.484**	.359	.389*	.303	.528**	.454*	.223	.594**
	Correlation																
Y.8	Sig. (2-tailed)	.105	.473	.230	.020	.773	.240		.004	.007	.051	.034	.103	.003	.012	.237	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.471**	.366*	.536**	.635**	-.007	.058	.504**	1	.476**	-.080	.331	.536**	.426*	.635**	.391*	.642**
Y.9	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.009	.046	.002	.000	.972	.762	.004		.008	.673	.074	.002	.019	.000	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson	.752**	.496**	.479**	.663**	.367*	.521**	.484**	.476**	1	.189	.283	.360	.537**	.656**	.660**	.847**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.007	.000	.046	.003	.007	.008		.318	.130	.051	.002	.000	.000	.000
Y.11	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.066	.244	.103	.175	.322	.425*	.359	-.080	.189	1	.341	-.257	.094	.064	.015	.319
	Correlation																
Y.11	Sig. (2-tailed)	.730	.194	.587	.355	.083	.019	.051	.673	.318		.065	.170	.619	.736	.936	.086
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.296	.146	.380*	.426*	.171	.226	.389*	.331	.283	.341	1	.068	.338	.332	.018	.478**
Y.11	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.113	.443	.039	.019	.367	.231	.034	.074	.130	.065		.720	.068	.073	.924	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.280	.000	.392*	.385*	.150	-.184	.303	.536**	.360	-.257	.068	1	.544**	.359	.294	.446*
Y.12	Sig. (2-tailed)	.134	1.000	.032	.036	.429	.330	.103	.002	.051	.170	.720		.002	.051	.115	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.579**	.258	.410*	.463**	.284	.188	.528**	.426*	.537**	.094	.338	.544**	1	.340	.243	.648**
Y.13	Sig. (2-tailed)	.001	.168	.025	.010	.129	.321	.003	.019	.002	.619	.068	.002		.066	.195	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.596**	.548**	.564**	.694**	.273	.361*	.454*	.635**	.656**	.064	.332	.359	.340	1	.675**	.796**
Y.14	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000	.144	.050	.012	.000	.000	.736	.073	.051	.066		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.713**	.628**	.310	.620**	.276	.441*	.223	.391*	.660**	.015	.018	.294	.243	.675**	1	.703**
Y.15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.095	.000	.140	.015	.237	.032	.000	.936	.924	.115	.195	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.820**	.642**	.698**	.870**	.520**	.560**	.594**	.642**	.847**	.319	.478**	.446*	.648**	.796**	.703**	1
Y	Correlation																
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.086	.008	.014	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	30 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	30 100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.37	23.551	.806	.885
Y.2	37.50	24.948	.577	.894
Y.3	37.27	24.754	.663	.891
Y.4	37.37	23.344	.851	.883
Y.5	37.47	25.775	.435	.898
Y.6	37.93	24.685	.434	.900
Y.7	37.87	24.740	.493	.897
Y.8	37.47	25.016	.625	.893
Y.9	37.87	21.499	.802	.882
Y.11	37.57	25.564	.368	.901
Y.12	37.67	24.851	.388	.902
Y.13	37.50	24.052	.587	.893
Y.14	37.77	22.323	.761	.885
Y.15	37.90	22.783	.647	.891

### C. Efikasi Diri

Correlations

	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	TOT AL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
X1.1	Pearson Correlation	1	.74	.59	.15	.16	-	.18	.50	.21	.199	.200	.162	.224	.371	.147	.379	.213	.266	.140	.051	.494**		
	Sig. (2-tailed)		.7**	9**	9	2	.04	8	9**	5					*		*							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1.2	Pearson Correlation	.74	1	.21	-	.34	-	.39	.68	.45	.419	.423	.343	.079	.539	.465	.437	.449	.562	.019	.312	.614**		
	Sig. (2-tailed)		.00		.26	.28	.06	.19	.02	.00	.01	.021	.020	.064	.679	.002	.010	.016	.013	.001	.923	.093	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1.3	Pearson Correlation	.59	.21	1	.38	-	.28	.02	.24	-	.041	-	-	.501	.077	.000	.447	.132	.080	.428	-	.380*		
	Sig. (2-tailed)		.00		.26		.03	.87	.13	.88	.18	.34	.829	.381	.871	.005	.686	1.00	.013	.487	.674	.018	.615	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		

	Pearson	.15	-	.38	1	-	.08	-	-	-	-	-	.155	-	-	.125	-	-	.089	-	-.099	
	Correlati	9	.20	4 <sup>*</sup>		.19	5	.15	.13	.37	.179	.293	.316		.488	.289		.297	.270		.173	
	on		3			3		6	9	5 <sup>*</sup>												
X1.4	Sig. (2-tailed)	.40	.28	.03		.30	.65	.40	.46	.04	.343	.116	.089	.413	.006	.121	.512	.111	.149	.639	.361	.601
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.16	.34	-	-	1	.29	.31	.23	.71	.683	.541	.729	.298	.437	.213	.087	.212	.455	.149	.386	.623 <sup>**</sup>
	Correlati	2	3	.03	.19		7	7	4	0 <sup>**</sup>	**	**	**		*			*		*		
X1.5	on			1	3																	
	Sig. (2-tailed)	.39	.06	.87	.30		.11	.08	.21	.00	.000	.002	.000	.110	.016	.259	.646	.261	.011	.431	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	-	-	.28	.08	.29	1	.12	-	.25	.339	.312	.297	.694	.027	.085	.040	.247	.098	.545	.060	.473 <sup>**</sup>
	Correlati	.04	.24	2	5	7		2	.05	0												
X1.6	on	0	3						8													
	Sig. (2-tailed)	.83	.19	.13	.65	.11		.52	.76	.18	.067	.093	.110	.000	.888	.654	.834	.188	.605	.002	.754	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.18	.39	.02	-	.31	.12	1	.39	.46	.590	.135	.437	.216	.209	.283	.366	.222	.295	.374	.400	.561 <sup>**</sup>
	Correlati	8	8 <sup>*</sup>	8	.15	7	2		1 <sup>*</sup>	2 <sup>*</sup>	**	*	*				*	*	*	*		
X1.7	on			6																		
	Sig. (2-tailed)	.31	.02	.88	.40	.08	.52		.03	.01	.001	.478	.016	.252	.268	.130	.047	.238	.113	.041	.028	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

