

**PENGARUH KEAKTIFAN BERORGANISASI DAN PRESTASI
BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KEAKTIFAN BERORGANISASI DAN PRESTASI
BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NAVANTRY ROSYIDA

NIM:105721109221

***Untuh Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana***

***Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis***

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2025

MOTTO

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan.
(Q.S. Al Insyirah: 5-6)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
(Q.S. Al Baqarah: 286)

You can't be good at everything. But that doesn't mean you can't do anything
(Jeon Wonwoo)

Jika semuanya berjalan sesuai keinginanmu, itu bukan takdir, itu kerja keras, teruslah berusaha.
(Tawan Vihokratana)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.
Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Memulai, menyusun dan menyelesaikan skripsi ini tidaklah mudah bagi saya, untuk itu saya sangat berterimakasih pada diri sendiri karena sudah bertahan dan menyelesaikan skripsi ini. Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua dan keluarga saya atas doa dan dukungannya, dosen pembimbing, dosen penguji, serta seluruh dosen dan asisten dosen Universitas Muhammadiyah Makassar atas ilmu dan bimbingannya. Semoga skripsi ini menjadi langkah awal menuju masa depan yang lebih baik.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin NO.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0441) 866972Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama Mahasiswa : Navantry Rosyida
No. Stambuk/NIM : 105721109221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Maret 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S. Kom., M.M
NIDN. 0909058203

Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I
NIDN. 2116019102

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 561-507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin NO.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0441) 866972Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Navantry Rosyida, Nim: 10572110922 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Makassar, 10 Ramadhan 1446 H
10 Maret 2025

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T.,M.T.,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E.,M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M (.....)
2. Nasrullah, S.E., M.M (.....)
3. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M (.....)
4. Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy.,M.E.I (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 561-507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin NO.295 gedung Iqra Lt.7 Tel. (0441) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Navantry Rosyida
No. Stambuk/NIM : 105721109221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 10 Maret 2025

buat pernyataan,



Navantry Rosyida
NIM: 105721109221

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'ian, S.E., M.Si
NBM: 561 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Navantry Rosyida
No. Stambuk/NIM : 105721109221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar.”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 10 Maret 2025

Yang membuat pernyataan,



Navantry Rosyida
NIM: 105721109221

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad. SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis ayah Nasruddin dan Ibu Sugiyati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, MT, IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S. Kom., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy.,M.E.I, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 10 Maret 2025

Penulis



ABSTRAK

NAVANTRY ROSYIDA. 2025. *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uni Ersitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Muchriady Muchran dan Syahidah Rahmah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. Dengan menggunakan teori sosial kognitif sebagai landasan, penelitian ini berfokus pada peran interaksi sosial, pengalaman belajar, dan penguasaan kompetensi kognitif dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 96 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dengan kontribusi sebesar 64,9%. Keaktifan berorganisasi memberikan pengalaman praktis dalam kepemimpinan, kerja tim, dan pengambilan keputusan, sementara prestasi belajar mencerminkan penguasaan kompetensi akademik yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi mahasiswa dan institusi pendidikan dalam memprioritaskan kegiatan organisasi dan pengembangan prestasi akademik guna mempersiapkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Kata kunci: *Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Belajar, Kesiapan Kerja*

ABSTRACT

NAVANTRY ROSYIDA. 2025. *The Influence of Organizational Activity and Academic Achievement on Students' Work Readiness at Universitas Muhammadiyah Makassar. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Makassar. Main Supervisor Muchriady Muchran and Co-Supervisor Syahidah Rahmah.*

This study aims to analyze the influence of organizational activity and academic achievement on the work readiness of students at Universitas Muhammadiyah Makassar. Using social cognitive theory as the foundation, the research focuses on the role of social interaction, learning experiences, and cognitive competency mastery in shaping students' work readiness. The research employs a quantitative method with a descriptive causal approach. Data were collected through questionnaires distributed to 96 respondents selected using a purposive sampling technique. The results show that organizational activity and academic achievement significantly influence students' work readiness, contributing 64.9%. Organizational activity provides practical experience in leadership, teamwork, and decision-making, while academic achievement reflects mastery of academic competencies, including cognitive, affective, and psychomotor aspects. These two variables complement each other in enhancing students' readiness to face the workforce. This study provides important implications for students and educational institutions in prioritizing organizational activities and academic development to prepare competent graduates who are competitive in the job market.

Keywords : Organizational Activity, Academic Achievement, Work Readiness

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pikir.....	40
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Jenis dan Sumber Data.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	47
G. Metode Analisis Data	51
H. Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar 2. 1 Struktuk Organisasi Universitas Muhammadiyah Makassar	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....	47
Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel.....	50
Tabel 4. 1 Angkatan.....	59
Tabel 4. 2 Organisasi.....	60
Tabel 4. 3 Tanggapan Respoden Terkait Keaktifan Berorganisasi.....	61
Tabel 4. 4 Tanggapan Respoden Terkait Prestasi Belajar.....	64
Tabel 4. 5 Tanggapan Respoden Terkait Kesiapan Kerja.....	66
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Keaktifan Berorganisasi (X_1).....	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Prestasi Belajar (X_2).....	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y).....	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realiabilitas.....	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi.....	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	95
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	99
Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik	103
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	118
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	119
Lampiran 6 Hasil Turnitin	121
Lampiran 7 Surat Keterangan Bebas Plagiat	134
Lampiran 8 Lembar Kontrol Validasi Data.....	135
Lampiran 9 Lembar Kontrol Validasi Abstrak	136





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap negara harus mampu bersaing dalam ekonomi global saat ini dengan menekankan keunggulan sumber daya khasnya sendiri. Di sisi lain, peningkatan daya saing pasar kerja juga disebabkan oleh globalisasi. Perguruan tinggi di Indonesia dihadapkan pada pekerjaan yang sangat sulit untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing, sehingga mampu bersaing di pasar bebas. Pada bulan februari 2024, pengangguran terbuka dengan tingkat pendidikan terakhir universitas mencapai 871.860 orang, seperti yang ditunjukkan oleh data Badan Pusat Statistik (BPS). (Arifin & Muslim, 2020)

Salah satu upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran yang dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan peningkatan pendidikan. Cara tersebut ditempuh 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 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 bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan dapat merealisasikan dan mewujudkan suatu tujuan pendidikan nasional. Perguruan tinggi diharapkan mampu mengembangkan bakat dan minat

mahasiswa melalui pengembangan kegiatan kemahasiswaan. Melalui berbagai kegiatan kemahasiswaan diharapkan dapat menunjang peningkatan kualitas kemampuan intelektual dan kemampuan sikap.

Upaya yang dapat dilakukan untuk membantu mengembangkan potensi kemahasiswaan secara optimal salah satu caranya yaitu melalui kegiatan pengembangan minat, bakat, pemikiran yang kritis, kreatif, inovatif dan produktif. Oleh sebab itu mahasiswa diberi peluang untuk mengikuti berbagai macam kegiatan di luar jam akademik misalnya kegiatan kemahasiswaan dan unit-unit kegiatan mahasiswa yang ada di perguruan tinggi tersebut. Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki 7 fakultas dengan 48 program studi. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki wadah dalam berorganisasi yang disebut Himpunan Mahasiswa. Selain itu di Universitas Muhammadiyah Makassar juga terdapat berbagai UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang bisa diikuti.

Selain kegiatan organisasi, kemampuan atau kompetensi pada jenjang pendidikan dapat diukur dengan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pendidikan tersebut. Menurut Sumadi Suryabrata (2007), sampai sekarang belum pernah ada rumusan yang baku mengenai keberhasilan studi mahasiswa di perguruan tinggi. Akan tetapi, dalam prakteknya orang menganggap indeks prestasi (IP) sebagai pencerminan seberapa jauh seorang mahasiswa telah berhasil atau kurang berhasil dalam studinya. Indeks prestasi atau prestasi belajar itu sendiri merupakan hasil yang dicapai selama mengikuti pelajaran pada periode tertentu dalam suatu lembaga pendidikan, dimana hasilnya dinyatakan dalam bentuk angka atau simbol lain.

Keberhasilan prestasi belajar mahasiswa ditunjukkan dengan IPK yang umumnya diperoleh melalui proses selama kuliah, selama periode tertentu dan diukur dengan tugas-tugas yang diberikan oleh dosen, ujian tengah semester, ujian akhir semester, partisipasi dan keaktifan di kelas dan lain sebagainya. Prestasi belajar yang rendah pada mahasiswa dapat berpengaruh terhadap kelancaran masa studinya, karena mereka harus mengulang mata kuliah tertentu pada semester berikutnya sehingga menjadi mundur masa studinya.

Menurut Arikunto (2006: 54), kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mempunyai kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki kesiapan yang cukup untuk berbuat. Menurut 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.

Ketatnya persaingan dalam bursa kerja menyebabkan mahasiswa dituntut untuk memiliki kesiapan untuk terjun ke dalam dunia kerja. Kegiatan organisasi dan prestasi belajar merupakan modal membentuk kesiapan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Dalam hal ini kegiatan organisasi diharapkan dapat memberikan pengalaman kepada mahasiswa, sedangkan prestasi belajar sebagai tolak ukur kematangan kemampuan kognitif seseorang sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja.

Berdasarkan teori sosial kognitif (*social cognitive theory*), yang dikembangkan oleh Albert Bandura, adalah salah satu pendekatan utama dalam psikologi yang menekankan pentingnya pembelajaran melalui observasi, interaksi sosial, dan

proses kognitif. Teori ini memperkenalkan konsep bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi: lingkungan, individu (pikiran, perasaan, dan sikap), dan perilaku itu sendiri. Bandura menyebut hubungan antara ketiga faktor ini sebagai *reciprocal determinism* (determinisme timbal balik).

Teori sosial kognitif digunakan dalam penelitian ini karena teori ini menjelaskan bagaimana keaktifan berorganisasi dan prestasi akademik berkontribusi pada kesiapan kerja. Melalui keaktifan berorganisasi, mahasiswa belajar secara observasional dengan mengamati dan berinteraksi dengan rekan dan pemimpin di organisasi. Hal ini membantu mereka mengembangkan keterampilan seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan kerja tim yang esensial untuk dunia kerja. Keberhasilan dalam organisasi juga meningkatkan *self-efficacy*, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan kerja, yang mendukung kesiapan mereka. Selain itu, melalui prestasi belajar, mahasiswa memperoleh pengetahuan teoretis serta keterampilan kognitif, afektif, dan psikomotor yang mendukung kompetensi kerja. Prestasi belajar juga melatih pengaturan diri, seperti manajemen waktu dan motivasi, yang relevan dengan dunia kerja. Kedua aspek ini, yaitu keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar, saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, dengan interaksi antara pengalaman praktis dan pengetahuan akademik memperkuat kesiapan mereka menghadapi tantangan profesional di masa depan.

Berdasarkan bukti empiris dari penelitian terdahulu, setiap objek dan tempat penelitian menunjukkan hasil yang berbeda dari pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Contohnya, pada penelitian Maulana, A.F. (2023) menunjukkan bahwa prestasi belajar tidak

berpengaruh kepada kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh langsung signifikan. Di sisi lain pada penelitian Arimbi 2020 menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Melalui pengamatan pribadi penulis, dimana penulis sebagai seseorang yang aktif dalam berorganisasi namun juga mementingkan prestasi belajar, penulis sering mendengar diskusi mahasiswa dari dua sisi yang berbeda diantara mahasiswa, pada mahasiswa yang aktif berorganisasi menyatakan bahwa prestasi belajar itu tidak penting untuk masa depan dalam kata lain pada dunia pekerjaan yang penulis simpulkan menjadi kesiapan kerja, sedangkan pada mahasiswa yang berfokus pada prestasi belajar menyatakan bahwa aktif dalam berorganisasi itu tidak menjamin kesiapan kerja tetapi prestasi belajar lah yang menentukan kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar." Penulis ingin meneliti manakah dari pendapat tersebut yang benar, keaktifan berorganisasi menentukan kesiapan kerja atau prestasi belajarliah yang menentukan kesiapan kerja, bahkan ada kemungkinan kedua hal tersebut sama-sama berpengaruh kepada kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis ingin meneliti hal tersebut karena penulis ingin mencari dan menunjukkan kebenaran berdasarkan teori sosial kognitif dan realita yang terjadi, dibuktikan dengan data yang jelas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar?
2. Bagaimana pengaruh prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar?
3. Bagaimana pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya tentang kegiatan organisasi, prestasi belajar, dan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

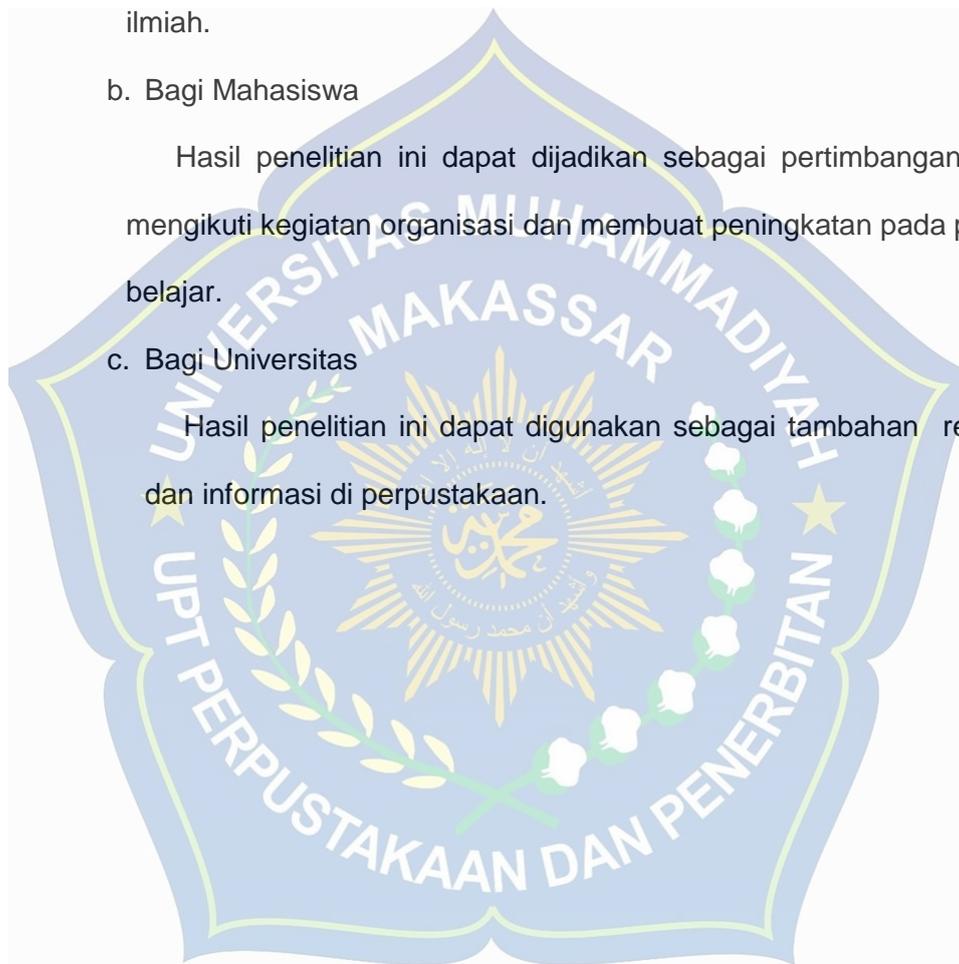
Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Selain itu penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti sebagai sebuah karya ilmiah.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam mengikuti kegiatan organisasi dan membuat peningkatan pada prestasi belajar.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan informasi di perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen beradal dari kata berbahasa inggris yaitu *management*, kata tersebut berasal dari bahasa aslinya Italia yaitu *maneggiare* yang memiliki arti menangani. Kata tersebut berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti tangan. Perkembangan kata tersebut berubah menjadi bahasa inggris pada abad ke-16 menjadi *manage* dan secara etimologi kata tersebut digunakan pada sekelompok kalangan di Inggris yang memiliki arti secara umum sebagai sebuah kegiatan pemeliharaan, pengendalian, atau memimpin.

Kata *management* (bahasa Inggris) dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan kata mengurus, mengatur serta mengelola. Manajemen secara mudah dapat dipahami sebagai runtutan aktivitas dalam hal perencanaan serta pengambilan keputusan yang dapat diarahkan kepada sumber daya dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang yang kecil kemungkinan dapat

diprediksi serta tidak cukup stabil.

Sumber daya manusia yang dapat diandalkan, serta memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi perusahaan yang akan dituju. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, serta pelaksanaan. Manajemen sumber daya manusia secara bahasa dapat dibagi mejadi dua pengertian utama yakni manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen yang berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, melakukan, mengelola dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan sebuah aktivitas untuk organisasi tersebut. Secara sederhana, pengertian sumber daya manusia adalah aktivitas serta tata cara dalam mengelola, mengatur dan mengurus sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Darmadi (2018), manajemen sumber daya alam dapat diartikan sebagai “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian

tujuan organisasi secara efektif dan efisien". (Babullah, 2024)

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah proses yang paling sentral dan bagian dari sistem ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu sendiri. Soetrisno menjelaskan bahwa ada 10 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Perencanaan, perencanaan merupakan rangkaian aktivitas dalam memprediksi tenaga kerja dengan tujuan kebutuhan organisasi dapat terpenuhi dengan baik. Proses terwujudnya tujuan tersebut, proses perencanaan itu untuk membuat ketetapan para pekerja yang meliputi organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan lain-lain.
- 2) Pengorganisasi, pengorganisasian ialah serangkaian aktivitas dalam mengelola pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan dan pengadaan, pengarah dan pengadaan ialah aktivitas yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerja sama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi organisasi dapat dikerjakan

secara efektif dan efisien. Pengarahan umumnya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kewenangannya memberikan arahan atau brief mengenai semua tugas pokok dan fungsi para pekerja dengan baik. Pengadaan kegiatan ini merupakan proses penempatan serta orientasi pada pekerja atau pegawai baru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.”

