

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA
FRESH GRADUATE FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



oleh :

Naufal Aqil Brilian

15410180

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA
FRESH GRADUATE FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**Naufal Aqil Brilian
15410180**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

Halaman Persetujuan

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA
FRESH GRADUATE FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

oleh

Naufal Aqil Brillian
15410180

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Yusuf Ratu Agung, MA.
NIP. 19801020 2015031 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA *FRESH GRADUATE* FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 4 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji

Anggota/Sekretaris



Yusuf Ratu Agung, MA
20140201 1 418

Ketua/Utama



Dr. Ali Ridho, M. Si
19780429 200604 1 001

Anggota



Dr. Mualifah, MA
198505142019032008

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana psikologi

Tanggal, 4 Juli 2022

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
UN Maulana Malik Ibrahim**



Dr. H. Rifa Hidayat, M. Si
1961128 200212 2 001

Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Naufal Aqil Brilian
NIM : 15410180
Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 23 Mei 2022
Pcnulis,



Naufal Aqil Brilian
NIM. 15410180

Motto

Lulus kuliah bagaikan berbuka puasa, memang harus disegerakan. Namun apakah waktu maghrib selalu sama di setiap daerahnya?

~ Anonymous

Persembahan

Karya ini peneliti persembahkan terkhusus kepada :

Kedua orangtua saya, Ayah Anang Nurwiyono dan Ibunda Sri Mulyati

Kedua adik saya, Raihan Kemal Elegan dan Kaisar Litera Yoga Ekselen

serta teman-teman yang menjadi support sistem saya.

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang selalu memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA *FRESH GRADUATE* FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG”, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang yakni addinul islam wal iman.

Peneliti menyadari bahwa karya ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati peneliti menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr Rifa Hidayah MSi, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malaik Ibrahim Malang
3. Zamroni, S.Psi, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Yusuf Ratu Agung, MA, selaku Dosen pembimbing yang dengan tulus serta memberikan kebbaikannya untuk membimbing saya
5. Kedua orangtua saya, ayah Anang Nurwiyono dan ibu Sri Mulyati yang selalu sabar selama ini dan memberi kasih sayangnya secara tulus. Terima kasih untuk segala bentuk dukungan moril, materiil serta doa yang tak pernah putus
6. Adik-adik saya, Raihan Kemal Elegan dan Kaisar Litera Yoga Ekselen. Terimakasih sudah membantu dan menghibur di keseharian
7. Ariska Dwi Siswanti. Terimakasih banyak sudah bersabar menunggu dan banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Alm. H. Aris Yuana Yusuf dan DR. Zamroni, S.Psi., M.PD. selaku dosen wali yang telah membimbing selama studi di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Seluruh teman-teman yang menganggap saya sebagai temannya. Terimakasih banyak atas dukungan dan keterlibatan dalam pengerjaan skripsi saya ini. Tidak bisa ditulis satu persatu karena teman saya banyak.
10. Seluruh tenaga pengajar Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama menempuh pendidikan S1 Psikologi.
11. Segenap staf dan karyawan UIN Malang yang selalu siap dan sabar dalam melayani segala proses administrasi.
12. Seluruh responden yang turut serta meluangkan waktunya untuk membantu saya

Atas kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis secara tulus mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang membantu memberi dukungan serta motivasi agar skripsi ini selesai. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Daftar Isi

Halaman Persetujuan	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Orisinalitas	iii
Motto	iv
Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Diagram.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Efikasi Diri	9
1. Pengertian Efikasi diri.....	9
2. Dimensi Efikasi Diri	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	11
B. Kesiapan Kerja	14
1. Pengertian Kesiapan Kerja	14
2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja.....	15
C. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja	17
D. Kerangka Konseptual	20
E. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Identifikasi Variabel Penelitian	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
Operasionalisasi variabel dalam penelitian dijabarkan sebagai berikut :...	23
C. Subjek Penelitian.....	23
D. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Validitas dan Reliabilitas	30

E. Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Pelaksanaan Penelitian	36
1. Gambaran Lokasi Penelitian	36
2. Waktu dan Tempat.....	38
3. Jumlah Subjek Penelitian	39
B. Hasil Penelitian	39
1. Analisis Deskripsi.....	39
a. Variabel Efikasi Diri.....	39
2. Uji Asumsi.....	42
3. Uji Regresi Linear Sederhana.....	44
C. Pembahasan.....	45
1. Tingkat Efikasi Diri	45
2. Tingkat Kesiapan Kerja	46
3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	47
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
1. Tingkat Efikasi Diri	49
2. Tingkat Kesiapan Kerja	49
3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51

Daftar Tabel

Tabel 3. 1 Bobot Penilaian Skala Likert	25
Tabel 3. 2 Distribusi Aitem Valid Skala Kesiapan Kerja	30
Tabel 3. 3 Distribusi Aitem Valid Skala Efikasi Diri	31
Tabel 3. 4 Kriteria Evaluasi Reliabilitas	32
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel 3. 6 Rumus Kategorisasi Tingkat Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja	34
Tabel 4. 1 Skor Hipotetik dan Skor Empirik	39
Tabel 4. 2 Kategorisasi Efikasi Diri.....	40
Tabel 4. 3 Skor Hipotetik dan Skor Empirik.....	41
Tabel 4. 4 Kategorisasi Kesiapan Kerja.....	41
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linieritas	44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	45

Daftar Diagram

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Pikir Penelitian	20
Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Tingkat Efikasi Diri.....	40
Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Tingkat Kesiapan Kerja.....	42

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Lampiran skala penelitian	54-63
Lampiran 2. Lampiran Tabulasi Data	64-65
Lampiran 3. Lampiran uji validitas dan reliabilitas	66-69

Abstrak

Brilian, Naufal Aqil. 2022. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Yusuf Ratu Agung, S.Psi, M.Pd.

Kata Kunci : *Efikasi Diri, Kesiapan Kerja, Fresh Graduate*

Kesiapan Kerja adalah factor yang penting bagi para freshgraduate ketika ingin mencari pekerjaan yang mereka ingini, Salah satu factor pentingnya yang mempengaruhi yakni Efikasi Diri. Keyakinan individu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik akan menentukan perilaku yang akan dilakukan serta beberapa usaha individu dalam mencapai tujuan. Untuk itulah sarjana *fresh graduate* harus memiliki efikasi diri yang tinggi. sebab apabila seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan merasa kurang percaya diri serta tidak mampu dalam menghadapi suatu masalah yang penuh dengan tekanan dan tanggung jawab yang besar, sehingga dirinya kurang mampu dalam menargetkan sesuatu, dan dirinya tidak mampu untuk menumbuhkan motivasi kembali ketika mengalami kegagalan dan kesulitan menyusun rencana berikutnya.

Pada penelitian ini, variabel bebas (X) ditunjukkan dengan *efikasi diri*, sedangkan variabel terikat (Y) ditunjukkan dengan kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data *simple random sampling (probability sampling)*. Subjek penelitian merupakan *fresh graduate* Fakultas Psikologi dengan jumlah 24 subjek. Instrumen pada penelitian ini menggunakan Skala Efikasi Diri berdasarkan teori Bandura dan Skala Kesiapan Kerja berdasarkan teori Brady. Data dianalisis menggunakan regresi linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas *fresh graduate* Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki tingkat efikasi diri pada kategori sedang sebesar 87,5% serta tingkat kesiapan kerja yang juga sedang sebesar 54,2%. Efikasi diri terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kesiapan kerja ($R^2=0,868$; $p<0,05$). Artinya, efikasi diri berkontribusi 86,8% terhadap kesiapan kerja.

Abstract

Brilian, Naufal Aqil. 2022. The Influence of *Self Efficacy* toward Work Readiness at *Fresh Graduate* Faculty of Psychology in Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis. Faculty of Psychology, The State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Yusuf Ratu Agung, S.Psi, M.Pd.

Keywords: Self Efficacy, Work Readiness, Fresh Graduate

Work Readiness is an important factor for fresh graduates when they want to find the job they want. One of the important factors that influence is *Self-Efficacy*. Individual beliefs to be able to carry out tasks well will determine the behavior to be carried out as well as some individual efforts in achieving goals. For this reason, fresh graduates must have high *self-efficacy*. because if someone who has low *self-efficacy* will feel less confident and unable to deal with a problem that is full of pressure and great responsibility, so that he is less able to target something, and he is unable to re-motivate when experiencing failure. and difficulty making plans for the next.