	Pearson	.50	.68	.24	-	.23	-	.39	1	.31	.554	.387	.234	.233	.535	.317	.174	.306	.252	.202	.213	.564**
	Correlati	9**	1**	6	.13	4	.05	1*	0	**	*											
	on																					
X1.8	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.18	.46	.21	.76	.03	.09	.002	.035	.214	.216	.002	.088	.359	.100	.179	.285	.259	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.21	.45	-	-	.71	.25	.46	.31	1	.717	.723	.710	.237	.427	.578	.238	.506	.603	.118	.249	.711**
	Correlati	5	4*	.17	.37	0**	0	2*	0	**	**	**			*	**	**	**	**	**	**	
X1.9	on																					
	Sig. (2-tailed)	.25	.01	.34	.04	.00	.18	.01	.09	.000	.000	.000	.207	.019	.001	.206	.004	.000	.535	.185	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.19	.41	.04	-	.68	.33	.59	.55	.71	1	.616	.683	.322	.535	.423	.174	.383	.557	.233	.536	.789**
	Correlati	9	9*	1	.17	3**	9	0**	4**	7**	**	**			**	*	**	*	**	**	**	
X1.1	on																					
0	Sig. (2-tailed)	.29	.02	.82	.34	.00	.06	.00	.00	.00	.000	.000	.082	.002	.020	.359	.037	.001	.215	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.20	.42	-	-	.54	.31	.13	.38	.72	.616	1	.442	.276	.539	.543	.073	.449	.562	.019	.210	.630**
	Correlati	0	3*	.16	.29	1**	2	5	7*	3**	**	*	**	**	**	**	*	**	*	**	**	
X1.1	on																					
1	Sig. (2-tailed)	.28	.02	.38	.11	.00	.09	.47	.03	.00	.000	.014	.140	.002	.002	.702	.013	.001	.923	.265	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson	.16	.34	-	-	.72	.29	.43	.23	.71	.683	.442	1	.298	.437	.319	.087	.212	.455	.149	.247	.612**
	Correlati	2	3	.03	.31	9**	7	7*	4	0**	**	*							*			
X1.1	on			1	6																	
2	Sig. (2-tailed)	.39	.06	.87	.08	.00	.11	.01	.21	.00	.000	.014		.110	.016	.086	.646	.261	.011	.431	.189	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.22	.07	.50	.15	.29	.69	.21	.23	.23	.322	.276	.298	1	.156	.283	.191	.422	.017	.639	.083	.638**
	Correlati	4	9	1**	5	8	4**	6	3	7								*		**		
X1.1	on																					
3	Sig. (2-tailed)	.23	.67	.00	.41	.11	.00	.25	.21	.20	.082	.140	.110		.409	.130	.312	.020	.927	.000	.661	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.37	.53	.07	-	.43	.02	.20	.53	.42	.535	.539	.437	.156	1	.527	.093	.429	.391	.024	.311	.558**
	Correlati	1*	9**	7	.48	7*	7	9	5**	7*	**	**	*				**	*	*			
X1.1	on					8**																
4	Sig. (2-tailed)	.04	.00	.68	.00	.01	.88	.26	.00	.01	.002	.002	.016	.409		.003	.626	.018	.033	.901	.094	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.14	.46	.00	-	.21	.08	.28	.31	.57	.423	.543	.319	.283	.527	1	.587	.815	.515	.075	.219	.647**
	Correlati	7	5**	0	.28	3	5	3	7	8**	*	**				**	**	**	**			
X1.1	on					9																
5	Sig. (2-tailed)	.43	.01	1.0	.12	.25	.65	.13	.08	.00	.020	.002	.086	.130	.003		.001	.000	.004	.695	.246	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson	.37	.43	.44	.12	.08	.04	.36	.17	.23	.174	.073	.087	.191	.093	.587	1	.478	.459	.254	.141	.532**
	Correlati	9*	7*	7*	5	7	0	6*	4	8							**	**	*			
X1.1	on																					
6	Sig. (2-tailed)	.03	.01	.01	.51	.64	.83	.04	.35	.20	.359	.702	.646	.312	.626	.001		.007	.011	.175	.456	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.21	.44	.13	-	.21	.24	.22	.30	.50	.383	.449	.212	.422	.429	.815	.478	1	.373	.149	.218	.640**
	Correlati	3	9*	2	.29	2	7	2	6	6**	*	*	*	*	*	**	**	*	*			
X1.1	on																					
7	Sig. (2-tailed)	.25	.01	.48	.11	.26	.18	.23	.10	.00	.037	.013	.261	.020	.018	.000	.007		.043	.433	.248	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.26	.56	.08	-	.45	.09	.29	.25	.60	.557	.562	.455	.017	.391	.515	.459	.373	1	.117	.414	.628**
	Correlati	6	2**	0	.27	5*	8	5	2	3**	**	**	*	*	*	**	*	*	*	*	*	
X1.1	on																					
8	Sig. (2-tailed)	.15	.00	.67	.14	.01	.60	.11	.17	.00	.001	.001	.011	.927	.033	.004	.011	.043		.539	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.14	.01	.42	.08	.14	.54	.37	.20	.11	.233	.019	.149	.639	.024	.075	.254	.149	.117	1	.232	.506**
	Correlati	0	9	8*	9	9	5**	4*	2	8				**								
X1.1	on																					
9	Sig. (2-tailed)	.46	.92	.01	.63	.43	.00	.04	.28	.53	.215	.923	.431	.000	.901	.695	.175	.433	.539		.218	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson	.05	.31	-	-	.38	.06	.40	.21	.24	.536	.210	.247	.083	.311	.219	.141	.218	.414	.232	1	.434*
	Correlati	1	2	.09	.17	6*	0	0*	3	9	**											
X1.2	on			6	3																	
0	Sig. (2-	.78	.09	.61	.36	.03	.75	.02	.25	.18	.002	.265	.189	.661	.094	.246	.456	.248	.023	.218		.017
	tailed)	7	3	5	1	5	4	8	9	5												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30											30	30
	Pearson	.49	.61	.38	-	.62	.47	.56	.56	.71	.789	.630	.612	.638	.558	.647	.532	.640	.628	.506	.434	1
	Correlati	4**	4**	0*	.09	3**	3**	1**	4**	1**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	
X1	on				9																	
TOT																						
AL	Sig. (2-	.00	.00	.03	.60	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.004	.017	
	tailed)	6	0	8	1	0	8	1	1	0												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30											30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	30 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	30 100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	19

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	57.60	35.559	.424	.883
X1.2	57.53	35.016	.588	.879
X1.3	57.77	35.220	.240	.890
X1.5	57.10	33.886	.579	.878
X1.6	57.53	34.395	.373	.885
X1.7	57.23	33.909	.500	.880
X1.8	57.53	34.257	.509	.880
X1.9	57.30	32.838	.689	.874
X1.10	57.20	32.855	.761	.872
X1.11	57.40	32.524	.575	.877
X1.12	57.10	33.886	.579	.878
X1.13	57.57	32.392	.529	.880
X1.14	57.47	34.740	.549	.879
X1.15	57.67	32.713	.600	.876
X1.16	57.77	34.392	.443	.882
X1.17	57.83	33.109	.599	.876
X1.18	57.40	33.697	.591	.877
X1.19	57.70	33.734	.394	.885
X1.20	57.30	35.114	.376	.884