- 4) Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat pentimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.”
- 5) Pengembangan, pengembangan ialah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teori, konsep, serta apapun yang melekat dari para pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Program ini akan diberikan kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.
- 6) Kompensasi, kompensasi ialah pemberian balasan jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang yang yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sebagai balas jasa. Prinsip organisasi seperti ini ialah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian, pengintegrasian ialah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja, agar terciptanya integrasi antar para pekerja yang memiliki rasa peduli dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan yang signifikan, sedangkan di sisi lain para pekerja akan mendapatkan kebutuhan dari hasil pekerjaannya itu sendiri." Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan, pemeliharaan ialah aktivitas dalam menjaga dan meningkatkan kondisi secara fisik, mental, royal dan loyalitas para pekerja agar mereka dapat memosisikan dirinya sebagai seorang yang memiliki integritas yang tinggi. Pemeliharaan ini termasuk dalam program yang berdasarkan kebutuhan seluruh para pekerja, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi organisasi.

9) Kedisiplinan, kedisiplinan ialah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki kepentingan dan salah satu kunci keberhasilan dalam berorganisasi. Tanpa adanya kedisiplinan kecil kemungkinan tujuan dari organisasi tersebut dapat dilakukan secara maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian, pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi. (Babullah, 2024)

2. Keaktifan Berorganisasi

a. Pengertian Organisasi

Menurut Armosudiro dalam Fithriyyah (2021), organisasi adalah bentuk pembagian kerja dan bentuk tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang mempunyai kedudukan atau posisi dan bekerja secara tertentu dan secara bersama-sama guna tercapainya sasaran atau tujuan tertentu. Artinya disini dalam sebuah organisasi terdapat pembagian kerja, yang mana dalam organisasi terdapat posisi yang mengatur pembagian kerja dari setiap anggota organisasi, serta terdapat sistem tata komunikasi kerja yang memiliki fungsi agar interaksi yang terjadi pada setiap anggota organisasi dapat terjalin dengan baik guna demi kepentingan dan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2014: 24-25), terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut: Louis A. Allen: "Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang

bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan.” Secara sederhana Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

b. Teori Organisasi

Menurut Tanjung 2022 ada 8 macam teori organisasi, yaitu:

- 1) Teori Organisasi Klasik. Teori organisasi klasik disebut juga teori organisasi tradisional, teori organisasi spesialisasi, atau teori struktural.
- 2) Teori Birokrasi. Pada dasarnya teori organisasi birokrasi menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan strategi sebagai berikut:
 - a) Pembagian dan penugasan pekerjaan secara khusus.
 - b) Prinsip bawahan hanya bertanggungjawab kepada atasan langsung.
 - c) Promosi didasarkan pada masa kerja dan prestasikerja, dan dilindungi dari pemberhentian sewenang-wenang disebut prinsip loyalitas.
 - d) Setiap pekerjaan dilaksanakan secara tidak memandang bulu, tidak membedakan status sosial, tidak pilih kasih. Strategi ini dinamakan prinsip impersonale. Tiap tiap tugas dan pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan

menurut suatunisi tertentu berdasarkan kepada data peraturan yang abstrak. Strategi ini dinamakan prinsip uniformitas.

- 3) Teori *Human Relations*. Teori ini disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antara manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan atau *the human relations theory*. Dalam arti luas hubungan kemanusiaan adalah hubungan antara hubungan seseorang dengan orang lain yang terjadi dalam suatu situasi dan dalam semua bidang kegiatan atau kehidupan untuk mendapatkan suatu kepuasan hati.
- 4) Teori Organisasi Perilaku. Teori ini disebut merupakan suatu teori yang memandang organisasi dari segi perilaku anggota organisasi. Teori ini berpendapat bahwa baik atau tidaknya, berhasil tidaknya organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan berasal dari para anggotanya.
- 5) Teori Organisasi. Proses Suatu teori yang memandang organisasi sebagai proses kerjasama antara kelompok orang yang tergabung dalam suatu kelompok formal. Teori ini memandang organisasi dalam arti dinamis, selalu bergerak dan didalamnya terdapat pembagian tugas dan prinsip-prinsip yang bersifat umum (Universal).
- 6) Teori Organisasi Kepemimpinan. Teori ini beranggapan bahwa berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan tergantung sampai seberapajauh seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahan sehingga mereka mampu bekerja dengan semangat

yang tinggi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif.

7) Teori Organisasi Fungsi. Organisasi Fungsi adalah sekelompok tugas atau kegiatan yang harus dijalankan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan sebagai pemimpin atau manager guna mencapai tujuan organisasi.

8) Teori Pengambilan Keputusan. Teori ini berlandaskan pada adanya berbagai keputusan yang dibuat oleh para pejabat disetiap tingkatan, baik keputusan ditingkat puncak yang memuat ketentuan pokok atau kebijaksanaan umum, keputusan ditingkat menengah yang memuat program-program untuk melaksanakan keputusan administratif, maupun keputusan ditingkat bawah.

(Tanjung Amran Sahputra *et al.*, 2022)

c. Macam-macam Organisasi Mahasiswa

Menurut Zendrato, W., & Laia, Y (2018), kampus sebagai bagian dari lingkungan sosial kemasyarakatan menjadi tempat penguatan kapasitas intelektual mahasiswa secara ilmiah dan sebagai tempat pembentukan moral dan kepribadian mahasiswa melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan yang ada di dalamnya. Berbagai kegiatan kemahasiswaan diselenggarakan dalam rangka mendukung terciptanya kepribadian mahasiswa seutuhnya.

Universitas Muhammadiyah Makassar juga menyelenggarakan kegiatan kemahasiswaan sebagai wadah bagi mahasiswa yang ingin menyalurkan minat, bakat dan kegemarannya di bidangnya masing-masing. Sehingga ada banyak organisasi yang ada di Universitas

Muhammadiyah Makassar. Mahasiswa juga diberikan kebebasan untuk mengikuti semua kegiatan kemahasiswaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar meliputi, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ): Organisasi ini biasanya terdapat di setiap program studi untuk membantu mahasiswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik sesuai dengan bidang studi mereka. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM): Merupakan organisasi intra-kampus yang menjadi perwakilan mahasiswa dalam menyuarakan aspirasi mereka, baik di dalam maupun di luar kampus. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM): Mengembangkan potensi dan karakter mahasiswa melalui kegiatan yang berlandaskan nilai-nilai Muhammadiyah. Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI): Meningkatkan kesadaran sosial dan politik mahasiswa.

UKM Lembaga Kreativitas Ilmiah Mahasiswa Penelitian dan Penalaran (LKIM-PENA). UKM Olahraga. UKM Pemerhati Alam dan Lingkungan (PAHALA). UKM Sepak Bola. UKM Seni Budaya Talas. UKM Tapak Suci Putra Muhammadiyah. UKM Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR PMI). UKM Bahasa. UKM Pers Mahasiswa Corong. UKM Hizbul Wathan. UKM Komando Kesiapsiagaan Angkatan Muda Muhammadiyah (KOKAM). Komunitas Relawan Sosial: Mengadakan kegiatan bakti sosial dan pengabdian masyarakat. Kelompok Studi Lingkungan: Fokus pada isu-isu lingkungan dan keberlanjutan.

d. Keaktifan Berorganisasi

Menurut Safira 2022, keaktifan berorganisasi merupakan faktor penting dalam pengembangan diri mahasiswa, yang dapat mempengaruhi prestasi akademik mereka. Keaktifan berorganisasi didefinisikan sebagai peran serta individu dalam mengikuti dan berinteraksi di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mencakup kontribusi dalam hal pemikiran, keterampilan, dan dukungan moral serta material dalam kegiatan organisasi. Keaktifan ini juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab individu terhadap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.

e. Aspek-aspek Keaktifan Berorganisasi

- 1) Komitmen, yang merupakan orang yang aktif dalam organisasi akan memiliki komitmen atau janji yang tinggi terhadap organisasi yang diikuti, dan akan bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan yang baik.
- 2) Manajemen waktu, dimana dalam hal ini kita dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya atau juga melaksanakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
- 3) Ambisi untuk berprestasi dan maju, dalam melakukan kegiatan bukan hanya sekedar untuk melepas tanggung jawab akan tetapi harus menghasilkan suatu kinerja yang baik dan menghasilkan prestasi yang tinggi.
- 4) Disiplin, dalam melakukan aktivitas dan peraturan organisasi, disiplin waktu, disiplin kerja.

5) Jujur dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Jujur dan tanggung jawab dalam diberikan amanat yang harus dikerjakan dari organisasi dan melaksanakan tugas tersebut dengan tanggung jawab yang tinggi. (Astuti, 2022)

f. Manfaat Organisasi

Menurut Tanjung 2022, suatu organisasi dibentuk karena adanya suatu dorongan dari dalam diri sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu organisasi yang berjalan tanpa tujuan adalah sama halnya dengan ular berjalan tanpa kepala, suatu organisasi berjalan dengan baik karena didukung oleh tujuan yang jelas. Tujuan merupakan sebuah rel yang mengarahkan kita ke satu arah yang tepat sesuai dengan harapan kita. Dengan mengikuti organisasi, seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya. Selain itu, seseorang juga akan memiliki kemampuan lebih di bandingkan dengan mereka yang tidak pernah ikut organisasi. Selain itu, dalam organisasi juga bisa melatih *soft skill* seseorang. Orang cenderung ikut serta dalam kegiatan organisasi dikarenakan dalam organisasi seseorang bisa mendapatkan ilmu yang mungkin tidak didapatkannya selama bangku pendidikan. Seperti mengatur jalannya kegiatan, mengenal karakter orang-perorang, mengatur waktu dengan baik, mengasah *soft skill*, membentuk jiwa kepemimpinan, mengatur cara berkomunikasi yang baik. Dan masih banyak lagi. Selain itu, dengan mengikuti organisasi juga bisa memperluas jaring pertemanan.

Menurut Tanjung 2022 juga organisasi mampu membangun

karakter diri yang matang dalam berpikir, pandai dalam bersosialisai, kritis dalam menyikapi permasalahan dan melatih kebersamaan dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Orang yang berhasil di organisasi kelak tak canggung lagi berbicara di depan umum. Di dunia ini, tidak ada satu pun orang yang sukses tanpa pernah mengikuti sebuah organisasi, organisasi apapun itu. Jadi, organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk keberhasilan seseorang di masa yang akan datang. Orang yang sukses ialah orang yang berhasil dalam kegiatan organisasinya.

3. Prestasi Belajar

a. Pengertian Belajar

Sebagaimana diuraikan dalam KBBI, belajar adalah 1) usaha memperoleh kecerdasan atau pengetahuan, 2) mengamalkan dan 3) mengubah sikap atau reaksi berdasarkan pengalaman. Berkaitan dengan hal tersebut. Menurut Sardiman (2014: 38), pembelajaran terdiri dari eksplorasi makna-makna yang diciptakan siswa dari apa yang didengar, dirasakan, dilihat, dan dialaminya. (Ramadhani Asiri *et al.*, 2024)

b. Teori Belajar

- 1) Teori Behaviorisme. Teori ini menekankan bahwa prestasi belajar dipengaruhi oleh *stimulus* (rangsangan) dan *response* (tanggapan). Tokoh utamanya, seperti B.F. Skinner, menyatakan bahwa perilaku belajar dapat diperkuat dengan *reinforcement* (penguatan) positif atau negatif. Teori belajar behaviorisme merupakan teori psikologi yang materi kajiannya adalah perilaku yang tidak berhubungan

dengan kesadaran atau struktur mental. Teori ini adalah salah satu cabang ilmu pengetahuan alam yang bersifat eksperimental dan objektif dengan tujuan meramalkan dan mengontrol perilaku. Teori belajar behaviorisme menjelaskan bahwa belajar merupakan perubahan perilaku yang dapat diamati, diukur dan dinilai secara konkret. Perubahan tersebut terjadi melalui rangsangan atau stimulus yang menghasilkan hubungan perilaku reaktif atau respon. (Abidin, 2022)

- 2) Teori Kognitivisme. Pendekatan ini menyoroti peran proses mental seperti persepsi, ingatan, dan pemecahan masalah dalam pembelajaran. Jean Piaget dan Lev Vygotsky adalah tokoh penting dalam teori ini. Vygotsky menekankan zona perkembangan proksimal, yaitu kemampuan belajar siswa yang dapat dikembangkan melalui bantuan pihak lain. Teori belajar kognitivisme lebih mementingkan proses belajar dari pada hasil belajar itu sendiri. Teori belajar kognitivisme berbeda dengan teori belajar behavioristik, teori belajar kognitif lebih mementingkan proses belajar dari pada hasil belajarnya. Para penganut aliran kognitivisme mengatakan bahwa belajar tidak sekedar melibatkan hubungan antara stimulus dan respon. Tidak seperti model belajar behavioristik yang mempelajari proses belajar hanya sebagai hubungan stimulus-respon, model belajar kognitivisme merupakan suatu bentuk teori belajar yang sering disebut sebagai model perceptual. (Nurhadi, 2020)

3) Teori Sosial Kognitif. Dikembangkan oleh Albert Bandura, teori ini menjelaskan bahwa pembelajaran terjadi melalui pengamatan, peniruan, dan pengalaman langsung. Faktor personal, lingkungan, dan perilaku saling memengaruhi dalam proses pembelajaran. Konsep inti teori ini adalah *self-efficacy* (keyakinan diri). Teori sosial kognitif (*social cognitive theory*) adalah salah satu pendekatan utama dalam psikologi yang menekankan pentingnya pembelajaran melalui observasi, interaksi sosial, dan proses kognitif. Teori ini memperkenalkan konsep bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi: lingkungan, individu (pikiran, perasaan, dan sikap), dan perilaku itu sendiri. Bandura menyebut hubungan antara ketiga faktor ini sebagai *reciprocal determinism* (determinisme timbal balik). Menurut Bandura kita bisa mengontrol perilaku kita sendiri melalui regulasi diri. Regulasi diri mengharuskan seseorang untuk mengamati diri sendiri, membuat penilaian tentang lingkungan kita dan diri kita sendiri, dan respon diri. (Ningsih, 2023)

c. Tujuan Belajar

Menurut Qur'ani (2023), tujuan belajar adalah sasaran yang ingin dicapai seseorang atau kelompok dalam proses pembelajaran. Tujuan ini dapat mencakup pengembangan keterampilan, pemahaman, atau sikap tertentu. Secara umum, tujuan belajar dapat dibagi menjadi beberapa kategori:

- 1) Penguasaan Pengetahuan: Memahami dan mengingat informasi atau konsep-konsep dasar dari materi yang dipelajari.

- 2) Pengembangan Keterampilan: Mengasah keterampilan praktis atau teknis yang diperlukan dalam bidang tertentu.
- 3) Peningkatan Kognitif: Mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah.
- 4) Penerapan Teori ke Praktik: Menerapkan teori atau konsep yang dipelajari ke situasi nyata atau studi kasus.

d. Aspek-aspek Prestasi Belajar

Menurut Syafi'i *et al.* (2018), aspek-aspek dari prestasi belajar ada tiga. Ketiga aspek tersebut adalah :

- 1) Aspek Kognitif : mencakup pengetahuan hafalan (*knowledge*), pemahaman (*comprehention*), belajar penerapan (aplikasi), analisis, sintesis, dan evaluasi. Aspek kognitif sebagai indikator dalam pencapaian sebuah prestasi hal ini seperti yang disampaikan oleh Muhibbin Syah bahwa “Untuk mengukur prestasi siswa bidang kognitif ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dengan tes tulis maupun tes lisan”.
- 2) Aspek Afektif : berkenaan dengan sikap dan nilai. Aspek afektif ialah ranah berfikir yang meliputi watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi, atau nilai. Menurut Harun Rasyid dan Mansur ranah afektif menentukan keberhasilan belajar seseorang. Orang yang tidak memiliki minat pada pelajaran tertentu sulit untuk mencapai keberhasilan studi secara optimal. Seseorang yang berminat dalam suatu mata pelajaran diharapkan akan mencapai hasil pembelajaran yang optimal. Muhibbin Syah mengatakan “Prestasi yang bersifat afektif yaitu

meliputi penerimaan sambutan, apresiasi (sikap menghargai), internalisasi (pendalaman), karakterisasi (penghayatan). Misal seorang siswa dapat menunjukkan sikap menerima atau menolak terhadap suatu pernyataan dari permasalahan atau mungkin siswa menunjukkan sikap berpartisipasi dalam hal yang dianggap baik.”

3) Aspek Psikomotorik: terbentuk dalam keterampilan dan kemampuan seseorang. Psikomotorik merupakan aspek yang berhubungan dengan olah gerak seperti yang berhubungan dengan otot-otot syaraf misalnya lari, melangkah, menggambar, berbicara, membongkar peralatan atau memasang peralatan dan lain sebagainya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Belajar

Menurut Qur'ani (2023), ada dua faktor yang mempengaruhi belajar:

1) Faktor Internal. Faktor internal tersebut meliputi tiga komponen utama yaitu faktor fisik, psikis dan kelelahan. Faktor fisik meliputi kesehatan dan cacat tubuh. Faktor psikologi. Secara psikologis terkait dengan (1) kecerdasan, (2) perhatian sebagai aktivitas jiwa (objek) yang menjadi lebih kuat, (3) minat sebagai kecenderungan manusia untuk memperhatikan dan mengingat beberapa kegiatan, (4) bakat adalah kemampuan untuk belajar, (5) motif yang berhubungan dengan tujuan, dimana tujuan terdiri dari motivasi, (6) kematangan adalah tingkat perkembangan manusia dimana bagian-bagian tubuh siap menerapkan keterampilan baru, (7) kesiapan. Faktor kelelahan,

wajar jika seseorang mengalami kelelahan. Kelelahan manusia terbagi menjadi dua, yaitu kelelahan fisik dan mental.