In this study, the independent variable (X) was indicated by self-efficacy, while the dependent variable (Y) was indicated by job readiness. This study uses a quantitative approach with data collection techniques simple random sampling (probability sampling). The research subjects are fresh graduates of the Faculty of Psychology with a total of 24 subjects. The instrument in this study used the Self-Efficacy Scale based on Bandura's theory and the Job Readiness Scale based on Brady's theory. Data were analyzed using linear regression.

The results showed that the majority of fresh graduates of the Faculty of Psychology UIN Malang had a self-efficacy level in the moderate category of 87.5% and a moderate level of work readiness of 54.2%. Self-efficacy proved to have a significant positive effect on job readiness ($R^2=0.868$; $p<0.05$). This means that self-efficacy contributes 86.8% to job readiness.

مستخلص البحث

بريليان، نوفال عقيل. 2022. تأثير الثقة بالنفس على الإنتباء للعمل للخريجين الجديدة في كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. المشرف : يوسف راتوا اكوغ، الماجستير.

الكلمات المفتاحية : ثقة النفس، إنتباء العمل، خريج جديد

الإنتباء للعمل هو من العناصر المهمة للخريجين الجديدة عندما يريدون العمل على الوظيفة التي يريدونها، ومن العناصر المهمة المؤثرة هي ثقة النفس. وجود ذلك الصفة ستتأثر على انفسهم لاعمال الوظيفة جيدة ولوجود السلوك الذي يتعين القيام به وكذلك بعض المحاولة الفردية في تحقيق الأهداف. لذلك ، يجب على الخريجين الجدة الإمتناع بكفاءة ذاتية عالية. لأنه إذا كان الشخص الذي لديه كفاءة ذاتية منخفضة سيحس بثقة أقل وغير قادر على التعامل مع مشكلة مليئة بالضغوط والمسؤولية الكبيرة، بحيث يكون أقل قدرة على استهداف الأشياء، ولا يستطيع على تنمية الحريض عندما يوجه الإضاعة . ويوجه الصعوبة لتخطيط العمل في المستقل.

في هذا البحث، تمت الإشارة إلى المتغير المستقل (X) من خلال الثقة بالنفس، بينما تمت الإشارة إلى المتغير التابع (Y) من خلال الانتباء للعمل. يستخدم هذا البحث المنهج الكمي مع تقنيات جمع البيانات لأخذ العينات العشوائي البسيط (أخذ العينات الاحتمالية). موضوعه هي من الخريجين الجديدة في كلية علم النفس وجملتها 24 طلاب الجامعي. يستخدم هذا الحث الاداة ي مقياس ثقة النفس على أساس نظرية باندورا ومقياس الإنتباء العمل على أساس نظرية برادي. تم تحليل ياناتها باستخدام الانحدار الخطي. وكانت نتائج بحثه أن غالبية بعض الخريجين الجديدة في كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج لديهم مستوى كفاءة ذاتية في الفئة المتوسطة 87%، 5% ومستوى متوسط من الجاهزية للعمل % 2،54 أثبتت الكفاءة الذاتية أن لها تأثير إيجابي معنوي على الاستعداد الوظيفي ($R^2=0,868; p<0,05$). بمعنى أن الثقة بالنفس تتأثر بنسبة 86%، 8% على الإنتباء للعمل.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang bertujuan untuk mendidik lulusan yang berkualitas dengan wawasan yang luas, keterampilan yang tinggi, etika yang tinggi, dan siap memasuki dunia kerja (Latif et al., 2017: 29). Di era globalisasi ini jumlah lulusan sarjana dari perguruan tinggi dan universitas semakin meningkat dari tahun ke tahun, namun karena tingginya persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan pekerjaan dan kemampuannya yang terbatas, lulusan tidak serta merta siap menghadapi dunia kerja. Hal ini mengakibatkan lulusan sarjana dari perguruan tinggi dan perguruan tinggi menjadi salah satu penyebab pengangguran dengan pendidikan terdidik di Indonesia, terutama kualifikasi akademik lulusan universitas (Isnaini & Rini, 2015: 40).

Berangkat dari keresahan pribadi pada saat akhir-akhir semester yang semakin membuat bingung pada apa yang akan kita lakukan di masa mendatang. Pertanyaan-pertanyaan yang sering muncul yakni ketika lulus kita mau kerja dibidang apa, bagaimana cara menemukan pekerjaan terbaik sesuai bidang kita, dan hal lain yang menyangkut dengan apakah kita setelah lulus akan siap terjun pada dunia pekerjaan. Masa pandemi ini mungkin bagi sebagian orang terasa sangat berat untuk dilewati. Apalagi seperti mahasiswa yang tiba-tiba berpindah menjalani perkuliahan online yang membuat mereka semakin bingung dengan keyakinan diri mereka sendiri terhadap pilihan kedepannya setelah mereka lulus. Dari sini sebagai peneliti berinisiatif

menanyakan kepada 5 orang mengenai perspektif efikasi diri dengan kesiapan kerja mereka, 4 orang diantaranya menyatakan bahwa mereka belum yakin akan kemampuannya namun mereka berusaha mencari cara agar bisa mempersiapkan diri mereka agar siap kapanpun dan dalam kondisi apapun.

Badan Pusat Statistik mengungkapkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, yang mana meningkat 1,84 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2019. Disamping itu, jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 128,45 juta orang, turun sebanyak 0,31 juta orang dari Agustus 2019. Melihat dalam setahun terakhir, persentase pekerja setengah pengangguran dan persentase pekerja paruh waktu naik masing-masing sebesar 3,77 persen poin dan 3,42 persen poin.

Sulitnya tenaga kerja terserap di dunia kerja, ditambah dengan permasalahan baru setelah pandemi Covid-19 dimana jumlah pengangguran meningkat dikarenakan terjadi Putus Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan lemahnya permintaan pasar dan akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Menteri Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) menyatakan bahwa jumlah pengangguran akibat dampak Covid-19 telah mencapai 3,7 juta jiwa (bisnis.tempo.co). Dalam hal ini, data yang terdapat pada BPS juga menunjukkan bahwa terdapat 29,12 juta orang (14,28 persen) penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19, terdiri dari pengangguran karena Covid-19 (2,56 juta orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 (0,76 juta orang), sementara

tidak bekerja karena Covid-19 (1,77 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 (24,03 juta orang).

Masa pandemi covid 19 memiliki dampak yang cukup signifikan di segala bidang kehidupan. Apalagi saat muncul Kebijakan pemerintah Tentang pembelajaran online (Studi di rumah), bekerja di rumah (WFH), pembatasan sosial berskala besar (PSBB), dan realisasi protokol Hasil kesehatan yang ketat membuat perubahan besar terasa pada semua belahan dunia. Pengaruh yang paling kita rasakan adalah lebih banyak PHK massal, Perputaran barang dan mata uang melambat, kurangnya lahan kerja. Dengan kondisi ini, Harus meningkatkan kuantitas pengangguran. Pandemi Covid 19 ini datang secara tiba-tiba, sehingga banyak orang tidak siap yang berefek pada kondisi psikologis, finansial, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. Secara psikologis, dampak covid ini memunculkan berbagai masalah personal, sosial, maupun kesehatan.

Tingginya angka pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh minimnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun, hal itu juga dapat disebabkan oleh perusahaan yang lebih selektif dalam menerima calon karyawan perusahaan. Perusahaan akan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas dan siap dalam bekerja. Definisi dari tenaga kerja yang berkualitas adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perubahan pasar sebab dunia kerja bersifat terus berkembang Sidi (2001). Untuk itu perusahaan akan memberikan point plus bagi sarjana yang memiliki kesiapan kerja, karena

individu yang memiliki kesiapan untuk bekerja dilihat dari sebagai kemampuan individu dalam memajukan suatu kariernya (Caballero & Walker, 2010) dan meningkatkan kinerja serta inovasi dalam perusahaan (Jackson, 2009).