## D. Budaya Organisasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	.75	.72	.73	.35	.58	.63	.43	.23	.790	.669	.676	.616	.734	.725	.631	.311	.629	.125	.584	.782**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.05	.00	.00	.01	.21	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.095	.000	.509	.001	.000
X2.2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.75	1	.79	.69	.37	.44	.59	.32	.27	.715	.854	.603	.680	.783	.796	.598	.481	.587	.095	.669	.802**
X2.3	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.04	.01	.00	.07	.14	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.618	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.72	.79	1	.79	.50	.48	.73	.50	.40	.819	.822	.720	.796	.881	.856	.870	.469	.629	.055	.750	.899**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.773	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson	.73	.69	.79	1	.42	.51	.69	.50	.30	.864	.731	.739	.692	.803	.793	.690	.325	.588	.105	.659	.831**
	Correlati	7**	2**	3**		3*	6**	0**	8**	6	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
X2.4	on																					
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.02	.00	.00	.00	.10	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.080	.001	.581	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.35	.37	.50	.42	1	.31	.52	.16	.82	.484	.370	.261	.375	.429	.628	.644	.162	.442	-	.545	.570**
	Correlati	1	5*	2**	3*		3	1**	8	8**	**	*	*	*	*	**	**	*	*	.133	**	
X2.5	on																					
	Sig. (2-tailed)	.05	.04	.00	.02		.09	.00	.37	.00	.007	.044	.163	.041	.018	.000	.000	.392	.015	.482	.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.58	.44	.48	.51	.31	1	.78	.50	.22	.569	.507	.504	.556	.518	.618	.524	.471	.600	-	.639	.684**
	Correlati	4**	2*	7**	6**	3		0**	4**	8	**	**	**	**	**	**	**	**	**	.019	**	
X2.6	on																					
	Sig. (2-tailed)	.00	.01	.00	.00	.09		.00	.00	.22	.001	.004	.004	.001	.003	.000	.003	.009	.000	.921	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.63	.59	.73	.69	.52	.78	1	.65	.43	.727	.669	.659	.718	.780	.870	.729	.413	.587	.027	.780	.859**
	Correlati	1**	8**	1**	0**	1**	0**		9**	1*	**	**	**	**	**	**	**	*	**	**	**	
X2.7	on																					
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.01	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.888	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson	.43	.32	.50	.50	.16	.50	.65	1	.17	.538	.446	.609	.511	.602	.508	.453	.463	.417	-	.407	.618**	
	Correlati on	4*	9	8**	8**	8	4**	9**	5	**	*	**	**	**	**	**	*	**	*	*	.061	*	
X2.8	Sig. (2- tailed)	.01	.07	.00	.00	.37	.00	.00	.35	.002	.014	.000	.004	.000	.004	.012	.010	.022	.749	.025	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.23	.27	.40	.30	.82	.22	.43	.17	1	.366	.265	.175	.270	.327	.400	.326	.100	.396	-	.327	.422*	
	Correlati on	4	0	0*	6	8**	8	1*	5	*					*	*	*	*	*	.404	*		
X2.9	Sig. (2- tailed)	.21	.14	.02	.10	.00	.22	.01	.35	.047	.157	.354	.149	.078	.029	.079	.598	.030	.027	.078	.020		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.79	.71	.81	.86	.48	.56	.72	.53	.36	1	.726	.737	.715	.817	.819	.727	.370	.629	.091	.693	.868**	
	Correlati on	0**	5**	9**	4**	4**	9**	7**	8**	6*	**	**	**	**	**	**	*	**	*	**			
X2.1	on																						
0	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.04	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000	.634	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.66	.85	.82	.73	.37	.50	.66	.44	.26	.726	1	.817	.854	.876	.822	.669	.623	.676	.097	.784	.888**	
	Correlati on	9**	4**	2**	1**	0*	7**	9**	6*	5	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
X2.1	on																						
1	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.04	.00	.00	.01	.15	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.612	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

	Pearson	.67	.60	.72	.73	.26	.50	.65	.60	.17	.737	.817	1	.877	.893	.720	.659	.603	.796	-	.699	.847**
	Correlati	6**	3**	0**	9**	1	4**	9**	9**	5	**	**		**	**	**	**	**	**	.061	**	
X2.1	on																					
2	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.16	.00	.00	.00	.35	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.749	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.61	.68	.79	.69	.37	.55	.71	.51	.27	.715	.854	.877	1	.896	.796	.718	.645	.809	.006	.896	.897**
	Correlati	6**	0**	6**	2**	5*	6**	8**	1**	0	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
X2.1	on																					
3	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.04	.00	.00	.00	.14	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.975	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.73	.78	.88	.80	.42	.51	.78	.60	.32	.817	.876	.893	.896	1	.881	.780	.558	.718	-	.759	.931**
	Correlati	4**	3**	1**	3**	9*	8**	0**	2**	7	**	**	**	**	**	**	**	**	**	.019	**	
X2.1	on																					
4	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.07	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.921	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.72	.79	.85	.79	.62	.61	.87	.50	.40	.819	.822	.720	.796	.881	1	.870	.469	.629	.158	.881	.941**
	Correlati	5**	6**	6**	3**	8**	8**	0**	8**	0*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
X2.1	on																					
5	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.000	.000	.000	.000		.000	.009	.000	.403	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson	.63	.59	.87	.69	.64	.52	.72	.45	.32	.727	.669	.659	.718	.780	.870	1	.413	.587	.127	.780	.842**	
	Correlati	1**	8**	0**	0**	4**	4**	9**	3*	6	**	**	**	**	**	**	1	*	**	**	**		
X2.1	on																						
6	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.07	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.503	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.31	.48	.46	.32	.16	.47	.41	.46	.10	.370	.623	.603	.645	.558	.469	.413	1	.579	.005	.558	.622**	
X2.1	on																						
7	Sig. (2-tailed)	.09	.00	.00	.08	.39	.00	.02	.01	.59	.044	.000	.000	.000	.001	.009	.023		.001	.981	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.62	.58	.62	.58	.44	.60	.58	.41	.39	.629	.676	.796	.809	.718	.629	.587	.579	1	-	.718	.785**	
X2.1	on																						
8	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.02	.03	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001		.239	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson	.12	.09	.05	.10	-	-	.02	-	-	.091	.097	-	.006	-	.158	.127	.005	-	1	.170	.080	
X2.1	on																						
9	Sig. (2-tailed)	.50	.61	.77	.58	.48	.92	.88	.74	.02	.634	.612	.749	.975	.921	.403	.503	.981	.239	.368	.673		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