2) Faktor Eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu. Faktor eksternal yang mempengaruhi belajar terdiri dari keluarga, sekolah dan masyarakat. Faktor keluarga. Keluarga adalah tempat pertama seorang anak mulai belajar. Keluarga memiliki peranan pengaruh yang sangat penting dalam membentuk belajar anak. (Qur'ani, 2023)

f. Prestasi Belajar

Prestasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia secara umum diartikan sebagai hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dsb) dan dibagi menjadi tiga kategori yang mana dua diantaranya yang berkaitan dengan maksud penulis. Pertama, dalam bidang akademik dipahami sebagai hasil pelajaran yang diperoleh dari kegiatan belajar di sekolah atau perguruan tinggi yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian. Selanjutnya ialah prestasi dalam belajar, penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan melalui mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru.

Menurut Rosyid *et al.* (2019), "Belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya". Sedangkan Menurut Susanto (2016) "Belajar dimaknai sebagai suatu

proses untuk memperoleh motivasi dalam pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku.” Berdasarkan pendapat di atas, belajar sebagai suatu proses keseluruhan untuk memperoleh perubahan pengetahuan, tingkah laku dan keterampilan.

g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Menurut Purwanto (2010), prestasi belajar mempunyai hubungan erat dengan kegiatan belajar, banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar baik yang berasal dari dalam individu itu sendiri maupun faktor yang berasal dari luar individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah sebagai berikut : 1) Faktor dari dalam diri individu terdiri dari faktor fisiologis dan faktor psikologis, 2) Faktor dari luar individu terdiri dari faktor lingkungan dan faktor instrumental.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Syah (2011) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi belajar menjadi 3 macam, yaitu : 1) faktor internal, yang meliputi keadaan jasmani dan rohani siswa, 2) faktor eksternal yang merupakan kondisi lingkungan di sekitar siswa, dan 3) faktor pendekatan belajar yang merupakan jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan mempelajari materi-materi pelajaran. (Dede *et al.*, 2021)

3. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang secara fisik dan mental matang serta memiliki pengalaman belajar yang cukup untuk

melaksanakan pekerjaan tertentu yang dipilihnya. Menurut Muspawi dan Lestari 2020, kesiapan kerja mencakup kemampuan seseorang untuk memahami dan memenuhi tuntutan pekerjaan, memiliki pengetahuan teknis dan konseptual, serta kemampuan berperilaku secara profesional. Orang yang siap bekerja biasanya memiliki motivasi, sikap positif terhadap pekerjaan, serta kemampuan menghadapi risiko dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Ratuela *et al.* 2022, mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan mahasiswa untuk mengombinasikan *hard skills*, *soft skills*, dan efikasi diri dalam memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja dalam konteks ini bukan hanya sekadar kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan non-teknis seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama dalam tim, dan kemampuan adaptasi di lingkungan kerja. Selain itu, efikasi diri memainkan peran penting dalam kesiapan kerja, di mana individu yang memiliki kepercayaan diri dan keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja akan lebih mudah beradaptasi dan memberikan performa optimal.

Menurut Wiharja, MS.H. 2020, kesiapan kerja sendiri merupakan modal awal bagi seorang sebelum memasuki dunia kerja. Seseorang mahasiswa dapat memperoleh ketiga hal tersebut dengan mengikuti beberapa program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh organisasi didalam kampus maupun diluar kampus, mengikuti program magang di perusahaan, dan lain-lain. Selain itu mahasiswa perlu untuk mengetahui minat kerja yang diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.

Menurut Mustari, A.M.I. (2021), kesiapan merupakan kesanggupan dan kepiawaian seorang individu untuk menuntaskan sebuah pekerjaan tanpa menghadapi hambatan yang berarti dan sesuai dengan hasil yang telah ditentukan. Kesiapan juga dapat diartikan sebagai keinginan dan kecakapan dalam mengupayakan suatu kegiatan. Kesiapan merupakan kompleksitas yang harus dimiliki oleh seorang individu untuk mencapai sesuatu dan kesiapan itu dipengaruhi oleh faktor tertentu.

Berdasarkan pengertian dan teori tersebut penulis berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan kerja menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Tujuan awal siswa masuk sekolah adalah untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus nanti. Melakukan aktivitas kerja bukan merupakan hal yang mudah. Semua pekerjaan membutuhkan persiapan, begitu pula bagi mereka yang akan memasuki dunia kerja. Karena itu kesiapan kerja hal penting yang perlu diperhatikan secara serius.

b. Teori Kesiapan Kerja

- 1) Teori *Employability Skills* oleh Yorke dan Knight menjelaskan bahwa kesiapan kerja (*employability*) merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, keyakinan diri, dan kemampuan reflektif yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. Teori ini dikenal melalui Model USEM, yang mencakup empat elemen utama: *Understanding* (pemahaman terhadap pengetahuan

akademik dan teknis), *Skills* (keterampilan generik seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah), *Efficacy Beliefs* (keyakinan diri untuk menghadapi tantangan kerja), dan *Metacognition* (kemampuan reflektif untuk menganalisis dan belajar dari pengalaman). Model ini menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya tentang kemampuan teknis tetapi juga melibatkan pengembangan *soft skills* dan keyakinan diri. Teori ini relevan untuk pendidikan tinggi dalam merancang program pembelajaran yang holistik, seperti magang, pembelajaran berbasis proyek, dan refleksi diri, agar lulusan lebih siap bersaing di dunia kerja yang dinamis dan kompleks. (Tong & Gao, 2022)

- 2) Teori perkembangan sosial dan kepribadian Erikson menyediakan kerangka untuk memahami tahapan perkembangan individu dan konflik psikososial yang dihadapi. Teori perkembangan sosial Erikson terdiri dari delapan tahap, yang setiap tahapnya memiliki konflik psikososial khas yang harus diatasi individu. Setiap tahap perkembangan menawarkan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan identitas yang sehat dan mencapai tujuan yang signifikan dalam hidup mereka. Tahap-tahap perkembangan Erikson mencakup masa bayi, masa kanak-kanak awal, masa kanak-kanak pertengahan, masa remaja, masa dewasa awal, masa dewasa pertengahan, dan masa dewasa lanjut. Selain itu, teori Erikson menekankan pentingnya membangun identitas yang sehat. Pendidik dapat membantu siswa mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang diri mereka, minat mereka,

dan tujuan mereka melalui kegiatan refleksi diri, proyek pribadi, dan bimbingan karir. (Romdoniyah, Dedih, 2022)

- 3) Teori *Person-Job Fit* oleh Edwards dan Shipp menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan dalam menentukan kinerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Teori ini mencakup dua dimensi utama: *Demands-Abilities Fit*, yaitu keselarasan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, dan *Needs-Supplies Fit*, yakni sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan individu. Selain itu, teori ini juga mempertimbangkan *Value Congruence*, yaitu kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Ketika individu merasa cocok dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif, puas, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Dalam konteks kesiapan kerja, teori ini menunjukkan bahwa selain keterampilan teknis, individu juga perlu memahami potensi, minat, dan nilai diri untuk memilih pekerjaan yang sesuai, sehingga dapat mendukung kesuksesan karier dan adaptasi di dunia kerja. (Gunawan, 2020)

c. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Dalam penelitian Muspawi dan Lestari 2020, menyebutkan bahwa ciri ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup:

- 1) Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya.
- 2) Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan

prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait.

- 3) Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten.
 - 4) Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya.
 - 5) Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya.
 - 6) Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan
- d. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Menurut Wardani, F.K. (2021), aspek-aspek dalam mempersiapkan kerja tidak hanya dilihat dari satu dimensi saja melainkan dari beberapa dimensi, yaitu ketahanan (*resiliensi*), kematangan (*maturitas*), motivasi, dan kemampuan *interpersonal*.

1) Ketahanan (*resiliensi*). Menurut Hadibroto *et al.* (2023), resiliensi merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam mengatasi kesulitan atau stressor yang juga bentuk ketahanan mental. Menurut Suartana *et al.* 2020, bahwa resiliensi merupakan potensi yang dimiliki dalam menghadapi dampak suatu bencana serta upaya mengatasi dampak bencana tersebut, untuk dapat pulih secepat semula.

2) Kematangan (*maturitas*). Kematangan dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sudah sampai waktunya, sedangkan pribadi (diri) adalah manusia sebagai diri sendiri. Kematangan (*maturitas*) dalam konteks karir mengacu pada

kemampuan individu untuk memahami dan merencanakan jalur karir mereka. Dalam sebuah studi oleh Kurniawan et al. 2020, kematangan karir dijelaskan sebagai proses perkembangan berkelanjutan yang mencakup pengetahuan tentang diri sendiri, pemahaman tentang pekerjaan yang diinginkan, dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam perencanaan karir.

3) Motivasi. Hasibuan dalam Widya (2021), menjelaskan bahwa motif atau motivasi berasal dari kata Latin *mavere* yang berarti rangsangan berupa keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasan yang timbul dari diri sendiri dan dari luar untuk bertingkah laku. Motivasi dapat juga diartikan kedalam konsep yang menjelaskan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang yang memulai dan mengarahkan untuk melakukan perilaku-perilaku yang baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mewujudkan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

4) Kemampuan *Interpersonal*. Menurut Hidayati 2020, keterampilan komunikasi merupakan kebutuhan paling mendasar bagi siswa dan guru dalam proses pembelajaran, salah satu kebutuhan tersebut adalah keterampilan komunikasi interpersonal. Secara umum, komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses pertukaran makna antara orang yang berkomunikasi satu sama lain.

e. Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Menurut Rosara (2018), terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk siap bekerja yaitu terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kedewasaan baik mental dan fisik, dorongan, tekanan, intelegensi, minat, bakat, kemandirian, motivasi kerja serta penguasaan aspek pengetahuan. Faktor eksternal mencakup peran keluarga, masyarakat, sekolah, sarana prasarana, dan informasi dunia kerja serta pengalaman ketika melaksanakan praktik kerja industri. Kesiapan kerja seseorang akan terbentuk dari tiga aspek yang mendukung, yaitu aspek penguasaan keterampilan kerja, aspek penguasaan sikap bekerja, dan aspek penguasaan pengetahuan.

B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu

Berikut adalah daftar penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini, dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Puspitarini & Permatasari. 2020	Model Persamaan Struktural Dalam Meneliti Pengaruh Keaktifan Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja	Variabel bebas: Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Belajar. Variabel terikat: Kesiapan Kerja.	Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi smartPLS 3.0	Keaktifan organisasi mempengaruhi prestasi belajar sebesar 0,641. Keaktifan organisasi mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,205. Prestasi belajar mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,647. Secara

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					keseluruhan, prestasi belajar lebih mempengaruhi kesiapan kerja dibandingkan keaktifan berorganisasi
2.	Adinda <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Muhammadiyah Palopo	Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut termasuk variabel Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Belajar, Kesiapan Berwirausaha, Faktor Internal, Faktor Eksternal.	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut meliputi Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), Analisis Regresi Menghasilkan Adjusted R Square.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi belajar memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan berorganisasi, sedangkan keaktifan berorganisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Namun, keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan berwirausaha, dengan Adjusted R square sebesar 0,570 atau 57% yang menunjukkan bahwa 57% variasi kesiapan berwirausaha dapat dijelaskan oleh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar. Dengan rata-rata efisiensi teknis berkisar antara 40% hingga 60%.
3.	Arimbi. 2022	Pengaruh Prestasi Belajar Dan Pengalaman Praktik Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa	Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Prestasi belajar:	Uji validitas dan reliabilitas Uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman praktik magang juga

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana (Salatiga)	Mengukur performa akademik mahasiswa. Pengalaman praktik magang: Pengalaman yang diperoleh mahasiswa selama magang. Kesiapan kerja: Mengukur seberapa siap mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.	multikolinearitas) Uji hipotesis dengan regresi linier berganda, uji T (parsial), dan uji F (simultan).	berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Kedua variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
4.	Murti, A. H. 2020	Pengaruh Keaktifan Dan Ketidak Aktifan Berorganisasi Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Dalam Kesiapan Kerja	Variable yang digunakan dalam penelitian tersebut Keaktifan Berorganisasi, Ketidakaktifan Berorganisasi, Kepercayaan Diri, Kesiapan Kerja.	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji-t, analisis regresi linier berganda, uji F, dan analisis regresi menghasilkan Adjusted R Square.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri mahasiswa dalam kesiapan kerja, sementara ketidakaktifan berorganisasi tidak berpengaruh. Terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara keaktifan dan ketidakaktifan berorganisasi secara bersama-sama terhadap kepercayaan diri mahasiswa dalam kesiapan kerja
5.	Maulana, A. F. (2023)	Pengaruh Magang,	Variabel independen:	Penelitian ini menggunakan	Pengaruh langsung IPK terhadap

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Keaktifan Berorganisasi, dan IPK (Prestasi Belajar) terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa S1 FEB UPN Veteran Yogyakarta	Magang, Keaktifan Berorganisasi, IPK (Prestasi Belajar). Variabel intervening: Efikasi Diri. Variabel dependen: Kesiapan Kerja.	metode analisis jalur (path analysis) dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25	kesiapan kerja mahasiswa tidak signifikan. Pengaruh tidak langsung IPK melalui efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tidak signifikan. Terdapat pengaruh langsung signifikan antara magang dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan magang dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh efikasi diri
6.	Nasution et al. 2022	Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga, dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19	Variabel bebas: Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga, Locus of Control. Variabel terikat: Kesiapan Kerja.	Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS 24. Sebelumnya dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas	Efikasi diri, keaktifan berorganisasi, dan lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap locus of control. Efikasi diri dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Keaktifan berorganisasi dan lingkungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
7.	Mahmudah et al. 2022	Korelasi Keaktifan Berorganisasi dengan Prestasi Belajar Mahasiswa	Keaktifan berorganisasi (variabel independen) Prestasi belajar mahasiswa (variabel dependen)	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara keaktifan berorganisasi dengan prestasi

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				analisis korelasi.	belajar, di mana kontribusi keaktifan organisasi sebesar 36% terhadap prestasi belajar.
8.	(Maretha et al., 2022)	Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP.	Variabel yang digunakan dalam jurnal ini meliputi: keaktifan berorganisasi, prestasi belajar, dan kesiapan kerja.	Alat analisis yang digunakan dalam jurnal ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji statistik serentak.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FKIP. Keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 49,98%, sementara prestasi belajar memiliki pengaruh signifikan sebesar 18,23%. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar 84,498 dan signifikansi sebesar 0,000, serta R Square sebesar 0,570 atau 57,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa FKIP.
9.	(Irmayanti et al., 2020)	Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi	Dalam jurnal tersebut, variabel yang digunakan keaktifan	Alat analisis yang diterapkan dalam jurnal ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi

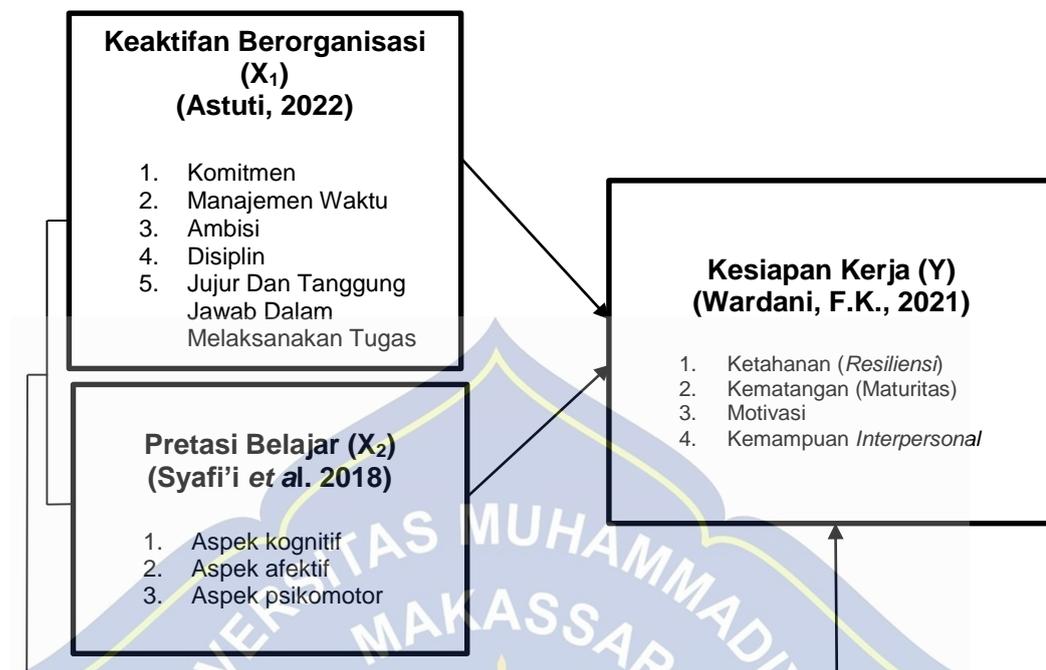
No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Terhadap Kesiapan Kerja dengan Soft Skill sebagai Variabel Intervening.	mahasiswa dalam berorganisasi, kesiapan kerja, dan soft skill sebagai variabel intervening.	analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan analisis regresi menghasilkan Adjusted R Square.	memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui soft skill. Keaktifan berorganisasi meningkatkan kemampuan komunikasi, problem solving, leadership, adaptasi, etika kerja, decision making, dan time management, yang kemudian mempengaruhi kesiapan kerja. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar 84,498 dan signifikansi sebesar 0,000, serta R Square sebesar 0,570 atau 57,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan soft skill memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.
10	(Muspawi & Lestari, 2020)	Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja	Variabel yang diteliti dalam jurnal ini mencakup kesiapan kerja, pengalaman prakerin, dan efikasi diri sebagai variabel moderating.	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan analisis regresi	Penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Ciri-

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				menghasilkan Adjusted R Square.	<p>ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya, berpengetahuan mengenai prasyarat kerja, berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten, memiliki perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya, bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya, serta memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar 84,498 dan signifikansi sebesar 0,000, serta R Square sebesar 0,570 atau 57,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kesuksesan tenaga kerja dalam bekerja.</p>

Penelitian saya memiliki beberapa perbedaan dibandingkan penelitian sebelumnya. Penelitian saya berfokus pada kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar, tanpa melibatkan variabel tambahan seperti magang, efikasi diri, atau faktor eksternal seperti keluarga. Saya juga menyoroti pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara spesifik dalam konteks lokal universitas ini, yang belum dibahas dalam penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti kesiapan berwirausaha, kepercayaan diri, atau pengaruh pandemi. Oleh karena itu, penelitian saya bertujuan untuk mengisi gap dengan memberikan perspektif baru terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja dalam konteks ini.