Hal ini dikarenakan ketika mereka lulus dari bangku perkuliahan, mayoritas diantara mereka masih mengalami kebingungan untuk memilih pekerjaan termasuk mengidentifikasi bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Idealnya, individu dengan kesiapan kerja adalah individu yang memiliki keterampilan (*skill*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*) dan atribut kepribadian (*personal attributes*) (Pool dan Sewell, 2007). Sebagai calon sarjana, mahasiswa memerlukan bekal berupa pemahaman, ilmu pengetahuan, keterampilan kerja yang baik serta kesiapan yang matang baik secara fisik maupun psikologis sehingga mereka dapat bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan di dunia kerja. Selain itu, sebagai calon sarjana mahasiswa harus pandai membidik bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta harus sigap dalam menangkap peluang sehingga tidak hanya duduk menunggu hasil melainkan harus memiliki keinginan dan kemampuan untuk mencari tahu kebutuhan serta peluang kerja yang ada. Selain itu, mereka juga harus memiliki kemampuan dalam bertindak dan mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan di bidang tertentu yang akan mereka tekuni guna meraih kesuksesan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Bandaranaike & Willison (2015) dimana hasil menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan tetapi bagaimana individu mengembangkan atribut, teknik atau pengalaman seumur hidup. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa diantaranya adalah faktor-faktor dari dalam diri (intern) dan faktor-faktor dari luar diri (ekstern) (Kardimin dalam Syailla, 2017). Didalam faktor yang berasal dari dalam diri individu terdapat suatu kemampuan untuk melakukan penilaian objektif terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau mencapai suatu tujuan, dimana hal ini disebut dengan *efficacy belief* atau lebih dikenal dengan Efikasi diri (Knight & Yorke, 2004). Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk dapat melakukan suatu tugas dan mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Oosthuizen (2013) menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Ini membuktikan bahwa Efikasi diri mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis serta mengenali kelebihan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga individu tersebut mampu menyesuaikan antara harapan terkait pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, sebagai langkah awal mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, penting bagi mereka untuk memiliki Efikasi diri yang tinggi dalam dirinya. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa tingginya Efikasi diri

mendasari pola pikir, afektif dan dorongan dalam diri individu untuk merefleksikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Mahasiswa yang memiliki Efikasi diri tinggi dalam dirinya akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja, mampu memahami situasi dengan baik, serta mampu mempersiapkan, merencanakan dan mengambil keputusan. Sebaliknya, mahasiswa dengan Efikasi diri rendah cenderung akan merasa kurang percaya diri dan belum mampu menyelesaikan masalah secara efektif. Sehingga hal ini akan berdampak pada kondisi dimana mahasiswa akan mengalami kesulitan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dirinya untuk menghadapi dunia kerja, serta kurang mampu mempersiapkan merencanakan dan mengambil keputusan untuk masa depan karirnya. Selain itu, mahasiswa dengan Efikasi diri yang baik akan senantiasa memiliki pikiran yang positif pada dirinya. Oleh karena itu, mereka akan cenderung selalu berpikir positif dan bersikap optimis akan hasil yang akan diraih. Namun sebaliknya, mahasiswa dengan Efikasi diri yang kurang baik akan cenderung selalu bersikap pesimis dalam menjalani kehidupan.

Berkaitan dengan hal ini, keyakinan akan kemampuan diri sendiri (Efikasi Diri) akan melahirkan pemikiran yang positif, dan pemikiran positif tersebut akan mengantarkan seseorang pada suatu keberhasilan atau kesuksesan. Dengan kata lain, orang yang mempunyai Efikasi diri tinggi senantiasa bersikap optimis untuk meraih suatu tujuan yang ingin dicapai (Bandura, 1997). Urgensi penelitian ini adalah mengarahkan mahasiswa agar dapat memahami dan mengenali kondisi dirinya secara realistis, sehingga

mereka mampu menyesuaikan antara harapan terkait pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki guna menjadi langkah awal mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Karena semakin baik mahasiswa mengenali kemampuan dalam dirinya, maka akan semakin tinggi pula peluang untuk memperoleh pekerjaan (Coetzee & Oosthuizen, 2013).

Berdasarkan dari penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai apakah ada pengaruh Efikasi diri dengan kesiapan kerja pada sarjana *fresh graduate*.

B. Rumusan Penelitian

1. Bagaimana tingkat efikasi diri pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan ilmu psikologi tentang pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa *fresh graduate* UIN Malang

2. Manfaat Praktis

- a. Mahasiswa

Memperkuat Efikasi Diri sebagai modal dasar menuju jenjang dunia kerja

- b. Dosen / Guru

Memahami dan mampu meningkatkan dan memperhatikan tingkat efikasi diri mahasiswa atau murid untuk mampu membantu mengarahkan menuju jenjang dunia kerja

- c. HRD / Personalia Perusahaan

Mampu melihat kesiapan kerja para Fresh Graduate melalui efikasi diri yang dimiliki

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi diri

Bandura (1986) mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Keyakinan seseorang dapat mempengaruhi tindakan mereka untuk memilih, seberapa besar usaha yang mereka lakukan dalam mencapai apa yang diinginkan, dan berapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan atau kegagalan dalam menentukan dan menjalani pilihan masa depannya.

Sementara itu, Ormrod (2008) mengemukakan bahwa efikasi diri ialah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri sendiri berguna untuk melatih kontrol terhadap stressor yang berperan penting dalam keterbangkitan kecemasan. Individu yang percaya bahwa mereka mampu mengadakan kontrol terhadap ancaman tidak mengalami keterbangkitan kecemasan yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengatur ancaman, mengalami keterbangkitan kecemasan yang tinggi (Bandura, 1997).

Menurut Baron & Byrne (1991) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu bagian dari konsep diri yang meliputi suatu kumpulan keyakinan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi

tugas-tugas secara efektif dan menyelesaikan tugas tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari, efikasi diri mengarahkan kepada sekumpulan target yang menantang dan tidak pantang menyerah dalam mendapatkannya (Myers, 2012)

Berdasarkan beberapa pengertian efikasi diri dapat disimpulkan bahwa efikasi diri ialah keyakinan seseorang individu bahwa ia mampu melakukan tugas yang diberikan dalam situasi yang sulit maupun mengancam sekalipun.

2. Dimensi Efikasi Diri

Dimensi efikasi diri menurut Bandura (dalam Gufron, 2014), antara lain:

a. Dimensi Tingkat (Level)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi dan individu menunjukkan pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Umumnya individu akan cenderung mencoba hal apa yang dirasa mampu untuk dilakukan dan akan menghindari hal yang dirasa sulit atau diluar dari kemampuan individu tersebut.

b. Dimensi Kekuatan (Strength)

Dimensi ini berkaitan dengan kuat akan keyakinan individu terhadap kemampuan. Keyakinan yang lemah dimiliki individu akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

Sedangkan keyakinan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan dengan usaha meski terkadang menghadapi hambatan.

c. Dimensi Generalisasi (Generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki. Individu merasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1994) ada sumber yang dapat mempengaruhi self-efficacy, yaitu:

a. Enactive mastery experience (Pengalaman keberhasilan)

Merupakan sumber informasi *self-efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan (Bandura, 1997). Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi dengan upaya tertentu dan dapat memicu persepsi *self-efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

b. Vicarious experience (pengalaman orang lain)

Merupakan cara meningkatkan *self-efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang/tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self-efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut (Bandura, 1997).

Peran vicarious experience terhadap *self-efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self-efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self-efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model (Bandura, 1997). Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan (Bandura, 1997).

c. Verbal persuasion (Persuasi verbal)

Verbal digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang mereka cari. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut (Bandura, 1997).

d. Physiological and Affective state (Keadaan fisik dan emosi)

Seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Level of arousal dapat memberikan informasi mengenai tingkat *self efficacy* tergantung bagaimana arousal itu diinterpretasikan. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self-efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai self-efficacy orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya (Bandura,1997).

B. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Brady (2009), kesiapan kerja mengacu pada hal-hal sifat pribadi individu seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, dalam hal ini bukan hanya seputar mendapatkan pekerjaan namun juga untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Sementara itu, Ward & Riddle (2002) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan individu dalam menemukan serta menyesuaikan suatu pekerjaan yang dibutuhkan dan dikehendakinya.

Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang memuaskan (Sofyan, 1993). Banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan memasuki dalam dunia kerja (Kurniawan, 2012), yaitu motivasi kerja merupakan suatu yang mengarahkan timbulnya perilaku seseorang, dan memelihara perilaku tersebut untuk mencapai suatu tujuan, yaitu merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk dapat mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Agus Fitriyanto (2006) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu

mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Slameto (1995) mengartikan kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Berdasarkan beberapa pengertian dari kesiapan kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja merupakan adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Menurut Brady (2010) terdapat enam aspek kesiapan kerja, yaitu:

a. Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas selama berada di tempat kerja. Seseorang yang siap untuk bekerja

akan memiliki perasaan tanggung jawab atas pekerjaannya yang dimiliki, sehingga akan datang tepat waktu.

b. Fleksibelitas (Flexibility)

Fleksibelitas adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan segala perubahan dan tuntutan di tempat kerja yang selalu berkembang baik perubahan dapat di prediksi ataupun tidak dapat diprediksi seperti perubahan dalam jam kerja, ataupun pemindahan jabatan.

c. Keterampilan (Skill)

Individu siap bekerja akan mengetahui kemampuan dan keahlian yang akan dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan baru yang nanti akan berguna disana. Serta dapat mengenali keterampilan yang dia punya sebagai kegunaan untuk melaksanakan tugas di tempat kerja. Individu harus mengembangkan ilmu yang dimiliki serta mempelajari keterampilan baru sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

d. Komunikasi (Communication)

Individu siap bekerja mempunyai keterampilan berkomunikasi berfungsi untuk interaksi personal di tempat kerja. Jika individu mampu berkomunikasi dengan baik maka akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi di lingkungan perusahaan atau kantor.

e. Pandangan diri (Self View)

Pandangan diri berhubungan terhadap proses interpersonal, mengenai keyakinan diri atas pekerjaan. Pandangan diri adalah

suatu aspek penting dalam komponen kesiapan kerja, hal ini disebabkan karena pandangan diri memiliki peran penting dalam memahami individu dan bagaimana setiap orang memperhitungkan dirinya dalam situasi kehidupan pekerjaan.

- f. Kesehatan dan keselamatan (Healtht & Safety). Individu siap bekerja dapat menjaga diri serta sehat jasmani dan rohani. Apabila individu sehat, maka individu dapat menjalankan standar oprasional prosedur. Selain itu, individu bersedia untuk mengikuti segala kebijaksanaan atau peraturan yang terdapat di tempat kerja untuk menjaga keselatan dan keselamatan dengan memakai pelengkapan dan pakaian yang telah tersedia.

C. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Makki, et.al. (2015) kesiapan kerja merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang akan menolong sarjana *fresh graduate* dalam berpartisipasi secara adil untuk mencapai tujuan perusahaan ditempat individu itu bekerja. Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang memuaskan (Sofyan, 1993).

Terdapat aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, misalnya terdapat rasa tanggung jawab ketika mendapatkan tugas, mampu

nyesuaikan diri dengan segala kondisi perusahaan/tempat kerja, bersedia belajar keterampilan baru untuk menunjang pekerjaan yang diinginkan. Dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja ataupun orang lain, keyakinan akan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, mempunyai kesehatan fisik serta kesehatan mental, dan sedia dalam mengikuti seluruh peraturan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja antara lain yaitu kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, motivasi, kebutuhan psikologis, cita-cita, dan kepribadian Agustin (2018). Efikasi diri merupakan salah satu faktor terpenting dalam kesiapan kerja. Ini sesuai dengan definisi dari Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dalam melakukan suatu tugas dan mencapai tujuan tertentu Bandura (1997).

Menurut Bandura (1997) efikasi diri terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Level atau meningkat yaitu penilaian terhadap kemampuan diri dalam memandang tingkat kesulitan suatu tugas atau tantangan.
2. Kekuatan merupakan kuatnya suatu keyakinan yang kuat atas kemampuan yang dimiliki berhubungan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan individu tersebut untuk meraih tujuan.
3. Generalisasi adalah sebuah keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas yang bervariasi.

Serta terdapat empat aspek Efikasi diri menurut Bandura (1997), yaitu: (1) Kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu yang mengandung keaburan dan penuh dengan tekanan. (2) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah. (3) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang sudah ditetapkan. (4) Keyakinan akan kemampuan membangun motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Berkaitan dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa individu dengan Efikasi diri yang tinggi adalah individu yang memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah secara efektif, percaya akan kemampuan diri sendiri, dan mampu menyelesaikan serta menghadapi masalah dengan berbagai tingkatan, mampu memotivasi diri dari kegagalan serta merencanakan langkah selanjutnya.

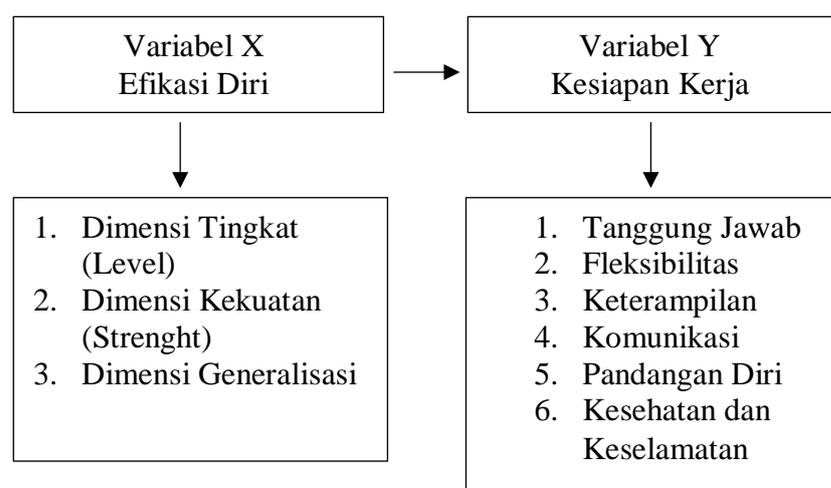
Keyakinan individu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik akan menentukan perilaku yang akan dilakukan serta beberapa usaha individu dalam mencapai tujuan. Efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan kinerja, memotivasi diri dalam pekerjaan, membangun pemikiran yang positif, sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi stres ketika ada tekanan kerja.

Untuk itulah sarjana *fresh graduate* harus memiliki efikasi diri yang tinggi. sebab apabila seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan merasa kurang percaya diri serta tidak mampu dalam menghadapi suatu masalah yang penuh dengan tekanan dan tanggung jawab yang

besar, sehingga dirinya kurang mampu dalam menargetkan sesuatu, dan dirinya tidak mampu untuk menumbuhkan motivasi kembali ketika mengalami kegagalan dan kesulitan menyusun rencana berikutnya. Sehingga bisa dikatakan individu yang belum siap bekerja adalah individu yang tidak memiliki keterampilan dalam bekerja, memiliki wawasan serta pengetahuan yang terbatas, belum mampu memahami situasi lingkungan dengan baik, serta kurang mampu mempersiapkan, menyusun dan mengambil keputusan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterhubungan antara konsep variabel yang satu dengan konsep variabel yang lainnya dari permasalahan yang sedang diteliti. Adapun skema kerangka pikir pada penelitian kali ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Skema Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban berupa pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka kita dapatkan jawaban sementara (hipotesis) pada penelitian kali ini, yaitu antara lain :

Ha : Variabel efikasi diri berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Ho : Variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu sifat, atribut yang dimiliki individu, objek, maupun kegiatan yang memiliki nilai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian berjudul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi di Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang” antara lain :

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel terikat (Y) ditunjukkan dengan kesiapan kerja.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebas (X) ditunjukkan dengan efikasi diri.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dalam penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Efikasi diri merupakan kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Keyakinan seseorang dapat mempengaruhi tindakan mereka untuk memilih, seberapa besar usaha yang mereka lakukan dalam mencapai apa yang diinginkan, dan berapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan atau kegagalan dalam menentukan dan menjalani pilihan masa depannya. Adapun aspek-aspek yang diukur antara lain dimensi tingkat (level), dimensi kekuatan (strength), dan dimensi generalisasi.
2. Kesiapan kerja merupakan sifat pribadi individu seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, dalam hal ini bukan hanya seputar mendapatkan pekerjaan namun juga untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang akan diukur antara lain tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan komponen penting dalam sebuah penelitian karena menjadi sumber didatkannya data penelitian. Subjek pada penelitian kali ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* jurusan Psikologi UIN Malang yakni peserta yudisium semester genap tahun akademik 2020/2021 yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah peserta yudisium semester genap tahun akademik 2020/2021 berjumlah 24 orang.

3. Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* yakni sampling dilakukan secara acak tanpa memandang strata karena seluruh data pada populasi homogen (Sugiyono, 2014)

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini menggunakan instrumen penelitian dengan media pengumpul data berupa skala psikologi. Skala psikologi yakni alat ukur aspek atau atribut afektif (Azwar, 1999). Pada penelitian kali ini, skala psikologi yang akan digunakan sebagai media pengumpul data berisi serangkaian pernyataan

aspek-aspek dari variabel efikasi diri dan variable kesiapan kerja. Model skala yang digunakan dalam skala psikologi ini yakni *likert scale*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Nantinya, responden hanya memberi tanda, seperti *checklist* pada jawaban yang dipilih. Adapun pilihan jawaban yang digunakan yakni, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan rincian bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Bobot Penilaian Skala Likert

Pernyataan Favorable	Skor	Pernyataan Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Tidak Setuju (STS)
Setuju (S)	3	Tidak Setuju (TS)
Tidak Setuju (TS)	2	Setuju (S)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Setuju (SS)

Pada variabel efikasi diri, peneliti mengacu pada aspek-aspek milik Bandura. Sedangkan pada variable kesiapan kerja, peneliti mengacu pada aspek-aspek milik Brady.

1. Blueprint

a. Skala Efikasi Diri

Skala yang digunakan merupakan skala efikasi diri dari Bandura (1997), dan diadaptasi menggunakan skala likert dari Sangat Setuju hingga

Sangat tidak Setuju. Aitem yang digunakan mewakili dari dimensi efikasi diri yakni *Generality*, *Level*, dan *Strenght*

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Total	Bobot
			Favo	Unfavo		
1	Generality	Individu yakin dapat melakukan pengumpulan pada masing-masing bidang	1, 2	3, 4	4	14,8%
		Individu yakin dapat melakukan pengolahan data pada masing-masing bidang	5, 6	7, 8	4	14,8%
		Individu yakin dapat melakukan analisis pada masing-masing bidang	9	10	2	7,4%
2	Level	Individu yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas	11, 12	13	3	11,1%
		Individu yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	14, 15	16	3	11,1%
		Individu yakin mampu menghadapi kesulitan yang berkaitan dengan evaluasi data pada bidang	17, 18		2	7,4%

		masing-masing				
3	Strength	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras gigih dan tekun	19, 20	21, 22	4	14,8%
		Memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan	23	24	2	7,4%
		Memiliki ketahanan diri, keuletan dan keyakinan diri	25, 26	27	3	11,1%

b. Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja yang digunakan yakni milik Brady (2009), yang diadaptasi menggunakan skala likert dan mewakili tiap aspek seperti Tanggung jawab, Fleksibilitas, Keterampilan, Komunikasi, Pandangan Diri, dan Kesehatan & Keselamatan.

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
			Favo	Unfavo		
1	Tanggung jawab	Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan	1, 2, 3	4	4	12,5%

		menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain				
2	Fleksibilitas	Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja	5, 6, 7	8, 9	5	15,6%
3	Keterampilan	Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru	10, 11, 12, 13	14, 15	6	18,7%
4	Komunikasi	Individu yang siap kerja	16, 17, 18, 19	20, 21	6	18,7%

		memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja				
5	Pandangan diri	Pandangan diri (self view) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan	22, 23, 24, 25	26, 27	6	18,7%
6	Kesehatan & keselamatan	Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental	28, 29, 30	31, 32	5	15,6%

2. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Menurut Azwar (2007), validitas (*validity*) dikatakan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan mampu untuk mengukur variabel yang hendak diukur (Sukardi, 2009).

Pada uji validitas aitem, peneliti menggunakan uji validitas konstruk. Pada uji validitas konstruk, peneliti menggunakan metode uji *Correlated-Bivariate* dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for Windows* untuk mengetahui nilai korelasi skor butir aitem terhadap skor total. Aitem dinyatakan valid apabila memiliki korelasi aitem skor total $\geq 0,3$ serta r hitung $> r$ tabel pada signifikansi 5% (Azwar, 2007).

Tabel 3. 2 Distribusi Aitem Valid Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Item Valid
	Favorable	Unfavorable	
Tanggung Jawab	1, 2, 3	-	3
Fleksibilitas	4, 5, 6	7, 8	5
Keterampilan	9, 10, 11, 12	-	4
Komunikasi	13, 14, 15, 16	17, 18	6
Pandangan Diri	19, 20, 21, 22	23, 24	6
Kesehatan dan Keselamatan	25, 26	27	3
Total			27

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, diketahui bahwa aitem valid pada aspek tanggung jawab sebanyak 3 butir, pada aspek fleksibilitas sebanyak 5 butir, pada aspek keterampilan sebanyak 4 butir, pada aspek komunikasi sebanyak 6 butir, pada aspek pandangan diri sebanyak 6 butir, serta pada aspek kesehatan dan keselamatan sebanyak 3 butir. Secara keseluruhan, pada Skala Kesiapan Kerja didapatkan total aitem valid sebanyak 27 butir.

Tabel 3. 3 Distribusi Aitem Valid Skala Efikasi Diri

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Item Valid
	Favorable	Unfavorable	
Dimensi Generality	1, 2, 5, 6, 9	3, 4, 7, 8, 10	10
Dimensi Level	11, 12, 14, 15, 16	13	6
Dimensi Strenght	17, 18, 20, 22, 23	19, 21, 24	8
Total			24

Berdasarkan tabel 3.3, didapatkan bahwa aitem valid pada aspek *generality* sebanyak 10 butir, pada aspek *level* sebanyak 6 butir, serta pada aspek *strength* sebanyak 8 butir. Secara keseluruhan, pada Skala Efikasi Diri didapatkan total aitem valid sebanyak 24 butir.

b. Reliabilitas

Menurut Azwar (2007) reliabilitas (*reliability*) berasal dari kata *rely* dan *ability* yang merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen dikatakan memiliki nilai reliabilitas tinggi

apabila instrumen yang dibuat mampu memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur variabel yang hendak diukur (Sukardi, 2009).

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas konsistensi internal yang dilihat pada besarnya angka *Cronbach Alpha* yang didapat melalui *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria penilaian reliabilitas suatu skala psikologi menurut DeVellis (dalam Ridho, 2013) disajikan pada tabel 3.4 :

Tabel 3. 4 Kriteria Evaluasi Reliabilitas

No.	Reliabilitas (r_{xx})	Evaluasi
1.	$r_{xx} < 0,60$	tidak diterima
2.	$0,60 \leq r_{xx} < 0,65$	tidak diharapkan
3.	$0,65 \leq r_{xx} < 0,70$	diterima namun minimal
4.	$0,70 \leq r_{xx} < 0,80$	Diharapkan
5.	$0,80 \leq r_{xx} < 0,90$	Bagus
6.	$r_{xx} \geq 0,90$	sangat bagus

Sementara itu, hasil uji reliabilitas Skala Kesiapan Kerja dan Skala Efikasi Diri pada penelitian disajikan pada tabel 3.5 :

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Skala	Alpha	Keterangan
Kesiapan Kerja	Skala Kesiapan Kerja	0,937	Reliabel
Efikasi Diri	Skala Efikasi Diri	0,938	Reliabel

Berdasarkan tabel III-8, menunjukkan bahwa Skala Kesiapan Kerja memiliki angka koefisien reliabilitas sebesar 0,937 dan Skala Efikasi Diri memiliki angka koefisien reliabilitas sebesar 0,938. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua skala menunjukkan angka $> 0,8$

sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang selanjutnya dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Data penelitian yang terkumpul diolah secara statistik sesuai dengan tujuan penelitian. Kemudian hasil daripada analisis data dideskripsikan dan disimpulkan untuk menjadi sebuah informasi, sehingga nantinya data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang terdapat pada penelitian (Sugiyono, 2014). Analisis data pada penelitian kali ini dibantu dengan program *microsoft excel 2010* dan program *software statistik SPSS 25 for Windows*. Pada penelitian ini, bentuk-bentuk analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Statistik
 - a. Mencari Mean

Ditujukan untuk mencari nilai rata-rata dari jumlah skor dari seluruh responden. Adapun cara untuk menghitung mean ada dua cara yakni melalui *microsoft excel* dengan rumus “AVERAGE” serta rumus mean manual sebagai berikut :

$$\mu \text{ hipotetik} = \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} + X_{\text{min}})$$

Keterangan :

μ hipotetik = Mean hipotetik

Xmaks = Skor maksimal

Xmin = Skor minimal

b. Mencari Standart Deviasi

Langkah selanjutnya setelah menghitung mean adalah menghitung standart deviasi (SD). Standart deviasi dapat dihitung dengan menggunakan *microsoft excel* pada rumus “STDEV” maupun dengan rumus standart deviasi manual sebagai berikut :

$$\sigma \text{ hipotetik} = \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} - X_{\text{min}})$$

Keterangan :

σ hipotetik = Standart deviasi hipotetik

Xmaks = Nilai maksimal variabel

Xmin = Nilai minimal variabel

c. Mencari Kategorisasi

Mencari kategorisasi ditujukan untuk mengetahui tingkat efikasi diri dan kesiapan kerja pada responden. Rumus yang digunakan yakni sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Rumus Kategorisasi Tingkat Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja

Kategori	Norma
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$

2. Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan sebagai alat penduga. Pada analisis data kali ini, beberapa uji asumsi yang dilakukan diantaranya uji normalitas, uji linearitas yang diuji dengan melalui program statistik *SPSS 25 for Windows*. Kedua uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi linear sederhana.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kesimpulan ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Lebih jauh, Sugiyono (2008) menyatakan bahwa regresi linier sederhana merupakan pengukuran yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, digunakan uji regresi linear pada program statistik *SPSS 25 for Windows* untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau yang biasa disingkat UIN Maliki Malang merupakan salah satu universitas Islam negeri di kota Malang yang beralamat di Jalan Gajayana No.50, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. UIN Maliki Malang berdiri berdasarkan atas Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004.