	Pearson	.58	.66	.75	.65	.54	.63	.78	.40	.32	.693	.784	.699	.896	.759	.881	.780	.558	.718	.170	1	.884**
	Correlati	4**	9**	0**	9**	5**	9**	0**	7*	7	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
X2.2	on																					
0	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.07	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.368	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.78	.80	.89	.83	.57	.68	.85	.61	.42	.868	.888	.847	.897	.931	.941	.842	.622	.785	.080	.884	1
X2	Correlati	2**	2**	9**	1**	0**	4**	9**	8**	2*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
TOT	on																					
AL	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.673	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	19

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	58.57	63.978	.752	.961
X2.2	58.57	62.116	.770	.960
X2.3	58.43	62.254	.885	.959
X2.4	58.53	63.361	.806	.960
X2.5	58.43	64.254	.536	.963
X2.6	58.50	63.500	.651	.962
X2.7	58.37	62.378	.842	.960
X2.8	58.60	62.869	.572	.963
X2.9	58.50	64.810	.391	.966
X2.10	58.53	62.120	.846	.959
X2.11	58.63	59.551	.862	.959
X2.12	58.60	60.317	.831	.959
X2.13	58.57	61.151	.885	.959
X2.14	58.50	61.293	.926	.958
X2.15	58.43	61.978	.923	.959
X2.16	58.37	62.585	.815	.960
X2.17	59.07	62.202	.565	.964
X2.18	58.70	62.286	.781	.960
X2.20	58.50	61.845	.856	.959

**LAMPIRAN 4**  
**ANGKET PENELITIAN**

Assalamu'alaikum, wr. wb.

Saya mengucapkan terima kasih sebelumnya kepada Anda karena sudah bersedia berpartisipasi dalam penelitian Saya yang berjudul “PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA”. Adapun penelitian ini diadakan dalam rangka penulisan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saya menjamin kerahasiaan Anda sebagai kode etik penelitian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Rizky Suryo Jatmiko

#### **A. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian**

1. Tulislah identitas Anda pada kolom yang sudah disediakan.
2. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda. (wajib diisi satu)
3. Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang disediakan dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Coret atau lingkari jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda.

#### **B. Identitas Responden**

Nama : .....

NIM : .....

Angkatan : 2014/2015

Jenis Kelamin : L/P

### ANGKET KESIAPAN KERJA MAHASISWA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengikuti kegiatan organisasi untuk mempersiapkan saya terjun ke dunia kerja.				
2.	Dalam memilih pekerjaan hendaknya mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki.				
3.	Saya mencari informasi pekerjaan yang sesuai dengan jurusan saya.				
4.	Saya menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri.				
5.	Saya berusaha sabar dalam menghadapi suatu permasalahan.				
6.	Saya bergaul dengan siapapun yang berasal dari daerah yang berbeda.				
7.	Saya berdiskusi dengan kelompok untuk menyelesaikan tugas kelompok.				
8.	Saya berani menanggapi pendapat orang lain jika pendapat tersebut tidak sesuai dengan pemikiran saya.				
9.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya senang jika ada yang mengingatkan.				
10.	Untuk menambah wawasan, saya mencari informasi melalui berbagai media.				
11.	Saya terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir.				
12.	Saya harus menghargai orang lain agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.				
13.	Saya siap bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.				
14.	Saya akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.				

### ANGKET MOTIVASI BELAJAR

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas kuliah dengan sungguh-sungguh.				
2.	Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu.				
3.	Saya akan berusaha menemukan jawaban dari tugas yang diberikan apabila mengalami kesulitan.				
4.	Saya akan terus belajar agar dapat				

	menyelesaikan tugas yang sulit.				
5.	Saya selalu mendengarkan penjelasan materi dari dosen.				
6.	Saya selalu bertanya kepada dosen apabila belum memahami materi yang disampaikan.				
7.	Saya dapat mengerjakan sendiri tugas dari dosen.				
8.	Saya senang mengerjakan tugas dari dosen dengan kemampuan diri sendiri.				
9.	Saya senang mengerjakan tugas-tugas perkuliahan.				
10.	Apabila pendapat teman berbeda, saya tidak segan untuk menanggapinya.				
11.	Saya tidak mudah terpengaruh jawaban teman mengenai tugas perkuliahan.				
12.	Saya yakin dalam menjawab tugas-tugas yang diberikan dosen.				
13.	Saya merasa tertantang untuk mengerjakan tugas sulit dari dosen.				
14.	Saya selalu mencoba mengerjakan soal-soal baik dari buku maupun sumber lain.				

### ANGKET EFKASI DIRI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dosen.				
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit jika banyak belajar.				
3.	Saya tidak dapat mengerjakan tugas dengan tenang.				
4.	Saya harus belajar lebih giat agar prestasi meningkat.				
5.	Saya tidak tertarik mencoba hal baru yang dapat mempengaruhi prestasi.				
6.	Saya senang jika dapat menyelesaikan tugas yang sulit.				
7.	Saya yakin dapat mengerjakan tugas yang sulit.				
8.	Saya yakin akan mendapat nilai tinggi apabila tekun belajar.				
9.	Saya yakin dengan belajar akan menambah ilmu pengetahuan.				
10.	Saya tidak takut mengalami kegagalan dalam persaingan.				
11.	Saya yakin setiap permasalahan ada jalan keluarnya.				
12.	Saya mudah putus asa jika menghadapi masalah.				

13.	Saya mampu mengerjakan tugas yang berkaitan dengan ilmu ekonomi.				
14.	Saya optimis mendapat nilai bagus dalam setiap mata kuliah ekonomi.				
15.	Saya memilih bergurau daripada mengerjakan tugas yang tidak diminati.				
16.	Saya optimis dapat nilai bagus dalam semua ilmu perkuliahan.				
17.	Saya berniat untuk terus mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir.				
18.	Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan diri di bidang lain.				
19.	Saya senang apabila dapat menguasai semua bidang keilmuan.				