C. Kerangka Pikir

Keaktifan berorganisasi (X_1) dan prestasi belajar (X_2) memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa (Y). Melalui keaktifan berorganisasi, mahasiswa memperoleh pengalaman praktis seperti kepemimpinan, kerja tim, dan kemampuan adaptasi, yang memperkuat keterampilan non-teknis (*soft skills*). Sementara itu, prestasi belajar mencerminkan penguasaan kompetensi teknis (*hard skills*) yang meliputi kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor yang diperlukan di dunia kerja. Keduanya saling melengkapi, di mana keaktifan berorganisasi memberikan pengalaman nyata, dan prestasi belajar menjadi dasar penguasaan ilmu, sehingga secara bersama-sama meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Kerangka pemikiran tersebut disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Vera Mandailina 2022, hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Darmadi (2013: 153), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah itu sendiri ialah kegiatan penelitian berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan rasional, empiris, dan sistematis.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan desain kausal. Menurut Sugiyono (2017:59), desain kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diartikan bahwa dalam hal ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penilaian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 35-36), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis memilih Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai lokasi penelitian adalah karena penulis merupakan mahasiswa di universitas tersebut dan memiliki akses langsung untuk mengamati dinamika organisasi dan prestasi belajar mahasiswa. Selain itu, penulis ingin membuktikan teori sosial kognitif yang menjadi grand teori dalam penelitian ini, dengan melihat bagaimana keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Pengamatan dan pengalaman pribadi penulis terhadap mahasiswa di universitas ini memberikan dasar yang kuat untuk menggali lebih dalam aspek-aspek tersebut secara empiris.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 2 bulan. Dimulai pada bulan November sampai dengan Desember 2024. Pada bulan pertama, peneliti melakukan orientasi kepada responden dan mendistribusikan kuesioner. Bulan kedua, peneliti mengumpulkan dan mengolah data yang telah dikumpulkan dari responden untuk menjadi hasil penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data kuantitatif. Menurut Gunawan *et al.* (2017), penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan

menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan skunder. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Menurut Sugiyono (2017: 137), data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya seperti dari orang lain atau melalui dokumen. Biasanya data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku, literatur dan laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, perlu ditetapkan populasi supaya penelitian yang dilakukan mendapatkan data yang sesuai dan yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2017: 136) , populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajarinya lalu menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah Mahasiswa

Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2021-2023 yang aktif berorganisasi. Prosedur pengambilan sampel menggunakan rumus Cochran. Menurut Sugiyono (2017), rumus Cochran digunakan jika jumlah populasi yang terlalu besar dan jumlah pasti populasi tidak diketahui.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

z = Sampel nilai standar yang diperoleh dari tabel distribusi normal Z dengan simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Nilai proporsi yang didapat dari penelitian sebelumnya (kepastakaan), apabila proporsi tidak diketahui, maka perkiraan proporsi sebesar 50% (0,5)

q = 1-p

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) 10% = 0,1 dari tingkat kepercayaan 90%

Perhitungan :

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 96 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan karakteristik atau informasi tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pertimbangan karakteristik sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2021-2023 yang aktif berorganisas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh pendanaan dan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian observasional. Menurut Sugiyono (2018), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.
2. Pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut table skala likert:

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk dokumen atau gambar. Menurut Sugiyono (2018), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Novaldy dan Mahapudin (2021), operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Dalam penelitian ini memiliki variabel dependen dan independent. Dimana variabel independen yaitu Keaktifan Berorganisasi (X_1) Prestasi Belajar (X_2), sedangkan variable dependen yatitu Kesiapan Kerja (Y). Adapun definisi operasional variable sebagai berikut:

a. Keaktifan Berorganisasi

Keaktifan berorganisasi didefinisikan sebagai partisipasi dan keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian di Universitas Muhammadiyah Makassar, keaktifan ini mencakup berbagai indikator yang menunjukkan seberapa aktif mahasiswa berkontribusi dalam organisasi yang mereka ikuti. Indikator tersebut meliputi partisipasi aktif, pembagian tugas dan tanggung jawab, motivasi dan kepuasan kemampuan, kepemimpinan pengambilan keputusan kolektif dan kemampuan beradaptasi kerjasama tim. Untuk mengukur keaktifan ini, penelitian ini menggunakan skala Likert, di mana responden diminta untuk menilai seberapa sering mereka berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dengan rentang 1 (Sangat Tidak Aktif) hingga 5 (Sangat Aktif). Dengan demikian, diharapkan hasil pengukuran ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

b. Prestasi Belajar

Prestasi belajar adalah ukuran hasil yang dicapai oleh mahasiswa dalam proses pembelajaran, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam memahami dan menerapkan materi pelajaran yang diajarkan. Dalam penelitian ini, prestasi belajar diukur melalui beberapa indikator, termasuk nilai ujian semester, partisipasi aktif dalam diskusi kelas, dan kualitas tugas yang diselesaikan. Untuk lebih memahami dampak prestasi belajar terhadap kesiapan kerja, penelitian ini akan mengevaluasi tidak hanya aspek kognitif, tetapi juga

aspek afektif dan psikomotor dari pembelajaran. Misalnya, nilai ujian akan diukur dengan skala 0-100, sedangkan sikap dan partisipasi dalam diskusi akan menggunakan skala Likert, di mana responden diminta menilai pemahaman mereka terhadap materi kuliah dengan rentang 1 (Sangat Buruk) hingga 5 (Sangat Baik). Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh data yang komprehensif tentang bagaimana prestasi belajar mempengaruhi kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

c. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merujuk pada sejauh mana individu memiliki keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk berhasil di lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian di Universitas Muhammadiyah Makassar, kesiapan kerja diukur melalui berbagai indikator yang mencakup ketahanan (resiliensi), kematangan (maturitas), motivasi untuk bekerja, serta kemampuan interpersonal yang dimiliki mahasiswa. Penelitian ini berfokus pada pengukuran sejauh mana mahasiswa merasa siap untuk menghadapi tantangan di dunia kerja setelah menyelesaikan studi mereka. Indikator yang digunakan termasuk tingkat kepercayaan diri saat menghadapi wawancara kerja, kemampuan menyelesaikan konflik dalam lingkungan kerja, dan keterampilan bekerja dalam tim. Untuk pengukuran kesiapan kerja, digunakan skala Likert, di mana responden akan diminta menilai sejauh mana mereka merasa siap untuk bekerja setelah lulus, dengan rentang 1 (Sangat Tidak Siap) hingga 5 (Sangat Siap). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang

faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, serta pentingnya keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar dalam proses tersebut.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran adalah proses memberikan nilai numerik pada suatu fenomena atau atribut untuk merepresentasikan karakteristiknya sesuai aturan tertentu. Hal ini bertujuan mengubah atribut non-numerik menjadi angka agar lebih mudah diinterpretasikan. Namun, makna angka tersebut bisa berubah jika aturan pengukuran yang digunakan mengalami perubahan. (Wardhono, 2015)

Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Keaktifan Berorganisasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen 2. Manajemen Waktu 3. Ambisi 4. Disiplin 5. Jujur Dan Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas 	Skala Likert
2	Prestasi Belajar (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek kognitif 2. Aspek afektif 3. Aspek psikomotor 	Skala Likert
3	Kesiapan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketahanan (<i>Resiliensi</i>) 2. Kematangan (<i>Maturitas</i>) 3. Motivasi 4. Kemampuan <i>Interpersonal</i> 	Skala Likert

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta analisis regresi sederhana. Untuk menguji hipotesis digunakan uji T-test. Pengelolaan data secara komputer dengan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 30 untuk menjamin keakuratan dan efisiensi pengolahan data sehingga prosesnya menjadi lebih cepat dan akurat.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistika deduktif yang melibatkan metode pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data numerik untuk menggambarkan suatu fenomena secara ringkas. Metode ini hanya menjelaskan karakteristik data sampel atau populasi tanpa melakukan generalisasi. Analisis deskriptif sering digunakan di berbagai bidang seperti ekonomi dan bisnis untuk merangkum serta menyajikan data, termasuk pengukuran pemusatan dan penyebaran, sehingga lebih mudah dipahami. (Hilgers et al., 2020)

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu perubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau

valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Sanaky, 2021)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005), reliabilitas dapat dikatakan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. (Haq, 2022)

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikoloniaritas dan heteroskedastisitas serta memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal. Pada uji Asumsi klasik digunakan 4 uji untuk membuktikan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak, Ghozali (dalam Ni'matur Rahmayanti, 2020:28). Uji Normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* pada program SPSS. Distribusi dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi Antara variable bebas (independen), Ghozali (dalam Ni'matur Rahmayanti, 2020:29). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1) (Ghozali, 2009). Untuk mengkonfirmasi ada tidaknya autokorelasi pada model regresi ini, maka dilakukan uji runtun. Untuk mengujinya dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regrasi terdapat ketidak samaan varian dari satu residual ke pengamatan lainnya, Ghozali (dalam Ni'matur Rahmayanti, 2021). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat *Scatter-Plots*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variable bebas dan satu variable terikat. Dengan demikian, Regresi Linier Berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y: Kesiapan Kerja Mahasiswa

a: Konstanta

X₁: Keaktifan Berorganisasi

X₂: Prestasi Belajar

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

H. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 159), uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis merupakan suatu prosedur untuk menghasilkan sebuah keputusan, apakah menerima atau menolak hipotesis. Maka untuk penelitian ini dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Uji regresi linear berganda dengan Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung > tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen. (Sudariana & Yoedani, 2022)

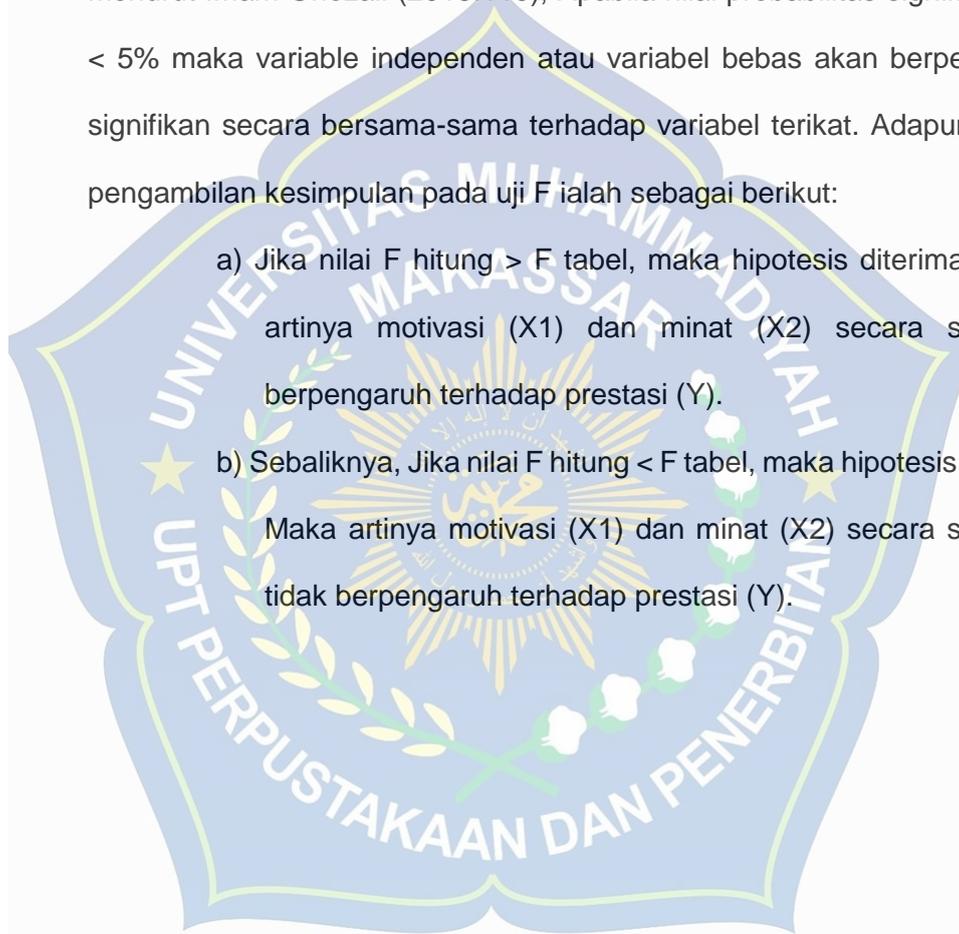
2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu (Amin & Yanti, 2021)

3. Uji F (uji simultan), dengan rumus:

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut Imam Ghozali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- a) Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis diterima. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).
- b) Sebaliknya, Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka hipotesis ditolak. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Universitas Muhammadiyah Makassar

Berdasarkan pedoman akademik Universitas Muhammadiyah Makassar 2021, Universitas Muhammadiyah Makassar didirikan pada tanggal 19 Juni 1963 sebagai cabang dari Universitas Muhammadiyah Jakarta. Pendirian Perguruan Tinggi ini adalah realisasi dari hasil Musyawarah Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan dan Tenggara ke-21 di Kabupaten Bantaeng.

Pendirian tersebut didukung oleh Persyarikatan Muhammadiyah sebagai organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dan pengajaran dakwah amar ma'aruf nahi munkar, lewat surat nomor : E-6/098/1963 tertanggal 22 Jumadil Akhir 1394 H/12 Juli 1963 M. Kemudian akte pendiriannya dibuat oleh notaris R. Sinojo Wongsowidjojo berdasarkan akta notaris Nomor : 71 tanggal 19 Juni 1963. Universitas Muhammadiyah Makassar dinyatakan sebagai Perguruan Tinggi Swasta terdaftar sejak 1 Oktober 1965.

Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) sebagai Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) mengemban tugas dan peran yang sangat besar bagi agama, bangsa dan negara, baik di masa sekarang maupun di masa depan. Selain posisinya sebagai salah satu PTM/PTS di Kawasan Timur Indonesia yang tergolong besar, juga padanya tertanam kultur pendidikan yang diwariskan sebagai amal usaha Muhammadiyah.

Nama Muhammadiyah yang terintegrasi dengan nama makassar memberikan harapan terpadunya budaya, keilmuan dan nafas keagamaan.

Pada awal berdirinya, Universitas Muhammadiyah Makassar membina dua fakultas yakni fakultas keguruan dan seni jurusan bahasa Indonesia, dan fakultas keguruan dan ilmu pendidikan jurusan pendidikan umum (PU), dan pendidikan sosial (PS) yang dipimpin oleh rektor Dr. H. Sudan. Pada tahun yang sama (1963) Universitas Muhammadiyah Makassar telah berdiri sendiri dan dipimpin oleh rektor Drs. H. Abdul Watif Masri.

Perkembangan berikutnya Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 1965 membuka fakultas baru yaitu: fakultas ilmu agama dan dakwah (FIAD), fakultas ekonomi (Fekon), fakultas sosial politik, fakultas kesejahteraan sosial, dan akademi pertanian. Selanjutnya tahun 1987 membuka fakultas teknik, tahun 1994 fakultas pertanian, tahun 2002 membuka program pascasarjana, dan tahun 2008 membuka fakultas kedokteran, dan sampai saat ini, Universitas Muhammadiyah Makassar telah memiliki 7 Fakultas 34 Program Studi dan Program Pascasarjana yang telah terakreditasi BAN-PT.

Universitas Muhammadiyah Makassar pada Tahun 2003 mengalami tahapan transisi sejarah perkembangan, berupa perubahan formasi kepemimpinan dengan bergabungnya generasi muda dan generasi tua. Pimpinan dan seluruh civitas akademika Universitas Muhammadiyah Makassar bertekad untuk memelihara hasil capaian para pendahulu dan mengembangkannya kepada capaian yang lebih baik, serta berkomitmen: (1) memelihara kepercayaan masyarakat, (2) mencapai keunggulan dalam kompetisi yang semakin ketat, dan (3) mewujudkan kemandirian dalam

pengelolaan dan pengembangan diri. Dari ke tiga komitmen tersebut diharapkan dapat mengantar Universitas Muhammadiyah Makassar untuk menjadi Perguruan Tinggi Islam Terkemuka

2. Visi dan Misi

a. Visi

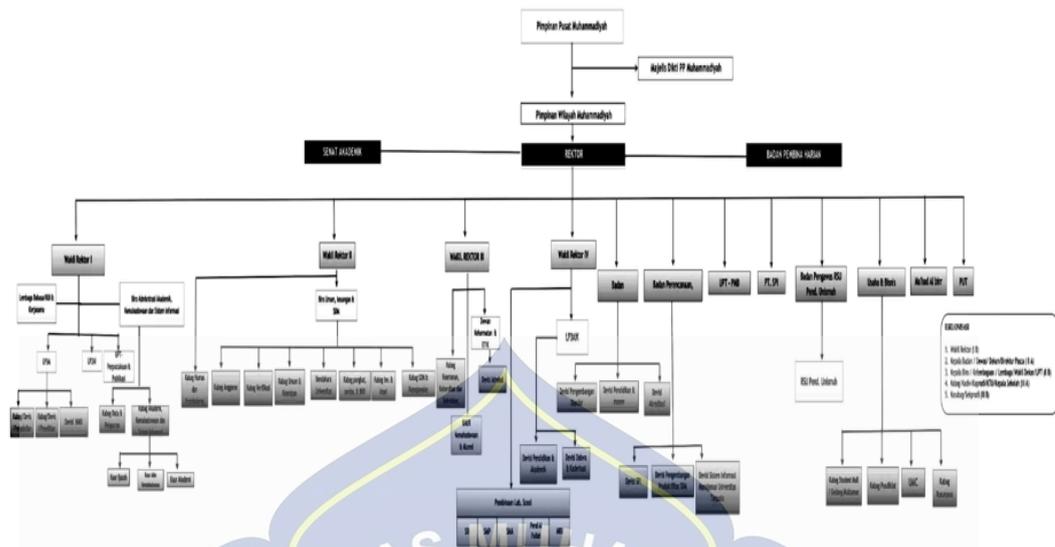
“Menjadi Perguruan Tinggi Islam Terkemuka, Unggul, Terpercaya, dan Mandiri”

b. Misi

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, melalui Pengkajian, Pembinaan, dan Pengamalan Al Islam Kemuhammadiyahahan.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas.
- 3) Menyelenggarakan penelitian yang inovatif, kreatif, unggul, dan berdaya saing.
- 4) Menyelenggarakan pengabdian yang berdaya guna pada masyarakat.
- 5) Menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan bagi civitas akademika dan alumni.