Hingga saat ini, secara kelembagaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim memiliki tujuh Fakultas dan satu Program Pascasarjana. Tujuh fakultas tersebut diantaranya: Pertama, Fakultas Ekonomi termasuk didalamnya Jurusan Manajemen, Jurusan Akuntansi, dan jurusan Perbankan Syariah. Kedua, Fakultas Humaniora termasuk didalamnya Jurusan Bahasa dan Sastra Arab serta Jurusan Sastra Inggris. Ketiga, Fakultas Syariah termasuk didalamnya jurusan AL-Ahwal Al-Syakhshiyah, Hukum Bisnis Syariah, Hukum Tata Negara, dan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir. Keempat, Fakultas Psikologi dengan didalamnya jurusan Psikologi. Kelima, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) termasuk didalamnya jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS), Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Pendidikan Guru Raudlotul

Athfal (PGRA), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tadris Bahasa Inggris, serta Tadris Matematika. Keenam, Fakultas Sains dan Teknologi termasuk di dalamnya jurusan Biologi, Kimia, Fisika, Matematika, Teknik Arsitektur, Teknik Informatika, serta jurusan perpustakaan dan ilmu informasi. Ketujuh, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan termasuk didalamnya Jurusan Farmasi, Pendidikan Dokter, serta Profesi Dokter.

Fakultas Psikologi yang menjadi salah satu jurusan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan salah satu tujuan yang sering diminati.

a. Visi

Menjadi Program Studi Psikologi terkemuka dalam Psikologi integrasi yang berkarakter Ulul Albab, berwawasan Nusantara dan berdaya saing di dunia global.

b. Misi

- 1) Menghasilkan Sarjana Psikologi Islami yang mampu mengintegrasikan teori Barat dan Islam.
- 2) Mencetak sivitas akademika yang memiliki kedalaman spriritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.
- 3) Melaksanakan pendidikan Psikologi bercirikan Islam yang Inovatif dan Aplikatif.

- 4) Mengembangkan keilmuan yang dapat memajukan kesejahteraan bersama.
- 5) Mampu bersikap dan cara pandang yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.
- 6) Menjadikan lulusan yang siap bersaing dengan perkembangan zaman secara profesional.
- 7) Menyelenggarakan penelitian di bidang Ilmu Psikologi yang ber-reputasi Internasional.

c. Tujuan

- 1) Memiliki keilmuan Psikologi yang berdasarkan teori dalam Islam dan Barat.
- 2) Memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan keilmuan psikologi yang bersumber dari Agama Islam.
- 3) Terampil dalam mengembangkan dan menerapkan keilmuan Psikologi.
- 4) Menghasilkan lulusan yang memiliki Islamic performance and character.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan melalui online dengan media google form dikarenakan masih dalam keadaan covid-19 yang mana harus membatasi kontak langsung dengan subjek.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian kali ini melibatkan responden yang diambil melalui metode *random sampling*. Fresh graduate yang telah menjalani yudisium dengan jumlah yang diteliti sebanyak 24 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi

a. Variabel Efikasi Diri

1) Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Tabel 4. 1 Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Skor Hipotetik				Skor Empirik			
Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
24	120	72	16	59	96	72,3	9,1

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita paparkan bahwa skala efikasi diri berjumlah 24 aitem valid dengan rentang skor 1-4. Berdasarkan skor hipotetik, bisa dikatakan bahwa kemungkinan skor tertinggi yang didapatkan sebesar 120, skor terendah sebesar 24 dengan mean hipotetik sebesar 72 dan standart deviasi sebesar 16. Sementara itu, berdasarkan skor empirik, memiliki skor tertinggi sebesar 96, skor terendah sebesar 59 dengan mean empirik sebesar 72,3 dan standart deviasi sebesar 9,1.

2) Kategorisasi Data

Kategorisasi data menggunakan skor hipotetik dengan norma sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Kategorisasi Efikasi Diri

No.	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Tinggi	3	12,5%
2.	Sedang	21	87,5%
3.	Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa responden yang memiliki tingkat efikasi diri pada kategori tinggi berjumlah 3 responden (12,5%). Responden pada kategori sedang berjumlah 21 responden (87,5%). Sementara itu, responden yang memiliki tingkat efikasi rendah pada kategori rendah berjumlah tidak ada.

Adapun diagram kategorisasi tingkat efikasi diri pada *fresh graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Tingkat Efikasi Diri

b. Variabel Kesiapan Kerja

1) Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Tabel 4. 3 Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Skor Hipotetik				Skor Empirik			
Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
27	135	81	18	71	108	83,4	9,95

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita paparkan bahwa skala kesiapan kerja berisi 27 aitem dengan rentang skor 1-4. Berdasarkan skor hipotetik, bisa dikatakan bahwa kemungkinan skor tertinggi yang didapatkan sebesar 135, skor terendah sebesar 27 dengan mean hipotetik sebesar 81 dan standart deviasi sebesar 18. Sementara itu, berdasarkan skor empirik, hasil penelitian yang diperoleh dari skala kesiapan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 108, skor terendah sebesar 71 dengan mean empirik sebesar 83,4 dan standart deviasi sebesar 9,95.

2) Kategorisasi Data

Kategorisasi data menggunakan skor hipotetik dengan norma sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Kategorisasi Kesiapan Kerja

No.	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Tinggi	11	45,8%
2.	Sedang	13	54,2%
3.	Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa responden yang memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori tinggi berjumlah 11 responden (45,8%). Sedangkan pada kategori sedang berjumlah 13 responden (54,2%). Sementara itu, responden yang memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori rendah tidak ada.

Adapun diagram kategorisasi tingkat kesiapan kerja pada fresh graduate Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Tingkat Kesiapan Kerja

2. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Adapun beberapa uji asumsi yang dilakukan antara lain uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak untuk dilakukan uji parametrik. Jika data berdistribusi tidak normal maka uji statistik parametrik tidak dapat dilakukan, sehingga harus menggunakan statistik non parametrik (Sugiyono, 2008). Menurut Widhiarso (2012), uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa sampel penelitian mampu untuk mewakili populasi serta dapat digeneralisasikan pada populasi. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukannya adalah berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) yaitu :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi dinyatakan normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi dinyatakan tidak normal

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk	Keterangan
Efikasi Diri	0,266	0,818	Normal
Kesiapan Kerja	0,268	0,828	Normal

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa variabel efikasi diri memiliki sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,266 serta sig. Shapiro-Wilk sebesar 0,818. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki probabilitas $> 0,05$ sehingga distribusi dari model regresi dinyatakan normal.