### ANGKET BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dengan mengikuti organisasi, saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.				
2.	Saya merasa menjadi bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi.				
3.	Saya senang bekerja sama dengan anggota lain dalam organisasi.				
4.	Saya selalu berdiskusi dengan anggota lain untuk mencapai tujuan organisasi.				
5.	Dengan mengikuti organisasi, ilmu pengetahuan saya bertambah.				
6.	Kemampuan saya berbicara di depan publik menjadi lebih baik.				
7.	Saya menjadi lebih mengerti kinerja bidang-bidang yang berbeda dalam organisasi.				
8.	Melalui organisasi, saya mampu membagi waktu belajar dan berorganisasi.				
9.	Saya menghargai pendapat orang lain yang berbeda dengan pemikiran saya.				
10.	Saya selalu melakukan diskusi dengan kelompok untuk menyelesaikan permasalahan.				
11.	Saya merasa percaya diri mengikuti organisasi.				
12.	Dengan mengikuti organisasi, timbul jiwa kepemimpinan dalam diri saya.				
13.	Mengikuti organisasi membuat saya lebih cepat dalam menghadapi setiap permasalahan.				
14.	Organisasi menjadi wadah bagi saya untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, dan ide-				

	ide kreatif.				
15.	Dengan mengikuti organisasi, kemampuan bekerjasama saya bertambah.				
16.	Mengikuti organisasi membuat saya mudah mencari relasi.				
17.	Saya meluangkan separuh waktu untuk kegiatan organisasi.				
18.	Melalui organisasi, saya dapat menyalurkan minat dan bakat.				
19.	Dengan mengikuti organisasi, mendorong saya untuk kesiapan karir di masa mendatang				

**LAMPIRAN 5**  
**TABULASI DATA PENELITIAN**

## A. Kesiapan Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	52
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
8	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	50
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
11	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
15	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49
16	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	45
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	39
20	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	36
21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
22	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	38
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
27	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	51
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	45
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
32	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	36
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
35	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	37
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	46
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
40	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43

<b>43</b>	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	45
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	51
<b>46</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
<b>47</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>48</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
<b>49</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
<b>50</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
<b>51</b>	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
<b>52</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
<b>53</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
<b>54</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
<b>56</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	51
<b>57</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
<b>58</b>	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
<b>59</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>60</b>	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	38
<b>61</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
<b>62</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
<b>63</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>64</b>	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	39
<b>65</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
<b>66</b>	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	37
<b>67</b>	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	48
<b>68</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>69</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
<b>70</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	48
<b>71</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
<b>72</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
<b>73</b>	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>74</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	39
<b>75</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	44
<b>76</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
<b>77</b>	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
<b>78</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>79</b>	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	39
<b>80</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
<b>81</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
<b>82</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>83</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
<b>84</b>	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	46
<b>85</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
<b>86</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45
<b>87</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44

88	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
89	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44	
90	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44	
92	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	
93	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	
94	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	37	
95	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	44	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44	
97	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	46	
98	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	
99	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45	
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	
101	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40	
102	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	
103	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	38	
104	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	46	
105	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46	
106	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45	
108	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	
109	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46	
110	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51	
111	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46	
112	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	
113	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40	
114	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45	
115	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
116	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40	
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
118	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	35	
119	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	44	
120	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39	
121	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45	
122	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	43	
124	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	45	
125	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	
126	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
127	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	43	

## B. Motivasi Belajar

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	51
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	50
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	50
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	53
8	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	51
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
11	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
13	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	48
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52
15	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	47
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50
17	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	51
18	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	49
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	47
22	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	46
23	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	46
24	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	52
25	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	47
26	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	46
27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	51
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	46
30	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	47
31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
33	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	43
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	52
36	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
38	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	49
39	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	47
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
41	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42
42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	50

<b>43</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
<b>44</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
<b>45</b>	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>46</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
<b>47</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>48</b>	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>49</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
<b>50</b>	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	48
<b>51</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	50
<b>52</b>	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48
<b>53</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	49
<b>54</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	45
<b>55</b>	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
<b>57</b>	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
<b>58</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	47
<b>59</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
<b>60</b>	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>61</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
<b>62</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
<b>63</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>64</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
<b>65</b>	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
<b>66</b>	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
<b>67</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
<b>68</b>	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
<b>69</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	42
<b>70</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	51
<b>71</b>	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
<b>72</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
<b>73</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	49	
<b>74</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	45
<b>75</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
<b>76</b>	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>77</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
<b>78</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
<b>79</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	42
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
<b>81</b>	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	42
<b>82</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	50
<b>83</b>	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	42
<b>84</b>	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
<b>85</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	45
<b>86</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45
<b>87</b>	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	51

88	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
89	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
90	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
91	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	47
92	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
93	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
94	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
95	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	50
96	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
97	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	49
98	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48
99	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	45
100	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
101	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49
102	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	50
103	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
104	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	51
105	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45
106	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	42
107	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
108	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
109	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	49
110	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
111	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42
112	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48
113	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	45
114	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
116	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	48
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
118	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	45
119	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	43
121	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	46
122	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
123	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	49
124	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	46
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	52
126	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	53
128	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	52

### C. Efikasi Diri

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	70
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	63
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	65
5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
8	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	59
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	69
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	56
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	61
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
14	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
15	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	63
16	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	63
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	54
18	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	65
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
20	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	68
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	60
22	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	59
24	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	63
25	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
26	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	62
27	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	65
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	61
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	59
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58
34	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	4	3	4	54
36	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	58
37	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	68
38	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	59
39	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	62
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	56
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
42	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	61

<b>43</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55
<b>44</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	63
<b>45</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	2	64
<b>46</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
<b>47</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
<b>48</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	53
<b>49</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	61
<b>50</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	67
<b>51</b>	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
<b>52</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	62
<b>53</b>	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	64
<b>54</b>	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	59
<b>55</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
<b>56</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
<b>57</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
<b>58</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55
<b>59</b>	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	61
<b>60</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57
<b>61</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
<b>62</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	54
<b>63</b>	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
<b>64</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	56
<b>65</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	55
<b>66</b>	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	55
<b>67</b>	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	63
<b>68</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	60
<b>69</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
<b>70</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	65
<b>71</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	64
<b>72</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	69
<b>73</b>	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	60
<b>74</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	59
<b>75</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>76</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	57
<b>77</b>	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	51
<b>78</b>	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	4	61
<b>79</b>	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	49
<b>80</b>	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	61
<b>81</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>82</b>	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	65
<b>83</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	56
<b>84</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	59
<b>85</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	1	3	66
<b>86</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	57
<b>87</b>	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	67

<b>88</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	4	2	4	52
<b>89</b>	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	63
<b>90</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	60
<b>91</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55
<b>92</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58
<b>93</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	60
<b>94</b>	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	55
<b>95</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	57
<b>96</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>97</b>	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	66
<b>98</b>	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	57
<b>99</b>	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61
<b>100</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	2	3	59
<b>101</b>	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	60
<b>102</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	63
<b>103</b>	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	55
<b>104</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	68
<b>105</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59
<b>106</b>	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>107</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
<b>108</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60
<b>109</b>	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	65
<b>110</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	72
<b>111</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58
<b>112</b>	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	67
<b>113</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	58
<b>114</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
<b>115</b>	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	66
<b>116</b>	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	59
<b>117</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
<b>118</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	52
<b>119</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
<b>120</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
<b>121</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65
<b>122</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	58
<b>123</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
<b>124</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	53
<b>125</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
<b>126</b>	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	69
<b>127</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	68
<b>128</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	62