3. Struktuk Organisasi Universitas Muhammadiyah Makassar

Struktur organisasi Universitas Muhammadiyah Makassar dirancang untuk mendukung tercapainya visi dan misi universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi yang unggul, modern, dan islami. Dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas, struktur ini mencerminkan koordinasi yang efektif antara pimpinan, fakultas, dan unit pendukung dalam memberikan pelayanan akademik dan administratif.



Sumber : Buku Peraturan Akademik Universitas Muhammadiyah Makassar

Gambar 4. 1 Struktuk Organisasi Universitas Muhammadiyah Makassar

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 96 responden, yaitu mahasiswa universitas muhammadiyah Makassar angkatan 2021-2023 yang aktif berorganisasi.

1) Angkatan

Karakteristik responden berdasarkan angkatan dapat dilihat

pada table 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Angkatan

Angkatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
2021	68	70,8
2022	17	17,7
2023	11	11,5
Total	96	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan angkatan. Sebanyak 96 responden memberikan jawaban dalam survei ini. Sebagian besar responden atau 68 orang (70,8%) berasal dari angkatan 2021, angkatan 2021 menjadi fokus peneliti dalam mengambil responden karena lebih berpengalaman dalam keaktifan berorganisasi. Angkatan 2022 memiliki jumlah responden sebesar 17 orang (17,7%) dari total responden, sedangkan angkatan 2023 memiliki persentase terkecil yaitu 11 orang (11,5%).

2) Organisasi

Karakteristik responden berdasarkan organisasi dapat dilihat pada table 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Organisasi

Organisasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
IMM	28	29,2
HMJ	28	29.2
UKM	40	41,6
Total	96	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan organisasi yang mereka ikuti. Dari total 96 responden, sebagian besar atau 40 orang (41,6%) merupakan anggota UKM. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti organisasi yang paling diminati oleh mahasiswa saat ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa atau UKM karena menyediakan ruang untuk pengembangan minat dan bakat, contohnya seperti UKM Bahasa yang menyediakan ruang

untuk mengembangkan minat dan bakat dibagian kebahasaan. Jumlah responden dari IMM dan HMJ seimbang, yaitu masing-masing 28 orang (29,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam UKM paling tinggi di antara ketiga organisasi yang disurvei, diikuti oleh IMM dan HMJ yang memiliki jumlah anggota yang relatif seimbang.

b. Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan item dari variabel Keaktifan Berorganisasi (X_1), Prestasi Belajar (X_2), dan Kesiapan Kerja (Y) mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

1) Deskripsi Variabel Keaktifan Berorganisasi (X_1)

Variabel keaktifan berorganisasi (X_1) dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4. 3 Tanggapan Respoden Terkait Keaktifan Berorganisasi

Pernyataan	Skor										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	N	
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
X1.P1	0	0	1	2	7	21	42	168	46	230	96	421	4,38
X1.P2	0	0	1	2	5	15	41	164	49	245	96	426	4,43
X1.P3	0	0	2	4	10	30	52	208	32	160	96	402	4,18
X1.P4	2	2	3	6	9	27	52	208	30	150	96	402	4,18
X1.P5	0	0	3	6	6	18	33	132	54	270	96	426	4,43
X1.P6	0	0	0	0	5	15	36	144	55	275	96	434	4,52
X1.P7	0	0	2	4	11	33	36	144	57	285	96	466	4,85
X2.P8	0	0	1	2	10	30	39	156	46	230	96	418	4,35
X1.P9	0	0	0	0	6	18	38	152	52	260	96	430	4,47
X1.P10	0	0	1	2	5	15	36	144	54	270	96	431	4,48
Rata-Rata Variabel Keaktifan Berorganisasi (X_1)												4,42	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil kuesioner dari variabel keaktifan berorganisasi (X_1) yang terdiri dari lima indikator utama: komitmen, manajemen waktu, ambisi, disiplin, serta kejujuran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Pada indikator komitmen, terdapat dua pernyataan: X1.P1 dan X1.P2. Pernyataan X1.P1 memiliki distribusi jawaban dengan 1 responden memilih tidak setuju, 7 responden memilih kurang setuju, 42 memilih setuju, dan 46 memilih sangat setuju. Pernyataan X1.P2 menunjukkan pola serupa, dengan 1 responden memilih tidak setuju, 5 memilih kurang setuju, 41 memilih setuju, dan 49 memilih sangat setuju. Kedua pernyataan ini mengindikasikan tingkat komitmen responden dalam berorganisasi.

Pada indikator manajemen waktu, pernyataan X1.P3 menunjukkan bahwa 2 responden memilih tidak setuju, 10 memilih kurang setuju, 52 memilih setuju, dan 32 memilih sangat setuju. Pernyataan X1.P4 memiliki distribusi yang sedikit berbeda, dengan 2 responden memilih sangat tidak setuju, 3 memilih tidak setuju, 9 memilih kurang setuju, 52 memilih setuju, dan 30 memilih sangat setuju. Hasil ini menggambarkan sejauh mana responden dapat mengelola waktu mereka dalam kegiatan organisasi.

Indikator ambisi terdiri dari pernyataan X1.P5 dan X1.P6. Pada pernyataan X1.P5, tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju atau tidak setuju, sementara 3 responden

memilih kurang setuju, 33 memilih setuju, dan 54 memilih sangat setuju. Hal serupa terlihat pada pernyataan X1.P6, dengan 5 responden memilih kurang setuju, 35 memilih setuju, dan 56 memilih sangat setuju. Indikator ini mencerminkan dorongan motivasi dan ambisi responden dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada indikator disiplin, pernyataan X1.P7 memiliki 2 responden yang memilih kurang setuju, 11 memilih setuju, dan 36 memilih sangat setuju, sementara pernyataan X2.P8 memiliki 1 responden yang memilih kurang setuju, 10 memilih setuju, dan 39 memilih sangat setuju. Hasil ini menunjukkan tingkat disiplin yang diterapkan oleh responden dalam aktivitas organisasi. Terakhir, pada indikator kejujuran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, pernyataan X1.P9 menunjukkan bahwa 6 responden memilih kurang setuju, 38 memilih setuju, dan 52 memilih sangat setuju. Sementara itu, pernyataan X1.P10 menunjukkan distribusi dengan 1 responden memilih kurang setuju, 5 memilih setuju, dan 36 memilih sangat setuju. Indikator ini merefleksikan tingkat integritas dan tanggung jawab responden saat melaksanakan tugas dalam organisasi.

Rata-rata variabel keaktifan berorganisasi mencapai 4,42 yang menunjukkan bahwa keaktifan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar dalam berorganisasi tinggi.

2) Deskripsi Variabel Prestasi Belajar (X_2)

Variabel prestasi belajar (X_2) dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terkait Prestasi Belajar

Pernyataan	Skor										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	N	
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
X1.P1	0	0	2	4	6	18	60	240	28	140	96	402	4,18
X1.P2	0	0	1	2	5	15	55	220	35	175	96	412	4,29
X1.P3	0	0	2	4	6	18	58	232	30	150	96	404	4,20
X1.P4	0	0	1	2	4	12	54	216	37	185	96	415	4,32
X1.P5	0	0	0	0	4	12	69	276	23	115	96	403	4,19
X1.P6	0	0	3	6	3	9	52	208	38	190	96	413	4,30
Rata-Rata Variabel Prestasi Belajar (X_2)													4,24

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil kuesioner dari variabel prestasi belajar (X_2) yang mencakup tiga aspek utama: aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotor.

Pada Aspek kognitif, terdapat dua pernyataan, yaitu X2.P1 dan X2.P2. Untuk pernyataan X2.P1, tidak ada responden yang memilih STS, 2 responden memilih TS, 6 memilih KS, 60 memilih S, dan 28 memilih SS. Hal ini menunjukkan mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang diajukan. Sementara itu, pada pernyataan X2.P2, tidak ada yang memilih STS, 1 responden memilih TS, 5 memilih KS, 55 memilih S, dan 35 memilih SS. Hasil ini mencerminkan tingkat kemampuan kognitif responden dalam memahami dan menganalisis informasi akademik.

Aspek afektif diwakili oleh dua pernyataan, X2.P3 dan X2.P4. Pada pernyataan X2.P3, tidak ada yang memilih STS, 2 responden memilih TS, 6 memilih KS, 58 memilih S, dan 30 memilih SS, menunjukkan kecenderungan positif pada aspek emosional dan sikap responden terhadap proses belajar. Pernyataan X2.P4 memiliki hasil yang mirip, di mana tidak ada yang memilih STS, 1 responden memilih TS, 4 memilih KS, 54 memilih S, dan 37 memilih SS. Data ini menggambarkan respons afektif yang konsisten dengan dukungan emosional terhadap pembelajaran.

Aspek psikomotor diukur melalui pernyataan X2.P5 dan X2.P6. Pada pernyataan X2.P5, tidak ada yang memilih STS atau TS, 4 responden memilih KS, 69 memilih S, dan 23 memilih SS, mencerminkan kemampuan praktis dan keterampilan fisik yang baik dalam penerapan pembelajaran. Pernyataan X2.P6 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memilih STS, 3 memilih TS, 3 memilih KS, 52 memilih S, dan 38 memilih SS, yang menunjukkan tingkat keterampilan psikomotor yang cukup tinggi.

Rata-rata variabel prestasi belajar mencapai 4,24 yang menunjukkan bahwa prestasi belajar mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar tinggi.

3) Definisi Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Variabel kesiapan kerja (Y) dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator yang terdiri dari 8 pernyataan. Hasil

tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4. 5 Tanggapan Respoden Terkait Kesiapan Kerja

Pernyataan	Skor										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)				
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X1.P1	0	0	3	6	8	24	52	208	33	165	96	403	4,19
X1.P2	0	0	0	0	2	6	47	188	47	235	96	429	4,46
X1.P3	0	0	1	2	6	18	37	148	37	185	96	353	3,67
X1.P4	0	0	0	0	5	15	41	164	41	205	96	384	4
X1.P5	0	0	0	0	0	0	56	224	56	280	96	504	5,25
X1.P6	0	0	0	0	1	3	63	252	63	315	96	570	5,93
X1.P7	0	0	1	2	6	18	46	184	46	230	96	434	4,52
X2.P8	0	0	0	0	3	9	53	212	53	265	96	486	5,06
Rata-Rata Variabel Kesiapan Kerja (Y)												4,63	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil kuesioner untuk variabel kesiapan kerja (Y) yang mencakup empat indikator utama, yaitu ketahanan (resiliensi), kematangan (maturitas), motivasi, dan kemampuan interpersonal.

Pada indikator ketahanan (resiliensi), terdapat dua pernyataan, yaitu Y.P1 dan Y.P2. Untuk Y.P1, tidak ada responden yang memilih STS, 3 memilih TS, 8 memilih KS, 52 memilih S, dan 33 memilih SS. Sedangkan untuk Y.P2, tidak ada yang memilih STS, 2 memilih TS, 2 memilih KS, 47 memilih S, dan 47 memilih SS. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat ketahanan yang baik dalam menghadapi tantangan terkait kesiapan kerja.

Indikator kematangan (maturitas) juga terdiri dari dua pernyataan, Y.P3 dan Y.P4. Pada Y.P3, terdapat 1 responden yang memilih TS, 6 memilih KS, 52 memilih S, dan 37 memilih

SS, tanpa ada yang memilih STS. Untuk Y.P4, tidak ada yang memilih STS atau TS, 5 memilih KS, 50 memilih S, dan 41 memilih SS. Hasil ini mencerminkan tingkat kematangan responden yang cukup tinggi, terutama dalam aspek pengambilan keputusan dan pengelolaan diri.

Pada indikator motivasi, pernyataan Y.P5 menunjukkan tidak ada responden yang memilih STS, sementara 40 memilih S dan 56 memilih SS, dengan tidak ada yang memilih kategori lainnya. Pernyataan Y.P6 juga tidak memiliki jawaban STS, tetapi terdapat 1 responden yang memilih TS, 32 memilih KS, 63 memilih S, dan tidak ada yang memilih SS. Hal ini mengindikasikan adanya motivasi kuat dari sebagian besar responden untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Indikator terakhir, yaitu kemampuan interpersonal, terdiri dari pernyataan Y.P7 dan Y.P8. Pada Y.P7, tidak ada responden yang memilih STS, 1 memilih TS, 6 memilih KS, 43 memilih S, dan 46 memilih SS. Sementara itu, pada Y.P8, tidak ada yang memilih STS, 3 memilih TS, 3 memilih KS, 40 memilih S, dan 53 memilih SS. Hasil ini menggambarkan kemampuan interpersonal yang cukup baik, seperti komunikasi dan kerja sama, yang penting dalam dunia kerja.

Rata-rata variabel kesiapan kerja mencapai 4,63 yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar sangat tinggi.

2. Uji Instrumentas Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji satu arah dengan tingkat signifikan 0.05. kuesioner dikatakan valid jika r hitung > r tabel.

1) Keaktifan Berorganisasi (X_1)

Variabel keaktifan berorganisasi (X_1) dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil uji validitas terhadap variabel ini akan disajikan dalam Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Keaktifan Berorganisasi (X_1)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,722	0,206	Valid
2.	X1.P2	0,685	0,206	Valid
3.	X1.P3	0,768	0,206	Valid
4.	X1.P4	0,696	0,206	Valid
5.	X1.P5	0,746	0,206	Valid
6.	X1.P6	0,727	0,206	Valid
7.	X1.P7	0,746	0,206	Valid
8.	X1.P8	0,720	0,206	Valid
9.	X1.P9	0,620	0,206	Valid
10.	X1.P10	0,736	0,206	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel keaktifan berorganisasi yang diteliti.

2) Prestasi Belajar (X_2)

Variabel prestasi belajar (X_2) dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 pernyataan. Hasil uji validitas terhadap variabel ini akan disajikan dalam Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Prestasi Belajar (X_2)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.P1	0,797	0,206	Valid
2.	X2.P2	0,771	0,206	Valid
3.	X2.P3	0,726	0,206	Valid
4.	X2.P4	0,764	0,206	Valid
5.	X2.P5	0,755	0,206	Valid
6.	X2.P6	0,708	0,206	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan untuk mengukur variabel prestasi belajar yang diteliti.