Sementara itu, didapatkan pula bahwa variabel kesiapan kerja memiliki sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,268 serta sig. Shapiro-Wilk sebesar 0,828. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja memiliki probabilitas $> 0,05$ sehingga distribusi dari model regresi dinyatakan normal.

b. Uji Linearitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.
Kesiapan Kerja*Efikasi Diri	0,551	0,832
Keterangan	Linear	Linear

Berdasarkan nilai signifikan (sig) = diketahui bahwa Nilai Sig. *Deviation from linearity* sebesar 0,832. Nilai Sig. $0,832 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan linier yang signifikan antara variabel efikasi diri dan variabel kesiapan kerja.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini untuk mengetahui kesimpulan ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Lebih jauh, Sugiyono (2008) menyatakan bahwa

regresi linier sederhana merupakan pengukuran yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, digunakan uji regresi linear pada program statistik *SPSS 25 for Windows* dengan uji regresi linear sederhana.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

<i>Dependent Variable</i>	<i>Predictors</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig.</i>
Kesiapan Kerja	Efikasi Diri	0,868	0,000

Berdasarkan tabel, didapatkan bahwa nilai Sig. p ($0,000 < \text{probabilitas } 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar ($R^2=0,868$). Artinya, pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 86,8% dengan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Tingkat Efikasi Diri

Bandura (1986) mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Keyakinan seseorang dapat mempengaruhi tindakan mereka untuk memilih, seberapa besar usaha yang mereka lakukan dalam mencapai apa yang diinginkan, dan berapa lama mereka akan bertahan

dalam menghadapi rintangan atau kegagalan dalam menentukan dan menjalani pilihan masa depannya.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa tingkat efikasi diri yang dimiliki *fresh graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada di kategori sedang dengan jumlah sebanyak 21 responden (87,5%). Sementara itu, sebanyak 3 responden berada pada tingkat kategori tinggi (12,5%). Diketahui pula bahwa tidak adanya responden yang berada pada tingkat kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa responden yakni fresh graduate Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki efikasi diri yang cukup.

Individu dengan Efikasi diri yang tinggi menunjukkan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah secara efektif, percaya akan kemampuan diri sendiri, dan mampu menyelesaikan serta menghadapi masalah dengan berbagai tingkatan, mampu memotivasi diri dari kegagalan serta merencanakan langkah selanjutnya.

2. Tingkat Kesiapan Kerja

Menurut Brady (2009), kesiapan kerja mengacu pada hal-hal sifat pribadi individu seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, dalam hal ini bukan hanya seputar mendapatkan pekerjaan namun juga untuk mempertahankan suatu pekerjaan.

Pada hasil penelitian, didapatkan bahwa tingkat kesiapan kerja yang dimiliki *fresh graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada di kategori sedang dengan jumlah sebanyak 13 responden dengan persentase 54,2%. Sementara itu, sebanyak 11 responden berada pada tingkat kategori tinggi dengan persentase 45,8%. Berdasarkan data tersebut, kita temui bahwa para fresh graduate mayoritas telah memiliki kesiapan kerja yang cukup saat lulus.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Pada penelitian kali ini, didapatkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja (Sig. < 0,05) dengan pengaruh sebesar 86,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri penting dimiliki oleh fresh graduate agar mereka siap untuk bekerja se usai lulus. Dimana semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki oleh *fresh graduate* Fakultas Psikologi UIN Malang, sebaliknya semakin rendah efikasi diri akademik maka semakin rendah juga kesiapan kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja. Beberapa penelitian tersebut diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sariroh & Yulianto (2018) pada penelitiannya yang berjudul “Hubungan Efikasi Diri Akademik dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir pada Universitas X Surabaya”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Sementara itu, penelitian lain dilakukan oleh Prisrilia & Widawati (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* dengan koefisien determinasi sebesar 35,5%.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, data hasil penelitian, serta pembahasan yang didapatkan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian kali ini yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” antara lain :

1. Tingkat Efikasi Diri

Tingkat efikasi diri yang dimiliki *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada pada tingkat kategori sedang yakni berjumlah 21 responden (87,5%), sementara 3 responden (12,5%) lainnya berada pada kategori sedang. Artinya, sebagian besar *fresh graduate* sudah memiliki efikasi diri yang cukup untuk mempersiapkan diri dalam bekerja.

2. Tingkat Kesiapan Kerja

Tingkat kesiapan kerja yang dimiliki *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan berada pada tingkat kategori sedang yang berjumlah 13 responden (54,2%), sementara 11 responden (45,8%) lainnya berada pada kategori sedang. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas *fresh graduate* Fakultas Psikologi UIN Malang sudah memiliki kesiapan kerja yang cukup sesuai lulus.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Efikasi diri secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan rincian H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 86.8%. Angka persentase tersebut termasuk tinggi dan membuktikan bahwa efikasi diri seseorang mempengaruhi kesiapan kerja yang dimilikinya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka sebagai mahasiswa hendaknya mempersiapkan diri dalam bekerja dengan memiliki efikasi diri yang cukup. Agar saat lulus nanti, tidak butuh waktu lama bagi *fresh graduate* dapat masuk kedalam lingkungan pekerjaan.

Pada penelitian ini perwakilan populasi yang didapat dengan sampel yang diambil dirasa kurang mewakili karena didapat hasil yang terlalu signifikan. Untuk peneliti selanjutnya diharap untuk memperluas populasi dan sampel yang digunakan sehingga data yang diperoleh lebih mewakili, serta mencoba keterkaitan variabel yang diambil dengan fenomena terkini agar lebih membantu penelitian berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1997. Efikasi Diri: *the exercise of control*. New York: Free-man
- Bandura, A. 1991. Efikasi diri *mechanism in psychological and helath-promoting behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4). New York: Academic Press.
- Hasibuan., M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atkinson dkk. 1996. Pengantar psikologi. cetakan ketiga. Jakarta: Erlangga
- Daradjat, Z. 1983. Kesehatan Mental. Jakarta: Gunung Agung.
- Greenberger, D., & Padesky. 2004. Manajemen Pikiran: Metode Ampuh Menata Pikiran Untuk Mengatasi Depresi, Kemarahan, Kecemasan, dan Perasaan Merusak Lainnya (terj. Bambang M., dari Mind Over Mood; Change How you Feel by Changing the way You Think). Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Lalita, V.L. 2014. Hubungan Antara Efikasi diri dengan Kecemasan Remaja yang Putus Sekolah. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental* Vol. 03 No. 2. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Matlin, M. W. 1999. *Psychology* (3rd ed). Orlando, Florida: Harcourt Brace & Company

- Safaria, T., & Saputra, N. E. 2009. *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Crawshaw, J., Van Dick, R., & Brodbeck, F. (2012). Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behavior. *Human Resource Management Journal*, 22(1).
- Pajeres, F & Schunk, D.H. (2002). *Self-belief and school success: Efikasi Diri, self concept, and school achievement, perception*. London: Publishing.
- Prisilia & Widawati. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. 1(1): 12-18
- Sariroh & Yulianto. (2018). Hubungan Efikasi Diri Akademik dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir pada Universitas X Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 2(1): 41-51
- Schwartz, S. (2000). *Abnormal Psychology: a discovery approach*. California: Mayfield Publishing Company.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*, Bandung: Alfabeta
- Keputusan Kementrian Agama Republik Indonesia Nomor 491 tahun 2003 Tentang Pemberian Kuasa Dan Pendelegasian Wewenang

Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian Negeri Sipil
Dilingkungan Departemen Agama

Lampiran 1 Blueprint Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Total	Bobot
			Favo	Unfavo		
1	Generality	Individu yakin dapat melakukan pengumpulan pada masing-masing bidang	1, 2	3, 4	4	14,8%
		Individu yakin dapat melakukan pengolahan data pada masing-masing bidang	5, 6	7, 8	4	14,8%
		Individu yakin dapat melakukan analisis pada masing-masing bidang	9	10	2	7,4%
2	Level	Individu yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas	11, 12	13	3	11,1%
		Individu yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	14, 15	16	3	11,1%
		Individu yakin mampu menghadapi kesulitan yang berkaitan dengan evaluasi data pada bidang masing-masing	17, 18		2	7,4%
3	Strength	Yakin bahwa diri mampu	19, 20	21, 22	4	14,8%

	berusaha dengan keras gigih dan tekun				
	Memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan	23	24	2	7,4%
	Memiliki ketahanan diri, keuletan dan keyakinan diri	25, 26	27	3	11,1%
Total		16	11	27	100%

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
			Favo	Unfavo		
1	Tanggung jawab	Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain	1, 2, 3	4	4	12,5%
2	Fleksibilitas	Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja	5, 6, 7	8, 9	5	15,6%
3	Keterampilan	Individu yang	10, 11,	14, 15	6	18,7%

		siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru	12, 13			
4	Komunikasi	Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja	16, 17, 18, 19	20, 21	6	18,7%
5	Pandangan diri	Pandangan diri (self view) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan	22, 23, 24, 25	26, 27	6	18,7%

		tentang dirinya dan pekerjaan				
6	Kesehatan & keselamatan	Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental	28, 29, 30	31, 32	5	15,6%
Total			21	11	32	100%

Lampiran 1.2 Skala Kesiapan Kerja

Nama :
 Fakultas :
 Jenis Kelamin :

Petunjuk

1. Pada skala psikologi ini terdapat 32 butir pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan dalam skala psikologi di bawah ini sebelum menjawab.
3. Berilah tanda *checklist* (√) untuk jawaban yang anda kehendaki pada kolom yang tersedia.
4. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
5. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
6. Selamat mengerjakan.