#### D. Budaya Organisasi

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	72
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	68
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
8	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	50
9	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	69
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	56
14	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	63
15	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	58
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	54
18	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	71
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	51
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	70
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	59
30	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	56
31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
35	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	68
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
38	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	62
39	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	64
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
42	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	55

<b>43</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56	
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	62	
<b>45</b>	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	
<b>46</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	58	
<b>47</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
<b>48</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56	
<b>49</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55	
<b>50</b>	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	67	
<b>51</b>	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	68	
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	72	
<b>53</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	65
<b>54</b>	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75	
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
<b>57</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56	
<b>58</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	72	
<b>60</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
<b>61</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	
<b>62</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	
<b>63</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	61	
<b>64</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55	
<b>65</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
<b>66</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	54	
<b>67</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	69	
<b>68</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61	
<b>69</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
<b>70</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
<b>71</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	73	
<b>72</b>	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	64
<b>73</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
<b>74</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54	
<b>75</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56	
<b>76</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	55	
<b>77</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	63	
<b>78</b>	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	65	
<b>79</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
<b>81</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
<b>82</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
<b>83</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	59	
<b>84</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	
<b>85</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	66	
<b>86</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	59	
<b>87</b>	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	

<b>88</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55
<b>89</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
<b>90</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	59
<b>91</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>92</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	58
<b>93</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>94</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
<b>95</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>96</b>	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
<b>97</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	71
<b>98</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	71
<b>99</b>	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
<b>100</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	58
<b>101</b>	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	55
<b>102</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	70
<b>103</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>104</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60
<b>105</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>106</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>107</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
<b>108</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>109</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	54
<b>110</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
<b>111</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	56
<b>112</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
<b>113</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55
<b>114</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>115</b>	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	71
<b>116</b>	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	60
<b>117</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
<b>118</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>119</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>120</b>	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
<b>121</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>122</b>	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	47
<b>123</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
<b>124</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>125</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
<b>126</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	71
<b>127</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
<b>128</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	61

**LAMPIRAN 6**  
**OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF SPSS**

## A. Kesiapan Kerja

### Statistics

Kesiapan Kerja

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		43,61
Median		43,50
Mode		45
Std. Deviation		4,063
Variance		16,508
Range		21
Minimum		35
Maximum		56
Sum		5582

### Kesiapan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	,8	,8	,8
	36	2	1,6	1,6	2,3
	37	3	2,3	2,3	4,7
	38	5	3,9	3,9	8,6
	39	7	5,5	5,5	14,1
	40	11	8,6	8,6	22,7
	41	8	6,3	6,3	28,9
	42	11	8,6	8,6	37,5
	43	16	12,5	12,5	50,0
	44	17	13,3	13,3	63,3
	45	20	15,6	15,6	78,9
	46	8	6,3	6,3	85,2
	47	2	1,6	1,6	86,7
	48	3	2,3	2,3	89,1
	49	1	,8	,8	89,8
	50	3	2,3	2,3	92,2
	51	4	3,1	3,1	95,3
	52	1	,8	,8	96,1
	54	2	1,6	1,6	97,7
	55	2	1,6	1,6	99,2
	56	1	,8	,8	100,0

Total	128	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

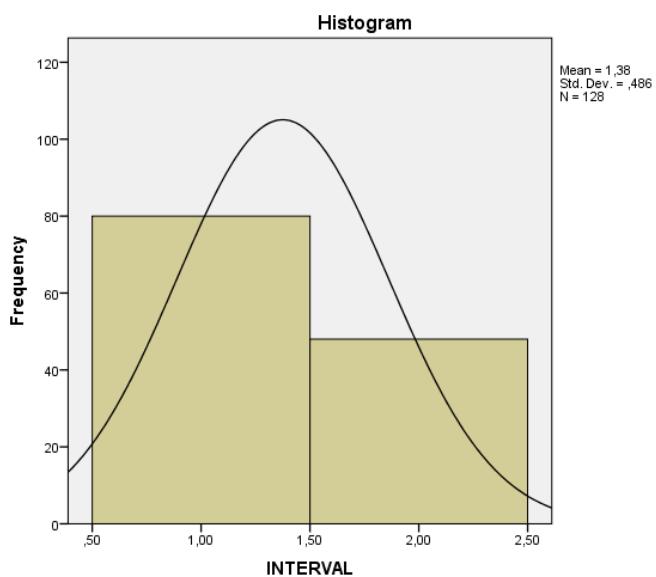
### Statistics

#### INTERVAL

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		1.3750
Std. Error of Mean		.04296
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.48603
Variance		.236
Skewness		.523
Std. Error of Skewness		.214
Kurtosis		-1.755
Std. Error of Kurtosis		.425
Range		1.00
Minimum		1.00
Maximum		2.00
Sum		176.00

#### INTERVAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	80	62.5	62.5
	2.00	48	37.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0



## B. Motivasi Belajar

### Statistics

Motivasi Belajar

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		47,30
Median		47,00
Mode		45
Std. Deviation		3,834
Variance		14,699
Range		16
Minimum		40
Maximum		56
Sum		6054

### Motivasi Belajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	,8	,8	,8
	41	1	,8	,8	1,6
	42	14	10,9	10,9	12,5
	43	9	7,0	7,0	19,5
	44	7	5,5	5,5	25,0
	45	15	11,7	11,7	36,7
	46	12	9,4	9,4	46,1
	47	11	8,6	8,6	54,7
	48	10	7,8	7,8	62,5
	49	9	7,0	7,0	69,5
	50	14	10,9	10,9	80,5
	51	8	6,3	6,3	86,7
	52	5	3,9	3,9	90,6
	53	3	2,3	2,3	93,0
	54	2	1,6	1,6	94,5
	55	2	1,6	1,6	96,1
	56	5	3,9	3,9	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

### Statistics

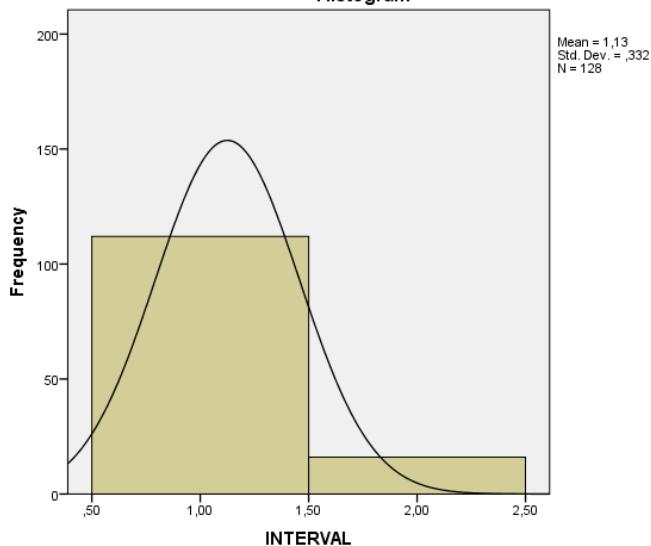
#### INTERVAL

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		1.1250
Std. Error of Mean		.02935
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.33202
Variance		.110
Skewness		2.295
Std. Error of Skewness		.214
Kurtosis		3.318
Std. Error of Kurtosis		.425
Range		1.00
Minimum		1.00
Maximum		2.00
Sum		144.00

#### INTERVAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	112	87.5	87.5	87.5
Valid 2.00	16	12.5	12.5	100.0
Total	128	100.0	100.0	

Histogram



## C. Efikasi Diri

### Statistics

Efikasi Diri

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		60,15
Median		60,00
Mode		55
Std. Deviation		4,836
Variance		23,387
Range		25
Minimum		49
Maximum		74
Sum		7699

### Efikasi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	1	,8	,8	,8
	51	1	,8	,8	1,6
	52	2	1,6	1,6	3,1
	53	2	1,6	1,6	4,7
	54	4	3,1	3,1	7,8
	55	14	10,9	10,9	18,8
	56	6	4,7	4,7	23,4
	57	12	9,4	9,4	32,8
	58	8	6,3	6,3	39,1
	59	13	10,2	10,2	49,2
	60	13	10,2	10,2	59,4
	61	10	7,8	7,8	67,2
	62	4	3,1	3,1	70,3
	63	10	7,8	7,8	78,1
	64	3	2,3	2,3	80,5
	65	7	5,5	5,5	85,9
	66	3	2,3	2,3	88,3
	67	3	2,3	2,3	90,6
	68	4	3,1	3,1	93,8
	69	3	2,3	2,3	96,1
	70	2	1,6	1,6	97,7

72	1	,8	,8	98,4
73	1	,8	,8	99,2
74	1	,8	,8	100,0
Total	128	100,0	100,0	

### Statistics

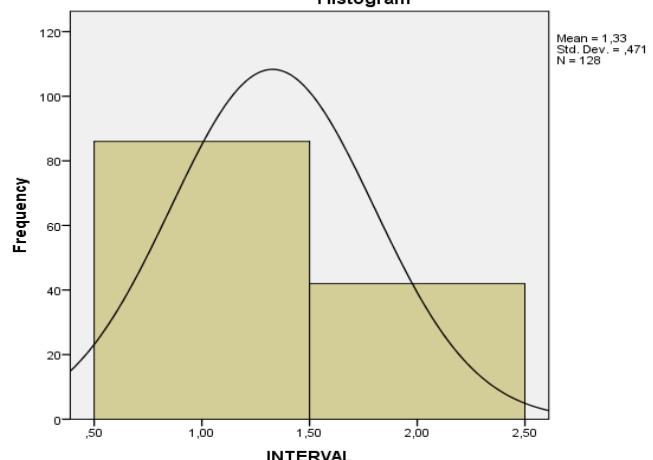
#### INTERVAL

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		1.3281
Std. Error of Mean		.04166
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.47138
Variance		.222
Skewness		.741
Std. Error of Skewness		.214
Kurtosis		-1.474
Std. Error of Kurtosis		.425
Range		1.00
Minimum		1.00
Maximum		2.00
Sum		170.00

#### INTERVAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	86	67.2	67.2	67.2
Valid 2.00	42	32.8	32.8	100.0
Total	128	100.0	100.0	

#### Histogram



## D. Budaya Organisasi

### Statistics

#### Budaya Organisasi

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		60,99
Median		58,00
Mode		57
Std. Deviation		7,223
Variance		52,165
Range		34
Minimum		42
Maximum		76
Sum		7807

#### Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	,8	,8	,8
	47	1	,8	,8	1,6
	50	1	,8	,8	2,3
	51	1	,8	,8	3,1
	54	5	3,9	3,9	7,0
	55	8	6,3	6,3	13,3
	56	21	16,4	16,4	29,7
	57	24	18,8	18,8	48,4
	58	7	5,5	5,5	53,9
	59	7	5,5	5,5	59,4
	60	4	3,1	3,1	62,5
	61	7	5,5	5,5	68,0
	62	3	2,3	2,3	70,3
	63	2	1,6	1,6	71,9
	64	2	1,6	1,6	73,4
	65	2	1,6	1,6	75,0
	66	1	,8	,8	75,8
	67	1	,8	,8	76,6
	68	4	3,1	3,1	79,7
	69	2	1,6	1,6	81,3
	70	2	1,6	1,6	82,8

71	5	3,9	3,9	86,7
72	3	2,3	2,3	89,1
73	1	,8	,8	89,8
74	1	,8	,8	90,6
75	6	4,7	4,7	95,3
76	6	4,7	4,7	100,0
Total	128	100,0	100,0	

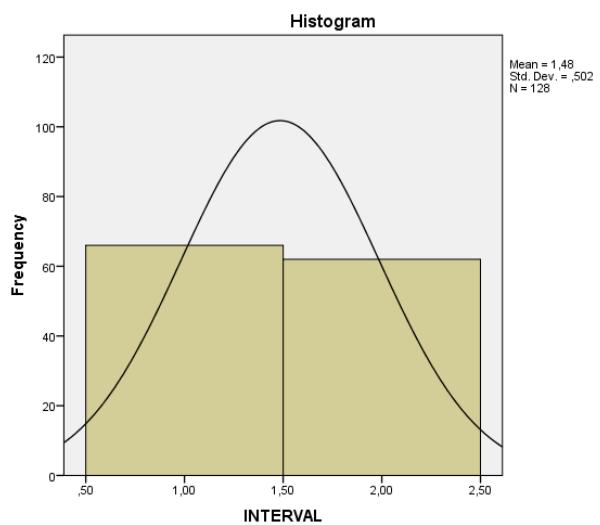
### Statistics

#### INTERVAL

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		1.4844
Std. Error of Mean		.04435
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.50172
Variance		.252
Skewness		.063
Std. Error of Skewness		.214
Kurtosis		-2.028
Std. Error of Kurtosis		.425
Range		1.00
Minimum		1.00
Maximum		2.00
Sum		190.00

#### INTERVAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	66	51.6	51.6	51.6
Valid 2.00	62	48.4	48.4	100.0
Total	128	100.0	100.0	