3) Kesiapan Kerja (Y)

Variabel kesiapan kerja (Y) dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator yang terdiri dari 8 pernyataan. Hasil uji validitas terhadap variabel ini akan disajikan dalam Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.P1	0,671	0,206	Valid
2.	Y.P2	0,756	0,206	Valid
3.	Y.P3	0,803	0,206	Valid
4.	Y.P4	0,642	0,206	Valid
5.	Y.P5	0,649	0,206	Valid
6.	Y.P6	0,608	0,206	Valid
7.	Y.P7	0,725	0,206	Valid
8.	Y.P8	0,676	0,206	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kesiapan kerja yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika hasil yang dihasilkan tetap sama, meskipun diukur berkali-kali. Jika suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Taherdoost, 2018).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Keaktifan Berorganisasi (X1)	0,893	10
Prestasi Belajar (X2)	0,844	6
Kesiapan Kerja (Y)	0,842	8

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel Keaktifan Berorganisasi (X^1) sebesar $0,893 \geq 0,60$, Prestasi Belajar (X^2) menunjukkan nilai $0,844 \geq 0,60$, dan Kesiapan Kerja (Y) $0,842 > 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		96	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.93111162	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.086	
	Negative	-.060	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.075	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.074	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.067
		Upper Bound	.081
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi yang di dapat adalah $0,075 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada hubungan antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Umumnya, multikolinearitas dianggap ada jika nilai Tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 . Namun, setiap peneliti harus menentukan batas multikolinearitas yang dapat diterima dalam penelitiannya.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Keaktifan Berorganisasi	0,622	1,607
Prestasi Belajar	0,622	1,607

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tolerance sebesar $0,622 \geq 0.100$ dan nilai VIF sebesar $1,607 < 10.00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data diatas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin Watson.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi

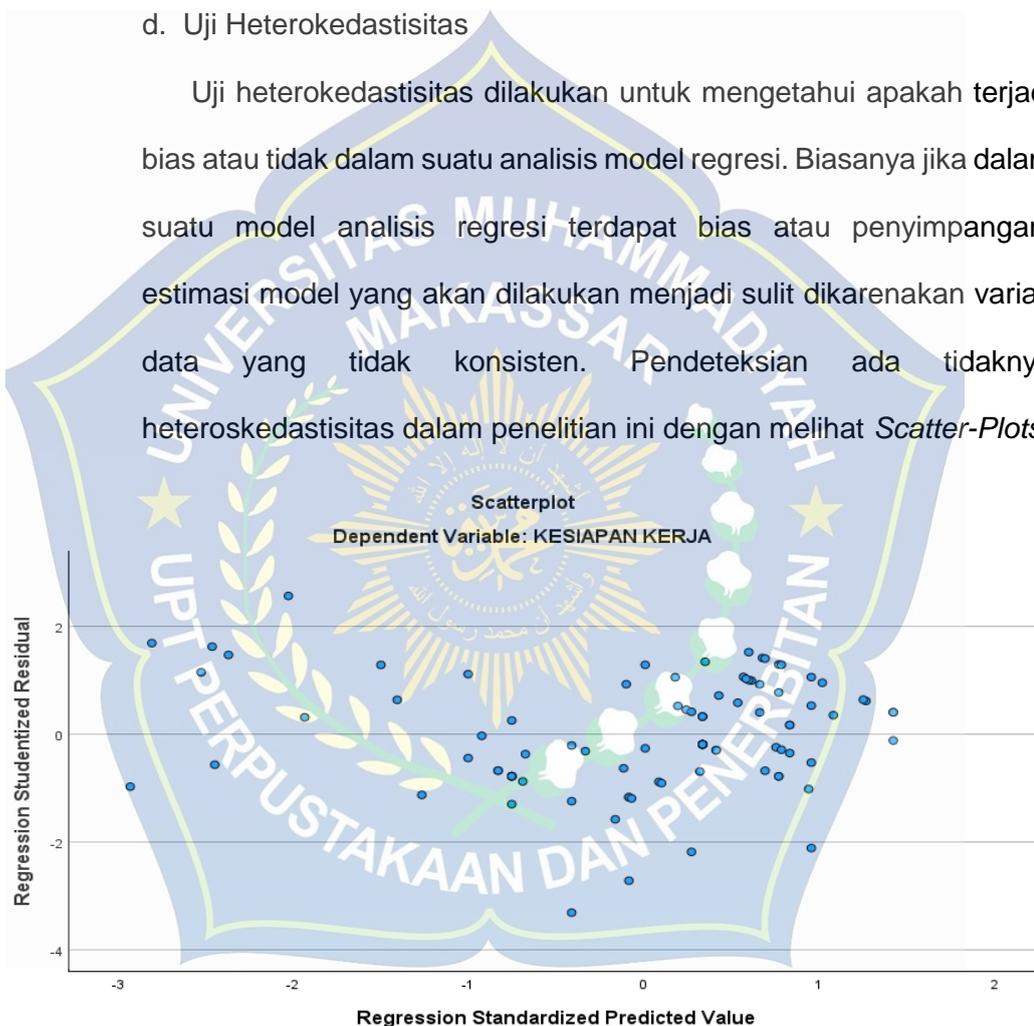
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.642	1.952	2.079
a. Predictors: (Constant), Prestasi Belajar, Keaktifan Berorganisasi					
b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja					

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Pada Tabel diatas, nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.079, dengan jumlah sampel (n) 96 dan dua variabel independen (k=2), menghasilkan nilai batas atas (du) sebesar 1.7103. Jadi $1.7013 < 2.079 < 2.290$, sehingga memenuhi syarat $DU < DW < 4 - DU$ yang berarti tidak ada gejala autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat *Scatter-Plots*.



Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output *Scatter-Plots* di atas, diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keaktifan berorganisasi (X_1) dan prestasi belajar (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa pada Universitas Mhuammadiyah Makassar.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.643	2.014		5.284	0.001
	Keaktifan Berorganisasi	0.449	0.051	0.687	8.824	0.001
	Prestasi Belajar	0.205	0.092	0.174	2.234	0.028

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.16 diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10.643 + 0.449 X_1 + 0.205 X_2$$

Penjelasan:

- Konstanta: Merupakan nilai intercept atau titik potong garis regresi dengan sumbu Y. Artinya, jika nilai semua variabel independen adalah 0, maka nilai variabel dependen (Kesiapan Kerja) diperkirakan sebesar 10.643.
- Nilai koefisien regresi variable keaktifan berorganisasi 0.449 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada

variabel Keaktifan Berorganisasi akan meningkatkan nilai Kesiapan Kerja sebesar 0.449 satuan, dengan asumsi variabel prestasi belajar konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variable prestasi belajar 0.205 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Prestasi Belajar akan meningkatkan nilai kesiapan kerja sebesar 0.205 satuan, dengan asumsi variabel keaktifan Berorganisasi konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar seseorang, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel (Y). Nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan apabila nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.643	2.014		5.284	0.001
	Keaktifan Berorganisasi	0.449	0.051	0.687	8.824	0.001
	Prestasi Belajar	0.205	0.092	0.174	2.234	0.028

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai t hitung untuk variable keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar sebesar 8,824 dan 2,234 yang lebih > dari 1,661, serta nilai signifikan 0,001 dan 0,028 yang lebih < dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

b. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variable independen memengaruhi variabel dependen. Pada pengujian tersebut untuk menghindari bias maka nilai yang digunakan adalah R^2 . Jika koefisien korelasi (r) makin besar atau mendekati (100%) maka hubungannya semakin kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan hubungannya lemah.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.806	0.649	0.642	1.952

a. Predictors: (Constant), Prestasi Belajar, Keaktifan Berorganisasi

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai korelasi (R) = 0, 806 yang menghasilkan koefisien determinasi (R Square) = 0,649. Hal ini berarti bahwa variabel dependen (Kesiapan Kerja) dipengaruhi oleh variable independen (Keaktifan Berorganisasi dan prestasi belajar) sebesar 64,9%.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.716	2	327.858	86.066	0.001 ^b
	Residual	354.273	93	3.809		
	Total	1009.990	95			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Belajar, Keaktifan Berorganisasi						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 30 2024

Penjelasan:

- 1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. $0,001 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain keaktifan berorganisas (X^1) dan prestasi belajar (X^2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

2) Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 86,006. Karena nilai F hitung $86,006 > F \text{ tabel } 3,09$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain keaktifan berorganisas (X^1) dan prestasi belajar (X^2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi (X_1) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Keaktifan Berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Hasil Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,824 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.449. Kegiatan organisasi merupakan wahana untuk mengembangkan diri mahasiswa yang dapat menampung kreatifitas, menyalurkan bakat, dan meningkatkan pengetahuan. Penelitian ini sesuai dengan manfaat organisasi menurut Silvia Sukirman (2004:69) antara lain melatih kerja sama, menambah wawasan, dan membina kepercayaan diri yang nantinya akan berguna dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang berarti jika keaktifan berorganisasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula kesiapan kerja. Keaktifan berorganisasi mencakup partisipasi aktif, pembagian tugas dan tanggung jawab, motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan kolektif, kemampuan beradaptasi,

dan kerjasama tim.

Berdasarkan jawaban responden dari setiap indikator, pada indikator komitmen, terdapat dua pernyataan: X1.P1 dan X1.P2. Pernyataan X1.P1 (Saya selalu berusaha serius dan aktif terlibat dalam kegiatan organisasi) memiliki distribusi jawaban dengan 1 responden memilih tidak setuju, 7 responden memilih kurang setuju, 42 memilih setuju, dan 46 memilih sangat setuju. Pernyataan X1.P2 (Saya berkomitmen untuk tetap konsisten dalam usaha saya meskipun menghadapi berbagai tantangan atau hambatan) menunjukkan pola serupa, dengan 1 responden memilih tidak setuju, 5 memilih kurang setuju, 41 memilih setuju, dan 49 memilih sangat setuju. Kedua pernyataan ini mengindikasikan tingkat komitmen responden dalam berorganisasi. Dari jawaban di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan salah satu indikator dari kesiapan kerja yakni ketahanan, jika seseorang tidak mempunyai komitmen yang tinggi maka orang tersebut tidak akan memiliki ketahanan karena dalam mengatasi atau bertahan dalam setiap permasalahan membutuhkan komitmen dalam pelaksanaannya.

Pada indikator manajemen waktu, pernyataan X1.P3 (Saya dapat menyelesaikan tugas dalam organisasi tepat waktu tanpa mengabaikan kegiatan lain yang juga penting bagi saya) menunjukkan bahwa 2 responden memilih tidak setuju, 10 memilih kurang setuju, 52 memilih setuju, dan 32 memilih sangat setuju. Pernyataan X1.P4 (Saya mampu mengatur jadwal dengan efektif, membagi waktu antara belajar, organisasi, dan aktivitas pribadi) memiliki distribusi yang sedikit berbeda, dengan 2 responden memilih sangat tidak setuju, 3 memilih tidak setuju, 9 memilih kurang setuju, 52

memilih setuju, dan 30 memilih sangat setuju. Hasil ini menggambarkan responden atau mahasiswa cukup baik dalam mengelola waktu mereka. Hal ini sejalan dengan indikator kesiapan kerja yakni kematangan atau maturitas, pengelolaan waktu mencerminkan kemampuan mahasiswa untuk membuat keputusan yang bertanggung jawab dan memprioritaskan tugas, yang merupakan aspek penting dari kematangan.

Indikator ambisi terdiri dari pernyataan X1.P5 dan X1.P6. Pada pernyataan X1.P5 (Saya memiliki tujuan jangka panjang yang jelas dan terus berusaha keras untuk mencapainya), tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju atau tidak setuju, sementara 3 responden memilih kurang setuju, 33 memilih setuju, dan 54 memilih sangat setuju. Hal serupa terlihat pada pernyataan X1.P6 (Saya selalu mencari peluang untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan dalam organisasi), dengan 5 responden memilih kurang setuju, 35 memilih setuju, dan 56 memilih sangat setuju. Indikator ini mencerminkan dorongan motivasi dan ambisi responden atau mahasiswa dalam mencapai tujuan organisasi cukup besar. Hal ini sejalan dengan indikator kesiapan kerja motivasi, yang mana ambisi mencerminkan dorongan intrinsik untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, baik dalam organisasi maupun dalam dunia kerja, ambisi juga memacu individu untuk terus belajar, berkembang, dan mengambil inisiatif, yang merupakan bagian penting dari motivasi kerja.

Pada indikator disiplin, pernyataan X1.P7 (Saya selalu mengikuti aturan dan jadwal yang telah ditetapkan dalam organisasi) memiliki 2 responden yang memilih kurang setuju, 11 memilih setuju, dan 36 memilih sangat setuju, sementara pernyataan X2.P8 (Saya selalu menyelesaikan tugas dan

keajiban tepat waktu tanpa perlu diingatkan oleh orang lain) memiliki 1 responden yang memilih kurang setuju, 10 memilih setuju, dan 39 memilih sangat setuju. Hasil ini menunjukkan tingkat disiplin yang diterapkan oleh responden atau mahasiswa dalam aktivitas organisasi sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan indikator kesiapan kerja kematangan, disiplin mencerminkan kedewasaan dalam mengatur diri sendiri, seperti mematuhi aturan, memenuhi tanggung jawab, dan menjaga konsistensi dalam tindakan. Ini menunjukkan kematangan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Pada indikator kejujuran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, pernyataan X1.P9 (Saya selalu berusaha untuk jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan dan tidak pernah melakukan kecurangan) menunjukkan bahwa 6 responden memilih kurang setuju, 38 memilih setuju, dan 52 memilih sangat setuju. Sementara itu, pernyataan X1.P10 (Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan dan siap menerima konsekuensi jika saya tidak dapat menyelesaikannya sesuai harapan) menunjukkan distribusi dengan 1 responden memilih kurang setuju, 5 memilih setuju, dan 36 memilih sangat setuju. Indikator ini merefleksikan tingkat integritas dan tanggung jawab responden atau mahasiswa saat melaksanakan tugas dalam organisasi tinggi. Hal ini sejalan dengan indikator kesiapan kerja yakni kematangan, kejujuran dan tanggung jawab mencerminkan kedewasaan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan integritas. Ini menunjukkan kemampuan untuk bertindak secara profesional, memahami konsekuensi tindakan, dan memegang komitmen.

Berdasarkan jawaban responden kita bisa menarik kesimpulan bahwa keaktifan berorganisasi berdasarkan indikatornya berkontribusi dalam

membentuk keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, hal ini juga sejalan dengan teori sosial kognitif yang dikemukakan oleh Bandura (1986), yang menyatakan bahwa pembelajaran manusia dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Dalam konteks penelitian ini, pengalaman mahasiswa dalam organisasi berfungsi sebagai lingkungan belajar yang memfasilitasi pengembangan keterampilan kerja. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi menunjukkan ketahanan, kemampuan memimpin, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik saat menghadapi situasi kerja.

Organisasi menjadi simulasi dunia kerja yang sesungguhnya, karena di dalam organisasi mahasiswa akan dilatih bagaimana mengerjakan tugas dari organisasi dengan baik, bagaimana melakukan kerja sama tim dan belajar membagi waktu. Organisasi juga melatih individu untuk menjadi lebih dewasa dalam mengambil setiap keputusan dan tindakan, melatih individu untuk bertahan dalam menghadapi permasalahan pribadi maupun organisasi. Hal ini sejalan dengan indikator dari kesiapan kerja, sehingga keaktifan berorganisasi merupakan aspek penting dalam kesiapan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana, A. F. (2023) dan Nasution *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi siap untuk terjun ke dunia kerja, karena memiliki lebih banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

2. Pengaruh Prestasi Belajar (X_2) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Prestasi belajar, yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Mahasiswa dengan prestasi belajar yang baik cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang bidang studinya, yang menjadi modal penting dalam memasuki dunia kerja.

Prestasi Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 2,234 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien regresi sebesar 2,205. Prestasi belajar adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melalui kegiatan belajar dalam periode tertentu. Semakin baik prestasi belajar, menunjukkan bahwa seseorang lebih baik dalam menguasai suatu materi pelajaran. Dengan keahlian yang telah didapat selama pendidikan, seorang mahasiswa akan siap untuk terjun ke dunia kerja. Seseorang dikatakan belajar apabila ada perubahan tingkah laku pada dirinya yang merupakan kemampuan dari hasil pengalaman. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa semakin baik prestasi belajar seseorang, maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka.

Berdasarkan jawaban responden dari setiap indikator, pada aspek kognitif, terdapat dua pernyataan, yaitu X2.P1 dan X2.P2. Untuk pernyataan X2.P1 (Saya memahami materi yang diajarkan di kelas dengan baik), tidak ada responden yang memilih STS, 2 responden memilih TS, 6 memilih KS, 60 memilih S, dan 28 memilih SS. Hal ini menunjukkan mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang diajukan. Sementara itu, pada pernyataan X2.P2 (Saya sering menjawab pertanyaan atau menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pengetahuan akademik), tidak ada yang memilih STS, 1 responden memilih TS, 5 memilih KS, 55 memilih S, dan 35 memilih SS. Hasil ini mencerminkan tingkat kemampuan kognitif responden dalam

memahami dan menganalisis informasi akademik yang sangat tinggi. Indikator ini juga sejalan dengan indikator kesiapan kerja ketahanan (resiliensi), kemampuan kognitif mendukung seseorang untuk menemukan solusi kreatif dan strategis dalam menghadapi tantangan. Hal ini membantu individu mengembangkan daya tahan terhadap tekanan kerja.

Aspek afektif diwakili oleh dua pernyataan, X2.P3 dan X2.P4. Pada pernyataan X2.P3 (Saya tertarik pada materi pelajaran yang saya pelajari), tidak ada yang memilih STS, 2 responden memilih TS, 6 memilih KS, 58 memilih S, dan 30 memilih SS, menunjukkan kecenderungan positif pada aspek emosional dan sikap responden terhadap proses belajar. Pernyataan X2.P4 (Saya merasa termotivasi untuk belajar lebih dalam tentang subjek yang diajarkan) memiliki hasil yang mirip, di mana tidak ada yang memilih STS, 1 responden memilih TS, 4 memilih KS, 54 memilih S, dan 37 memilih SS. Data ini menggambarkan respons afektif yang konsisten dengan dukungan emosional terhadap pembelajaran. Hasil indikator ini juga sejalan dengan indikator kesiapan kerja motivasi, aspek afektif mencakup sikap, minat, dan nilai yang dimiliki seseorang. Sikap positif terhadap pembelajaran dan pekerjaan mencerminkan motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal di dunia kerja.

Aspek psikomotor diukur melalui pernyataan X2.P5 dan X2.P6. Pada pernyataan X2.P5 (Saya mampu menerapkan keterampilan praktis yang diajarkan dalam pelajaran), tidak ada yang memilih STS atau TS, 4 responden memilih KS, 69 memilih S, dan 23 memilih SS, mencerminkan kemampuan praktis dan keterampilan fisik yang baik dalam penerapan pembelajaran. Pernyataan X2.P6 (Saya terlibat aktif dalam kegiatan praktik yang melibatkan

keterampilan fisik di luar teori) menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memilih STS, 3 memilih TS, 3 memilih KS, 52 memilih S, dan 38 memilih SS, yang menunjukkan tingkat keterampilan psikomotor yang tinggi. Hal ini sejalan dengan indikator kesiapan kerja kemampuan interpersonal, beberapa keterampilan psikomotor, seperti penggunaan alat atau teknologi dalam tim, berkontribusi pada keberhasilan kerja sama. Individu yang memiliki keterampilan teknis yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kepercayaan dalam tim kerja.

Berdasarkan jawaban responden kita bisa menarik kesimpulan bahwa prestasi belajar berdasarkan indikatornya berkontribusi dalam membentuk keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, mahasiswa yang memiliki prestasi belajar lebih percaya diri dalam mengaplikasikan ilmunya di tempat kerja. Selain itu, prestasi belajar juga mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab, yang merupakan karakteristik penting dalam dunia profesional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dimensi kognitif dari prestasi belajar, seperti kemampuan memahami, menganalisis, dan menyintesis informasi, memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kesiapan kerja. Hal ini masuk akal mengingat banyak pekerjaan memerlukan kemampuan analitis dan *problem-solving* yang berasal dari pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah. Selain itu, dimensi afektif, yang mencakup sikap, motivasi, dan etika kerja, juga memiliki peranan penting. Mahasiswa dengan sikap yang positif terhadap belajar cenderung memiliki disiplin dan tanggung jawab yang lebih baik di tempat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arimbi.