Keterangan Pilihan Jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan				
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas/pekerjaan saya				
2.	Saya akan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan saya				
3.	Saya senang jika diberi kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan				
4.	Saya seringkali menunda pekerjaan saya				
5.	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru				
6.	Saya dapat menyesuaikan jam kerja saya				
7.	Saya mampu mengelola pada lingkungan sosial yang baru				
8.	Saya seringkali merasa kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru				
9.	Saya cenderung menghindari posisi/jabatan baru yang diberikan kepada saya				
10.	Saya bersedia mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan keterampilan dan skill saya				

11 .	Saya mampu menggunakan keterampilan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
12 .	Saya memiliki kemampuan yang akan berguna pada saat dunia kerja				
13 .	Saya tidak keberatan belajar hal baru ditempat kerja saya				
14 .	Saya merasa keterampilan yang saya miliki sangat kurang untuk digunakan di dunia kerja				
15 .	Saya seringkali enggan mempelajari hal-hal baru				
16 .	Saya bisa menerima kritik yang saya dapatkan				
17 .	Saya dapat melaksanakan instruksi yang diberikan kepada saya dengan baik				
18 .	Saya selalu menyakan kembali instruksi ketika saya rasa instruksinya kurang dapat saya pahami				
19 .	Saya selalu bertanya kepada rekan jika mengalami kesulitan				
20 .	Saya cenderung tidak menanggapi apa yang orang lain katakana				
21 .	Saya cenderung diam ketika berada dalam lingkungan baru				
22 .	Saya selalu optimis bisa memberi perubahan yang positif pada tempat kerja				
23 .	Saya mempunyai prinsip yang saya pegang				
24 .	Saya dapat diandalkan untuk mengerjakan suatu tugas				
25 .	Saya yakin dapat mengatasi masalah pekerjaan saya				
26 .	Saya merasa tidak yakin atas kemampuan saya sendiri				
27 .	Prinsip yang saya pegang cenderung berubah-ubah				
28 .	Saya selalu menjaga kondisi badan tetap fit untuk bekerja				
29 .	Menurut saya kesehatan itu yang utama				

30 .	Saya selalu menggunakan alat keselamatan ditempat kerja				
31 .	Selama saya masih bisa menjaga diri, saya tidak butuh alat keselamatan kerja				
32 .	Saya seringkali menghiraukan kesehatan saya saat bekerja				

Lampiran 1.3. Skala Efikasi Diri

Nama :
Fakultas :
Jenis Kelamin :

Petunjuk

7. Pada skala psikologi ini terdapat 27 butir pernyataan.
8. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan dalam skala psikologi di bawah ini sebelum menjawab.
9. Berilah tanda *checklist* (√) untuk jawaban yang anda kehendaki pada kolom yang tersedia.
10. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.
11. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
12. Selamat mengerjakan.

Keterangan Pilihan Jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

N	Pernyataan
---	------------

0		STS	T S	S	SS
1.	Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja				
2.	Saya biasa melakukan pekerjaan sebelum deadline				
3.	Saya biasa menunda pekerjaan				
4.	Saya seringkali bingung tentang alat penunjang pekerjaan				
5.	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja				
6.	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan atasan pada saat itu juga				
7.	Saya kurang mampu menyelesaikan setiap permasalahan dengan kemampuan yang saya miliki				
8.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya bisa saya tunda-tunda				
9.	Saya harus memahami prosedur kerja yang saya dapatkan				
10	Saya kurang memahami prosedur kerja				
11	Saya akan menyelesaikan setiap permasalahan dengan kemampuan yang saya miliki				
12	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang harus saya selesaikan				
13	Saya kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang harus saya selesaikan				
14	Saya merasa setiap permasalahan yang terjadi memiliki jalan keluar				
15	Saya biasa terbebani dengan permasalahan permasalahan yang terjadi				
16	Saya tidak merasakan adanya dukungan dari semangat yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas dengan baik				
17	Saya mampu menemukan solusi dari masalah yang				

	tiba-tiba muncul saat menyelesaikan suatu pekerjaan				
18 .	Saya merasa cepat dan tanggap untuk menemukan solusi dari kesulitan yang muncul pada pekerjaan saya				
19 .	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
20 .	Saya menyukai tantangan yang diberikan kepada saya				
21 .	Saya seringkali menghindari tantangan				
22 .	Saya kurang mampu bersaing dengan orang lain dengan kemampuan yang saya miliki sekarang				
23 .	Seberat apapun saya masalah akan saya hadapi				
24 .	Saya kadang pesimis akan kesuksesan saya nanti				
25 .	Saya selalu berusaha untuk mencapai prestasi yang terbaik				
26 .	Saya tahu cara menumbuhkan semangat untuk menyelesaikan tugas supaya memperoleh hasil yang baik				
27 .	Saya merasa kurang semangat dan kurang termotivasi saat ini				

3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	74
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	69
3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69
4	4	1	1	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	66
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	70
3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	62
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	82
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	82
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	90
3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	67
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	67
3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	69
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	69
2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73
3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	69
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	71
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	90

Lampiran 3. Deskriptif Statistik dan Kategorisasi Efikasi Diri

Empirik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri	24	59.00	96.00	72.2917	9.11511
Valid N (listwise)	24				

Hipotetik

$$\begin{array}{lll}
 \text{Min} & = 1 \cdot 24 & \text{Mean} = \frac{1}{2} (\text{Maks} + \text{Min}) & \text{SD} = \frac{1}{6} (\text{Maks} - \text{Min}) \\
 & = 24 & = \frac{1}{2} (144) & = \frac{1}{6} (96) \\
 \text{Maks} & = 5 \cdot 24 & = 72 & = 16 \\
 & = 120 & &
 \end{array}$$

KATEGORI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	21	87.5	87.5	87.5
	tinggi	3	12.5	12.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Lampiran . Deskriptif Statistik dan Kategorisasi Kesiapan Kerja

Empirik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KESIAPAN KERJA	24	71.00	108.00	83.4167	9.95169
Valid N (listwise)	24				

Hipotetik

$$\begin{array}{lll}
 \text{Min} & = 1 \cdot 27 & \text{Mean} = \frac{1}{2} (\text{Maks} + \text{Min}) & \text{SD} & = \frac{1}{6} (\text{Maks} - \text{Min}) \\
 & = 27 & = \frac{1}{2} (144) & & = \frac{1}{6} (96) \\
 \text{Maks} & = 5 \cdot 27 & & & = 18 \\
 & = 135 & = 81 & &
 \end{array}$$

KATEGORI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	13	54.2	54.2	54.2
	tinggi	11	45.8	45.8	100.0
Total		24	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KESIAPAN	24	100.0%	0	0.0%	24	100.0%
EFIKASI	24	100.0%	0	0.0%	24	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
KESIAPAN	Mean	83.4167	2.03138	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	79.2144	
		Upper Bound	87.6189	
	5% Trimmed Mean	82.7222		
	Median	80.0000		
	Variance	99.036		
	Std. Deviation	9.95169		
	Minimum	71.00		
	Maximum	108.00		
	Range	37.00		
	Interquartile Range	7.00		
	Skewness	1.403	.472	
	Kurtosis	1.241	.918	
	EFIKASI	Mean	72.2917	1.86061
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	68.4427	
		Upper Bound	76.1406	
5% Trimmed Mean		71.7407		
Median		69.0000		
Variance		83.085		
Std. Deviation		9.11511		
Minimum		59.00		
Maximum		96.00		

Range	37.00	
Interquartile Range	6.50	
Skewness	1.356	.472
Kurtosis	1.300	.918

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KESIAPAN	.268	24	.000	.828	24	.001
EFIKASI	.266	24	.000	.818	24	.001

a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kesiapan Kerja	Between	(Combined)	2084.333	12	173.694	9.874
* Efikasi Diri	Groups	Linearity	1977.783	1	1977.783	112.432
		Deviation from Linearity	106.551	11	9.686	.551
	Within Groups		193.500	11	17.591	
	Total		2277.833	23		