**LAMPIRAN 7**  
**UJI ASUMSI KLASIK**

## A. UJI NORMALITAS

Runs Test

	Efikasi Diri	Budaya Organisasi	Motivasi Belajar	Kesiapan Kerja
Test Value <sup>a</sup>	60	58	47	44
Cases < Test Value	63	62	59	64
Cases >= Test Value	65	66	69	64
Total Cases	128	128	128	128
Number of Runs	75	63	57	68
Z	1,778	-,344	-1,359	,532
Asymp. Sig. (2-tailed)	,075	,731	,174	,594

a. Median

## B. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Belajar *	Between Groups	(Combined)	820,727	23	35,684	3,548	,000
Efikasi Diri	Linearity		559,713	1	559,713	55,651	,000
	Deviation from Linearity		261,014	22	11,864	1,180	,282
Within Groups			1045,992	104	10,058		
Total			1866,719	127			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Belajar *	Between Groups	(Combined)	924,860	26	35,572	3,815	,000
Budaya Organisasi	Linearity		634,524	1	634,524	68,043	,000
	Deviation from Linearity		290,336	25	11,613	1,245	,221
Within Groups			941,858	101	9,325		
Total			1866,719	127			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja *	Between Groups	(Combined)	918,720	23	39,944	3,527	,000
Efikasi Diri	Linearity		510,541	1	510,541	45,083	,000

Deviation from Linearity	408,178	22	18,554	1,638	,052
Within Groups	1177,749	104	11,325		
Total	2096,469	127			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	786,381	26	30,245	2,332	,001
	Linearity	313,262	1	313,262	24,151	,000
	Deviation from Linearity	473,119	25	18,925	1,459	,097
	Within Groups	1310,088	101	12,971		
		Total	127			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Motivasi Belajar	Between Groups	672,386	16	42,024	3,276	,000
	Linearity	368,016	1	368,016	28,685	,000
	Deviation from Linearity	304,371	15	20,291	1,582	,090
	Within Groups	1424,082	111	12,830		
		Total	127			

## C. UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,072	4,366		3,223	,002		
Efikasi Diri	,290	,080	,345	3,630	,000	,639	1,565
Budaya Organisasi	,062	,055	,110	1,125	,263	,602	1,660
Motivasi Belajar	,175	,106	,165	1,654	,101	,578	1,729

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

## D. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

		Absolute Residual	Efikasi Diri	Budaya Organisasi	Motivasi Belajar
Spearman's rho	Absolute Residual	Correlation Coefficient	,009	,050	,089
		Sig. (2-tailed)	,919	,573	,318
		N	128	128	128
Efikasi Diri		Correlation Coefficient	,009	1,000	,515 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	,919	.	,000
		N	128	128	128
Budaya Organisasi		Correlation Coefficient	,050	,515 <sup>**</sup>	1,000
		Sig. (2-tailed)	,573	,000	.
		N	128	128	128
Motivasi Belajar		Correlation Coefficient	,089	,490 <sup>**</sup>	,481 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	,318	,000	,000
		N	128	128	128

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 8**

**OUTPUT UJI HOPITESIS AMOS 23**

## Analysis Summary

### Date and Time

Date: Minggu, 04 November 2018

Time: 16.21.33

### Title

Analisis jalur: Minggu, 04 November 2018 16.21

### Variable Summary (Group number 1)

#### Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

Y

Z

Observed, exogenous variables

X1

X2

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

### Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 6

Number of observed variables: 4

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 4

Number of endogenous variables: 2

### Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	1	4	0	0	10
Total	7	1	4	0	0	12

### Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 10

Number of distinct parameters to be estimated: 10

Degrees of freedom (10 - 10): 0

## Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = ,000

Degrees of freedom = 0

Probability level cannot be computed

## Estimates (Group number 1 - Default model)

### Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

#### Maximum Likelihood Estimates

##### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y <--- X1	,265	,063	4,238	***	par_1
Y <--- X2	,217	,042	5,173	***	par_2
Z <--- X1	,290	,079	3,674	***	par_3
Z <--- X2	,062	,054	1,139	,255	par_4
Z <--- Y	,175	,105	1,674	,094	par_5

##### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y <--- X1	,335
Y <--- X2	,409
Z <--- X1	,345
Z <--- X2	,110
Z <--- Y	,165

##### Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	18,032	3,467	5,202	***	par_6

##### Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--> X2	,520

##### Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	23,205	2,912	7,969	***	par_7
X2	51,758	6,495	7,969	***	par_8
e1	8,434	1,058	7,969	***	par_9
e2	11,752	1,475	7,969	***	par_10

##### Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y	,422
Z	,282

**Matrices (Group number 1 - Default model)****Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y	Z
X2	51,758			
X1	18,032	23,205		
Y	16,018	10,073	14,584	
Z	11,255	9,620	6,475	16,379

**Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y	Z
X2	1,000			
X1	,520	1,000		
Y	,583	,548	1,000	
Z	,387	,493	,419	1,000

**Implied Covariances (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y	Z
X2	51,758			
X1	18,032	23,205		
Y	16,018	10,073	14,584	
Z	11,255	9,620	6,475	16,379

**Implied Correlations (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y	Z
X2	1,000			
X1	,520	1,000		
Y	,583	,548	1,000	
Z	,387	,493	,419	1,000

**Residual Covariances (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y	Z
X2	,000			
X1	,000	,000		
Y	,000	,000	,000	
Z	,000	,000	,000	,000

**Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y	Z
X2	,000			
X1	,000	,000		
Y	,000	,000	,000	
Z	,000	,000	,000	,000

### Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

#### Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	,217	,265	,000
Z	,100	,337	,175

#### Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	,409	,335	,000
Z	,178	,401	,165

#### Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	,217	,265	,000
Z	,062	,290	,175

#### Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	,409	,335	,000
Z	,110	,345	,165

#### Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	,000	,000	,000
Z	,038	,047	,000

#### Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	,000	,000	,000
Z	,068	,055	,000

### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	10	,000	0		
Saturated model	10	,000	0		
Independence model	4	151,804	6	,000	25,301

#### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,000	1,000		
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	9,718	,575	,291	,345

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	1,000		1,000		1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	145,804	109,321	189,716

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,195	1,148	,861	1,494

### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	,437	,379	,499	,000

### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	20,000	20,820	48,520	58,520
Saturated model	20,000	20,820	48,520	58,520
Independence model	159,804	160,132	171,212	175,212

### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,157	,157	,157	,164
Saturated model	,157	,157	,157	,164
Independence model	1,258	,971	1,604	1,261

### HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model		
Independence model	11	15

**LAMPIRAN 9**  
**SURAT IZIN PENGAMBILAN RESPONDEN**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 210/UN34.18/LT/2018

19 Januari 2018

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Ijin Observasi**

**Yth . Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Rizky Suryo Jatmiko  
NIM : 14804241022  
Jurusan/Prodi : Pendidikan Ekonomi - S1  
Judul : Meminta data mahasiswa lulusan Pendidikan Ekonomi tahun 2008-2013  
Tujuan : Melakukan observasi untuk melengkapi tugas mata kuliah  
Waktu Observasi : Senin - Selasa, 22 - 23 Januari 2018

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuanmu diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.