(2022) dan Adinda *et al.* (2021), bahwa prestasi belajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa yang memiliki prestasi belajar yang baik akan mampu menerapkan hal-hal yang telah dipelajari pada perkuliahan dalam pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung teori *human capital* yang menyatakan bahwa pendidikan formal merupakan investasi yang dapat meningkatkan produktivitas individu di dunia kerja. Prestasi belajar mencerminkan penguasaan ilmu dan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh mahasiswa untuk menyelesaikan tugas-tugas profesional. Selain itu, teori *bloom* tentang ranah kognitif, afektif, dan psikomotor menunjukkan bagaimana dimensi prestasi belajar berkontribusi dalam membentuk individu yang kompeten secara menyeluruh. Dalam konteks ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki prestasi belajar baik lebih siap menghadapi dunia kerja karena mereka memiliki dasar keilmuan yang kuat, kemampuan berpikir kritis, dan kepercayaan diri yang tinggi.

3. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi (X_1) Dan Prestasi Belajar (X_2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,649 yang menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama- sama mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan sebesar 64,9%, sedangkan 35,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori sosial kognitif yang menekankan

pentingnya interaksi antara pengalaman individu dengan lingkungannya dalam membentuk perilaku dan keterampilan. Keaktifan berorganisasi memberikan mahasiswa pengalaman praktis yang dapat meningkatkan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, teori human capital relevan dalam konteks prestasi belajar, yang mencerminkan penguasaan mahasiswa terhadap ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan di dunia kerja. Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan individu yang lebih siap menghadapi tuntutan profesional.

Keaktifan berorganisasi tidak hanya memberikan pengalaman praktis tetapi juga melatih mahasiswa untuk bekerja dalam tim, mengelola konflik, dan menghadapi tekanan. Misalnya, mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung memiliki kepercayaan diri lebih tinggi karena terbiasa berinteraksi dengan berbagai pihak. Namun, ada keterbatasan jika pengalaman organisasi tidak disertai refleksi dan pembelajaran. Organisasi yang hanya berfokus pada kegiatan seremonial, misalnya, mungkin tidak memberikan dampak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Prestasi belajar, di sisi lain, menunjukkan pentingnya aspek kognitif dalam kesiapan kerja. Mahasiswa dengan prestasi akademik tinggi memiliki dasar teoritis yang kuat, kemampuan analitis, dan keterampilan *problem-solving*. Namun, dalam beberapa kasus, mahasiswa dengan nilai akademik tinggi mungkin kurang memiliki keterampilan sosial jika mereka tidak terlibat dalam kegiatan non-akademik. Oleh karena itu, keseimbangan antara aktivitas organisasi dan pencapaian akademik menjadi kunci utama dalam membentuk kesiapan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Irmayanti *et al.* (2020), yang menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi meningkatkan kemampuan manajerial dan adaptasi mahasiswa di dunia kerja. Studi ini juga sejalan dengan temuan Maretha *et al.* (2022), yang menemukan bahwa prestasi belajar berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja melalui penguasaan keterampilan teknis dan intelektual. Namun, penelitian ini memperlihatkan bahwa kontribusi keaktifan berorganisasi lebih besar dibandingkan prestasi belajar, yang mungkin disebabkan oleh lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Makassar yang mendorong keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Penelitian ini memperkuat relevansi teori sosial kognitif dan *human capital* dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa perlu diarahkan untuk mengelola waktu dengan baik agar dapat aktif dalam organisasi tanpa mengabaikan pencapaian akademik. Program *mentoring* atau pelatihan *soft skills* dapat menjadi solusi untuk mengintegrasikan kedua aspek tersebut. Universitas Muhammadiyah Makassar dapat mengembangkan kebijakan yang mendorong partisipasi organisasi mahasiswa dengan tetap memastikan mereka memenuhi standar akademik yang baik. Kurikulum berbasis proyek atau kegiatan praktik kerja dapat diterapkan untuk memperkuat kesiapan kerja mahasiswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja. Dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Ditunjukkan dari hasil Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,824 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.449
2. Terdapat pengaruh positif signifikan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja. Ditunjukkan dari hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 2,234 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien regresi sebesar 2,205
3. Terdapat pengaruh signifikan keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja. Ditunjukkan dari nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,649 yang menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama- sama mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan sebesar 64,9%.

B. Saran

Dari hasil penelitian, peneliti memiliki beberapa saran untuk mahasiswa, universitas dan juga peneliti selanjutnya.

1. Untuk mahasiswa disarankan untuk meningkatkan keaktifan dalam

berorganisasi guna mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang dibutuhkan di dunia kerja. Universitas diharapkan dapat memfasilitasi mahasiswa dengan program pengembangan diri yang mengintegrasikan kegiatan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam keaktifan berorganisasi masih kurang pada aspek manajemen waktu dibandingkan aspek yang lain, sehingga mahasiswa disarankan meningkatkan manajemen waktu karena manajemen waktu berpengaruh pada tingkat kesiapan kerja.

2. Universitas perlu lebih fokus pada peningkatan aspek kognitif mahasiswa karena hal tersebut yang kurang dari aspek lainnya, caranya dengan memberikan pelatihan yang mendukung kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah. Metode pembelajaran interaktif seperti diskusi dan studi kasus, serta tugas-tugas yang menantang, dapat memperkaya penguasaan kognitif. Selain itu, mengintegrasikan pembelajaran dengan proyek berbasis dunia kerja akan membantu mahasiswa memahami relevansi teori terhadap kesiapan kerja. Teknologi pembelajaran seperti e-learning dan simulasi juga dapat dimanfaatkan untuk memperkaya pengetahuan mahasiswa di luar kelas.
3. Mahasiswa disarankan untuk lebih aktif terlibat dalam organisasi kampus sambil tetap menjaga prestasi akademik melalui manajemen waktu yang baik. Keaktifan berorganisasi dapat mengembangkan keterampilan seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim, yang penting untuk kesiapan kerja. Universitas, di sisi lain, dapat menciptakan program yang mengintegrasikan kegiatan organisasi dengan pembelajaran akademik, serta memberikan pelatihan manajemen waktu untuk membantu

mahasiswa menjaga keseimbangan antara keduanya. Dengan demikian, keduanya dapat berkembang secara bersamaan, mempersiapkan mahasiswa dengan lebih baik untuk dunia kerja.

4. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penelitian serupa dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih sesuai, contohnya seperti menggunakan sampel bertingkat atau *stratified sampling*, peneliti selanjutnya juga bisa mempertimbangkan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kesiapan kerja, seperti pengalaman magang atau dukungan keluarga, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. M. 2022. *Penerapan Teori Belajar Behaviorisme Dalam Pembelajaran (Studi Pada Anak)*. *An-Nisa*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.30863/an.v15i1.3315>
- Amin, A. M., & Yanti, R. F. 2021. *Pengaruh Brand Ambassador, E-WOM, Gaya Hidup, Country Of Origin dan Motivasi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare Korea Nature Republic*. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.111>
- Angraini, D. I., Murisal, & Ardias, W. S. 2021. *Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat*. *Jurnal Psikologi Islam*, 12(1), 84–100.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arimbi, B. T. 2022. *Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*.
- Astuti, E. 2022. *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Perilaku Belajar Mahasiswa Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) PAI periode 2022 di IAIN Parepare*. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Badan Pusat Statistik. 2024. *Pengangguran terbuka dengan tingkat pendidikan terakhir universitas*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Brady. M dan Loonam. J. 2010. *Exploring the use of entity-relationship diagramming as a technique to support grounded theory inquiry*. *Bradford: Emerald Group Publishing*.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dali Gulo. 1987. *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Dede, D., Amir, M., & Arifin, M. T. 2021. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar IPS Siswa Kelas VIII SMPN Satu Atap Paga Kecamatan Tanawawo*. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(4), 10–17.
- Erni, Rernawan. 2011. *Organizations Culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, Bandung: Afabeta.
- Fithriyyah, M. U. 2021. *Dasar - Dasar Teori Organisasi*. Jakarta: Institue for Research and Development. ISBN 978-623-94628-5-7.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Gunawan, G. 2020. *Validitas dan Reliabilitas Konstruk Person-Organization Fit di Indonesia*. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 163–178. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2445>.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Haq, V. A. 2022. *Menguji Validitas Dan Reliabilitas Pada Mata Pelajaran Al Qur'an Hadits Menggunakan Korelasi Produk Momenspearman Brown*. *An-Nawa: Jurnal Studi Islam*, 4(1), 11–24. <https://doi.org/10.37758/annawa.v4i1.419>.
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. 2020. *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening*. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>.
- Mahmudah, L., Armella, R., & Hidayat, A. F. S. 2022. *Korelasi Keaktifan Berorganisasi dengan Prestasi Belajar Mahasiswa*. *Borneo Journal of Islamic Education*, 2(1), 25–36.
- Makki, B. I. dkk. 2015. *The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework*, *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), pp. 1007–1011. doi: 10.19026/rjaset.10.1867.
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. 2022. *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP*. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(5), 7150–7158. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4005>.
- Muspawi, M., & Lestari, A. 2020. *Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja*. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>.
- Mustari, A. M. I. 2021. *Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

Universitas Brawijaya). Jurnal Ilmiah Mahasiswa.

- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>.
- Ni'matur Rahmayanti, Muhammad Saifuddin. 2021. *Pengaruh brand image, hargadan fashion lifesyle terhadap keputusan pembelian pakaian branded preloved di thriftshop online di instagram*. *Managemen Business Journal*, 4 (2).
- Ningsih, E. F. 2023. *Teori sosial kognitif dan relevansinya bagi pendidikan di Indonesia*. *Humanika*, 23(1), 21–26. <https://doi.org/10.21831/hum.v23i1.29307>.
- Notoatmodjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novaldy, T., Mahpudin, A. 2021. *Penerapan Aplikasi Dengan Menggunakan Barcode Dan Aplikasi Untuk Laporan Presensi Kepada Orang Tua*. Banten: ICT Learning 5 (1): 1–9.
- Nurhadi. 2020. *Teori kognitivisme serta aplikasinya dalam pembelajaran*. 2, 77–95.
- P. Stephen. Robbins dan Timothy A. Juge. 2008. *Budaya Organisasi*. penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Puspitarini, R. C., & Permatasari, Y. R. 2020. *Structural Equation Model in Examining the Effect of Organizational Activeness and Learning Achievement on Work Readiness*. *Jurnal Khazanah Sosial*, 2(2), 94–104. <https://doi.org/10.15575/ks.v2i2>.
- Qur'ani, B. 2023. *Belajar dan Pembelajaran*. Tahta Media Group, 01, 1–23.
- Ramadhani Asiri, F., Simarmata, R., Barella, Y., JI Profesor Dokter H Hadari Nawawi, J. H., Laut, B., Pontianak Tenggara, K., Pontianak, K., & Barat, K. 2024. *Strategi Belajar Mengajar (Project Based Learning)*. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(2), 255–266. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i2.2644>.
- Ratuela, Y. R., 2022. *Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FBE unsrat manado*. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun*

2003 No. 78. Jakarta: Sekretariat Negara.

Romdoniyah, Dedih, & A. 2022. *Epistemic : Jurnal Ilmiah Pendidikan Epistemic : Jurnal Ilmiah Pendidikan*. 01(02), 131–152.

Rosara, D. B., Hartini, & Nugroho, J. A. 2018. *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja I*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, 4(1), 1-14.

Rosyid, Moh. Zaiful, dkk. 2019. *Prestasi Belajar*. Jawa Timur : Literasi Nusantara.

Susanto. 2016. *Teori Belajar Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Cet 4. Jakarta: Kencana.

Sanaky, M. M. 2021. Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Setyaningrum, M. L. 2018. *Motivasi Berprestasi Pada Atlet Penyandang Tunadaksa yang Mengikuti Paralympic*. Psikoborneo: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(3).

Stevani, & Yulhendri. 2014. *Pengaruh Praktek Kerja Industri(Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang*. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 1, 53 - 61.

Sudariana, & Yoedani. 2022. *Analisis Statistik Regresi Linier Berganda*. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.

Sugiharto dan sitinjak. 2006. *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.

_____, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung.

Suryabrata, S. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Syah, Muhibbin. 2011. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tanjung A, S., et al. 2022. *Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.

Tanjung,H., dan Devi,A. 2022. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat*

& Keputusan Mahasiswa Bogor Berinvestasi di Pasar Modal Syariah pada Masa Pandemi (2019-2020). *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5, 2747-0490.

Tong, M., & Gao, T. 2022. For Sustainable Career Development: Framework and Assessment of the Employability of Business English Graduates. *Frontiers in Psychology*, 13(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847247>.

Universitas Muhammadiyah Makassar. 2021. *Peraturan Akademik Universitas Muhammadiyah Makassar Edisi Revisi 2 2021/2022*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Wiharja MS, H., Rahayu, S. and Rahmiyati, E. 2020 „Klasifikasi Gender Berdasarkan Suara Dengan Naive Bayes Dan Mel Frequency Cepstral Coefficient“, *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), pp. 11–18. doi: 10.38038/vocatech.v2i1.

Zendrato, W., & Laia, Y. 2018. *Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Nias Selatan Tahun Akademik 2017/2018*. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 3(1), 44-47. E-ISSN: 2614-6061, P-ISSN: 2527.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH KEAKTIFAN BERORGANISASI DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA: STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu alternatif yang memenuhi persepsi saudara/l dengan cara memberi tanda (√), adapun makna dari tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju = 5
- S= Setuju = 4
- KS = Kurang Setuju = 3
- TS = Tidak Setuju = 2
- STS = Sangat Tidak Setuju = 1

2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang saudara/i miliki

DATA RESPONDEN

NAMA:	NIM:
JURUSAN:	ANGKATAN:
ORGANISASI:	

DAFTAR PERNYATAAN

No.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Keaktifan Berorganisasi (X₁)						
KOMITMEN						
1.	Saya selalu berusaha serius dan aktif terlibat dalam kegiatan organisasi					
2.	Saya berkomitmen untuk tetap konsisten dalam usaha saya meskipun menghadapi berbagai tantangan atau hambatan					
MANAJEMEN WAKTU						
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam organisasi tepat waktu tanpa mengabaikan kegiatan lain yang juga penting bagi saya					
4.	Saya mampu mengatur jadwal dengan efektif, membagi waktu antara belajar, organisasi, dan aktivitas pribadi					
AMBISI						
5.	Saya memiliki tujuan jangka panjang yang jelas dan terus berusaha keras untuk mencapainya					
6.	Saya selalu mencari peluang untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan dalam organisasi					
DISIPLIN						
7.	Saya selalu mengikuti aturan dan jadwal yang telah ditetapkan dalam organisasi					
8.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan kewajiban tepat waktu tanpa perlu diingatkan oleh orang lain					
JUJUR DAN TANGGUNG JAWAB DALAM MELAKSANAKAN TUGAS						
9.	Saya selalu berusaha untuk jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan dan tidak pernah melakukan kecurangan					
10.	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan dan siap menerima konsekuensi jika saya tidak dapat menyelesaikannya sesuai harapan					
Prestasi Belajar (X₂)						
ASPEK KOGNITIF						

1.	Saya memahami materi yang diajarkan di kelas dengan baik					
2.	Saya sering menjawab pertanyaan atau menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pengetahuan akademik					
ASPEK AFEKTIF						
3.	Saya tertarik pada materi pelajaran yang saya pelajari					
4.	Saya merasa termotivasi untuk belajar lebih dalam tentang subjek yang diajarkan					
ASPEK PSIKOMOTOR						
5.	Saya mampu menerapkan keterampilan praktis yang diajarkan dalam pelajaran					
6.	Saya terlibat aktif dalam kegiatan praktik yang melibatkan keterampilan fisik di luar teori					
Kesiapan Kerja (Y)						
KETAHANAN (RESILIENSI)						
1.	Saya mampu menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan dengan baik					
2.	Saya selalu bangkit setelah mengalami kegagalan atau masalah di tempat kerja					
KEMATANGAN (MATURITAS)						
3.	Saya mampu membuat keputusan yang matang terkait pekerjaan					
4.	Saya selalu menggunakan penilaian yang baik dalam menghadapi situasi sulit di tempat kerja					
MOTIVASI						
5.	Saya sangat termotivasi untuk memulai karir profesional setelah lulus					
6.	Saya bertekad untuk mencapai kesuksesan dalam karir yang saya pilih					
KEMAMPUAN INTERPERSONAL						
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja atau atasan					

8.	Saya sering bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
----	---	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2 TABULASI DATA KUESIONER

No	Nama Lengkap	Nim	Program Studi	Angkatan	Nama Organisasi
1	Awalia	105721110622	Manajemen	2022	UKMBAHASA
2	Rosnita	105731115121	Akuntansi	2021	UKM Bahasa
3	Nur Maszytah	105391101422	pendidikan Fisika	2022	HMP PENDIDIKAN FISIKA
4	Evi Atriani	105731105821	Akuntansi	2021	HIMANSI
5	SINARTI	105731109921	AKUNTANSI	2021	UKM KOKAM
6	Nur Syawalia Hasrun Aras	105611117921	ilmu Administrasi Negara	2021	UKM BAHASA
7	Fini Fitriah	105721111821	Manajemen	2021	HMJM
8	Asminanda Pasindringi	105651107121	ilmu komunikasi	2021	Pikom IMM Ilkom
9	Hairun M.Nur	105721109121	manajemen	2021	Hipermata/HMJM
10	Susiana	105741100121	Ekonomi Islam	2021	HIMAKIS
11	Rasti Agustina	105741100621	Ekonomi Islam	2021	Himpunan Mahasiswa Ekonomi Islam
12	Aryuda Al Aminaturasyidah	105741103021	Ekonomi Islam	2021	UKM BAHASA Unismuh Makassar
13	Umu Aiman Arpa	105741103421	Ekonomi Islam	2021	HMJ dan BEM FEB
14	Nurhaliza	105441101421	Pendidikan Biologi	2021	HIMABIO
15	Widia Astuti	105611114122	ilmu Administrasi Negara	2022	UKM BAHASA
16	Zabrifha Humaerah F.	105611117821	ilmu Administrasi Negara	2021	UKM BAHASA
17	Suciyati N.E.P	105351105522	Pendidikan Bahasa Inggris	2022	UKM Bahasa
18	Sitti isra	105721111121	Manajemen	2021	Himpunan mahasiswa jurusan manajemen
19	Risna Aulia	105721111922	Manajemen	2022	Ukm Bahasa
20	Selmi	105721108621	MANAJEMEN	2021	IMM
21	Asnadia	105721111221	Manajemen	2021	IMM
22	Nur Maghfira Kasy Azzahra	105401123421	PGSD	2021	UKM BAHASA
23	Reski Almanira	105721111722	Manajemen	2022	UKM BAHASA
24	adni dzilrasy	105351103722	Pendidikan Bahasa Inggris	2022	Ukm bahasa
25	Sri Juliana Putri Aswan	105191113521	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM	2021	Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Bahasa
26	Rosmawati	105191113321	Pendidikan agama islam	2021	IMM
27	Mukhlisah Amaliah	105191108821	Pendidikan agama Islamp	2021	Ikatan pelajar Muhammadiyah
28	Anita Massa Maharani	105721109822	Manajemen	2022	UKM Bahasa
29	Sarinah	105191114021	Pendidikan agama Islam	2021	Ikatan pelajar Muhammadiyah
30	Nurmila Sari Putri	105401122721	PGSD	2021	UKM BAHASA
31	Nismawati	105741100322	Ekonomi Islam	2022	Ukm bahasa
32	Syahruil ramadhan	105721127921	Manajemen	2021	Ikatan mahasiswa muhammadiyah
33	Yessi Andriani	105721128421	Manajemen	2021	Pikom IMM Feb Unismuh Makassar
34	Nurul Ainul Mukrima	105721111521	Manajemen	2021	IMM
35	Nur Faidah	105721109621	Manajemen	2021	Himpunan Mahasiswa Manajemen
36	Novia Ramadhani	105721115621	Manajemen	2021	IMM
37	Nur Acikin	105721112721	Manajemen	2021	Imm
38	Rosdiana Dewi	105721109521	Manajemen	2021	Imm
39	Nurul Hikma Hamid	105611106223	ilmu Administrasi Negara	2023	Ukm Bahasa
40	Muhammad Zacki Mubarak	105351101822	Pendidikan Bahasa Inggris	2022	UKM BAHASA
41	Asman	105961103423	Agribisnis	2023	Ikatan mahasiswa muhammadiyah
42	Muhammad Yusuf Alfurqan	105641102523	ilmu pemerintahan	2023	HIMJIP
43	Mufidah Humairah. S	105131116422	Farmasi	2022	Pikom IMM Farmasi
44	Muhammad azhar abbas	105721104423	Manajemen	2023	Ukm bahasa
45	Irwansyah	105751100521	Perpajakan	2021	Himapa
46	Muhamad Zailani U Pao	105351102822	Pendidikan Bahasa Inggris	2022	Himpunan Mahasiswa Islam
47	Putri rahmadani hasmar	105611113022	ilmu administrasi negara	2022	Ukm bahasa
48	Lutfiah Maulina Rajab	105351102823	Pendidikan bahasa Inggris	2023	UKM BAHASA
49	Henri Setiawan	105191107623	Pendidikan Agama Islam	2023	Ukm Bahasa
50	Sumarni	105351101522	Pendidikan bahasa Inggris	2022	UKM BAHASA
51	Tri Sevlani	105351101322	Pendidikan Bahasa Inggris	2022	UKM Bahasa
52	Ardian syaputra	105841107823	Teknik informatika	2023	UKM BAHASA
53	Rezki amella	105721109721	Manajemen	2021	UKM olahraga
54	Sukrami Wlandari	105721111321	Manajemen	2021	IMM FEB
55	Rahmiyati	105721112221	Manajemen	2021	IMM FEB
56	DWI CITRA NURANI	105721111021	MANAJEMEN	2021	IMM
57	MUHAMMAD ILHAM ISMAIL	105721109921	Manajemen	2021	Hmj manajemen
58	Aisyah Nur Ramadhani	105721111721	Manajemen	2021	HMJ Manajemen
59	Saskia Anastasya DwiPutri	105721114421	Akuntansi	2021	IMM
60	Rahmiati	105621116121	Akuntansi	2021	IMM
61	Nurjannah Tawakkal	105721114921	Akuntansi	2021	IMM
62	St. Suleha	105721114521	Agribisnis	2021	IMM
63	Rajib UL Sandi	105721115421	Agribisnis	2021	IMM
64	Nadha Auliyah	105721114221	Manajemen	2021	IMM
65	Sakinah Eka Putri	105721101021	Manajemen	2021	IMM
66	Andi Kumala Sari Dewi	105721102121	Ekonomi pembangunan	2021	IMM
67	Muh. Anwar	105721103021	Akuntansi	2021	IMM
68	Riswan	105711102321	Ekonomi pembangunan	2021	IMM
69	Ryan Aditya Mansyur	105711102321	Akuntansi	2021	IMM
70	Noraini binti Abdullah	105351100521	Pendidikan Bahasa Inggris	2021	UKM BAHASA
71	Ayu Febrianti	105731107421	Akuntansi	2021	HIMANSI
72	Jusfiadi	105721122721	Manajemen	2021	HMJM
73	Muhammad Misdar	105721128521	Manajemen	2021	UKM BAHASA
74	Andi amil amrillah	105351103821	Pendidikan Bahasa Inggris	2021	UKM BAHASA
75	Rizal Nurdin	105971100922	Agroteknologi	2022	UKM BAHASA
76	Fifi citra alayda	105731113921	Akuntansi	2021	HIMANSI
77	Ismeth Nurhadi	105351104321	Teknik Informatika	2021	UKM BAHASA
78	Rizka Safitri	105731116821	Akuntansi	2021	HIMANSI
79	Juliarti Safitri	105721108721	Manajemen	2021	HMJM
80	Zakdy M.	105731105521	Akuntansi	2021	HIMANSI
81	Sri Wahyuni	105731121021	Akuntansi	2021	HIMANSI
82	Riskullah	105251103721	Hukum ekonomi syariah	2021	UKM BAHASA
83	Arwiza Amelia	105331102821	Pendidikan Bahasa Indonesia	2021	UKM BAHASA
84	Zulkifli	105841111321	Teknik informatika	2021	UKM BAHASA
85	Rahmat Irwandi	105841111821	Teknik informatika	2021	UKM BAHASA
86	Nadyah Ashara Ramdani	105401123321	PGSD	2021	Himpunan mahasiswa PGSD
87	Vira nur alika	105401125021	PGSD	2021	UKM BAHASA
88	Nasrullah Ahmad	105651101123	ilmu Komunikasi	2023	Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi
89	Irwan Efendi	105721127421	Manajemen	2021	HMJM
90	Anugrah cikal nasrullah	105721122721	Manajemen	2021	HMJM
91	Nur supiani putri	105401122321	PGSD	2021	UKM BAHASA
92	Supirman	105731110021	Akuntansi	2021	UKM Bahasa
93	Serli	105251103923	Pendidikan Bahasa Inggris	2023	Himpunan Mahasiswa Pendidikan Bahasa Inggris
94	Khusnul Fatimah	105721110023	Manajemen	2023	UKM BAHASA
95	Lutfiah Zain	105651102723	ilmu Komunikasi	2023	Pikom IMM Ilkom
96	Muh. Mahdi Fatirrizqullah	105651102822	ilmu Komunikasi	2022	Ukm Bahasa

		lampiran hasil kuesioner keaktifan berorganisasi (x1)									
No	Nama Lengkap	x1.p1	x1.p2	x1.p3	x1.p4	x1.p5	x1.p6	x1.p7	x1.p8	x1.p9	x1.p10
1	Awalia	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
2	Rosnita	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
3	Nur Masyitah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	Evi Atriani	3	3	2	1	3	4	2	5	5	3
5	SINARTI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	Nur Syawalia Hasrun Aras	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	Fini Fitriah	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
8	Asminanda Pasindringi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	Hairun M.Nur	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4
10	Susiana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	Rasti Agustina	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3
12	Ayuda Al Aminaturasyidah	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5
13	Umu Aiman Arpa	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	Nurhaliza	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	Widia Astuti	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	Zabrina Humaerah F.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
17	Suciyati N.E.P	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
18	Sitti Isra	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5
19	Risna Aulia	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
20	Selmi	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
21	Asnadia	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
22	Nur Maghfira Kasy Azzahra	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
23	Reski Almarira	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	adni dzilarsy	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4
25	Sri Juliana Putri Aswan	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
26	Rosmawati	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5
27	Mukhlisah Amaliah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	Anita Massa Maharani	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
29	Sarinah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	Nurmila Sari Putri	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
31	Nismawati	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4
32	Syahri ramadhan	3	3	4	4	5	5	2	4	3	4
33	Yessi Andhiani	4	2	3	4	2	3	3	4	5	4
34	Nurul Anul Mukrima	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
35	Nur Faidah	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
36	Novia Ramadhani	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4
37	Nur Acikin	3	3	3	1	2	4	5	4	4	4
38	Rosdiana Dewi	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
39	Nurul Hikma Hamid	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
40	Muhammad Zekki Mubarak	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3
41	Asman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	Muhammad Yusuf Alfurqan	5	5	3	3	5	5	4	3	4	5
43	Mufidah Humairah, S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Muhammad azhar abbas	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	Irwansyah	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
46	Muhamad Zailani U Pao	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
47	Putri rahmadani hasmar	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
48	Lutfiah Maulina Rajab	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
49	Henri Setiawan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	Sumarni	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
51	Tri Selviani	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5
52	Ardian syaputra	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5
53	Rezki amelia	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4
54	Sukrani Wulandari	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
55	Rahmiyati	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
56	DWI CITRA NURANI	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
57	MUHAMMAD LHAMJSMAIL	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2
58	Aisyah Nur Ramadhini	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	Saskia Anastasya Dwi Putri	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
60	Rahmiati	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
61	Nurjannah Tawakkal	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
62	St. Suleha	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
63	Rajib UL Sandi	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
64	Nadha Auliya	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
65	Sakinah Eka Putri	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
66	Andi Kumala Sari Dewi	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
67	Muh. Anwar	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
68	Riswan	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
69	Ryan Aditya Mansyur	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
70	Noraini binti Abdullah	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
71	Ayu Febrianti	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
72	Jusfiadi	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
73	Muhammad Misdar	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
74	Andi amirillah	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
75	Rizal Nurdin	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
76	Fifi citra alayda	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
77	Ismeth Nurhadi	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
78	Rizka Safitri	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
79	Juliarti Safitri	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
80	Zaldy M.	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
81	Sri Wahyuni	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
82	Riskullah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	Anwiza Amelia	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	Zulkifli	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
85	Rahmat Irwandi	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
86	Nadyah Ashara Ramdani	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
87	Vira nur alika	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
88	Nasrullah Ahmad	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
89	Irwan Efendi	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
90	Anugrah cikal nasrullah	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
91	Nur supiani putri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	Supirman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	Serli	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
94	Khusnul Fatimah	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
95	Lutfiah Zain	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	Muh. Mahdi Fatirizqullah	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

No	Nama Lengkap	prestasi belajar (x2)					
		x2_p1	x2_p2	x2_p3	x2_p4	x2_p5	x2_p6
1	Awalia	4	5	4	5	5	4
2	Rosnita	3	4	4	4	4	4
3	Nur Masyitah	4	5	5	5	4	4
4	Evi Atriani	4	4	4	4	4	2
5	SINARTI	4	4	4	4	4	4
6	Nur Syawalia Hasrun Aras	4	4	4	4	4	4
7	Fini Fitriah	5	5	5	5	5	4
8	Asminanda Pasindingi	5	5	5	5	5	5
9	Hairun M.Nur	4	4	5	4	4	4
10	Susiana	4	4	4	4	4	4
11	Rasti Agustina	4	4	4	4	4	3
12	Aryuda Al Aminaturasyidah	4	4	5	4	4	5
13	Umu Aiman Arpa	4	4	4	4	4	4
14	Nurhaliza	4	4	4	4	4	4
15	Widia Astuti	4	4	4	4	4	4
16	Zabrifa Humaerah F.	4	4	4	4	4	4
17	Suciyati N.E.P	4	4	3	4	4	4
18	Sitti isra	5	4	4	4	5	4
19	Risna Aulia	4	4	5	4	4	4
20	Selmi	5	4	5	4	5	5
21	Asnadia	4	5	4	5	5	5
22	Nur Maghfira Kasy Azzahra	4	4	5	5	4	4
23	Reski Almanira	4	4	4	4	4	4
24	adni dzilarsy	5	5	5	5	5	5
25	Sri Juliana Putri Aswan	3	3	3	3	3	3
26	Rosmawati	4	3	3	5	4	5
27	Mukhlisah Amaliah	5	5	5	5	5	5
28	Anita Massa Maharani	5	5	5	5	4	5
29	Sarinah	5	5	5	5	5	5
30	Nurmila Sari Putri	4	4	4	4	4	5
31	Nismawati	3	4	5	4	4	4
32	Syahrul ramadhan	3	4	3	3	4	4
33	Yessi Andriani	4	4	3	4	3	4
34	Nurul Ainul Mukrima	4	5	4	5	4	5
35	Nur Faidah	5	5	5	5	5	5
36	Novia Ramadhani	4	4	4	3	4	4
37	Nur Acikin	2	2	2	2	3	2
38	Rosdiana Dewi	5	5	4	5	5	5
39	Nurul Hikma Hamid	4	4	4	5	4	4
40	Muhammad Zacki Mubarak	3	4	3	4	3	4
41	Asman	4	4	5	5	5	5
42	Muhammad Yusuf Alfurqan	4	4	4	4	4	4
43	Mufidah Humairah, S	4	4	4	4	4	4
44	Muhammad azhar abbas	5	5	5	5	5	5
45	Irwansyah	4	5	4	4	4	5
46	Muhamad Zailani U Pao	4	4	4	4	4	5
47	Putri rahmadani hasmar	4	5	4	4	4	4
48	Lutfiah Maulina Rajab	4	4	4	4	4	4
49	Henri Setiawan	4	4	4	4	4	4
50	Sumarni	4	4	4	4	4	3
51	Tri Selviani	4	5	4	4	4	5
52	Ardian syaputra	4	5	5	5	4	2
53	Rezki amelia	5	5	5	5	4	4
54	Sukrani Wuandari	5	5	5	5	4	4
55	Rahmiyati	4	5	4	5	5	5
56	DWI CITRA NURANI	5	5	5	5	4	5
57	MUHAMMAD ILHAM ISMAIL	2	4	2	4	4	4
58	Aisyah Nur Ramadhini	4	3	4	4	4	4
59	Saskia Anastasya Dwi Putri	4	5	4	5	4	5
60	Rahmiati	4	5	4	5	4	5
61	Nurjannah Tawakkal	5	4	5	4	5	5
62	St. Suleha	4	5	4	5	4	5
63	Rajib UL Sandi	5	4	5	4	5	4
64	Nadha Auliya	4	5	4	5	4	5
65	Sakinah Eka Putri	4	5	4	5	4	5
66	Andi Kumala Sari Dewi	5	4	5	4	5	4
67	Muh. Anwar	4	5	4	5	4	5
68	Riswan	5	4	5	4	5	4
69	Ryan Aditya Mansyur	4	5	4	5	4	5
70	Noraini binti Abdullah	4	4	4	5	4	5
71	Ayu Febrianti	5	5	4	3	4	5
72	Jusfiadi	5	4	4	4	4	5
73	Muhammad Misdar	5	5	5	5	5	5
74	Andi amil amrillah	5	4	4	4	5	5
75	Rizal Nurdin	5	5	4	4	4	5
76	Fifi citra alayda	5	5	4	5	5	5
77	Ismeth Nurhadi	5	5	4	5	5	5
78	Rizka Safitri	4	4	4	4	4	5
79	Juliarti Safitri	5	3	4	4	4	4
80	ZalDY M.	5	5	4	4	4	4
81	Sri Wahyuni	3	4	4	4	4	4
82	Riskullah	4	4	4	4	4	4
83	Arwiza Amelia	4	4	4	4	4	4
84	Zulkifli	4	4	5	5	4	4
85	Rahmat Irwandi	4	4	4	4	4	4
86	Nadyah Ashara Ramdani	4	4	4	4	4	4
87	Vira nur alika	5	5	5	5	5	5
88	Nasrullah Ahmad	4	3	4	4	4	4
89	Irwan Efendi	4	4	4	4	4	4
90	Anugrah cikal nasrullah	4	4	4	4	4	4
91	Nur supiani putri	4	4	4	4	4	4
92	Supirman	4	4	4	4	4	4
93	Serli	4	4	4	5	4	4
94	Khusnul Fatimah	4	4	5	5	4	4
95	Lutfiah Zain	4	4	4	4	4	4
96	Muh. Mahdi Fatirrizqullah	4	4	5	4	4	4

X1.Pearson	.433*	.513*	.468*	.452*	.420*	.665*	.454*	.533*	.408*	1	.736*
10 Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*
n											
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
TotalPearson	.722*	.685*	.768*	.696*	.746*	.727*	.746*	.720*	.620*	.736*	1
X1 Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
n											
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . 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	96	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.895	10

N	96	96	96	96	96	96	96
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

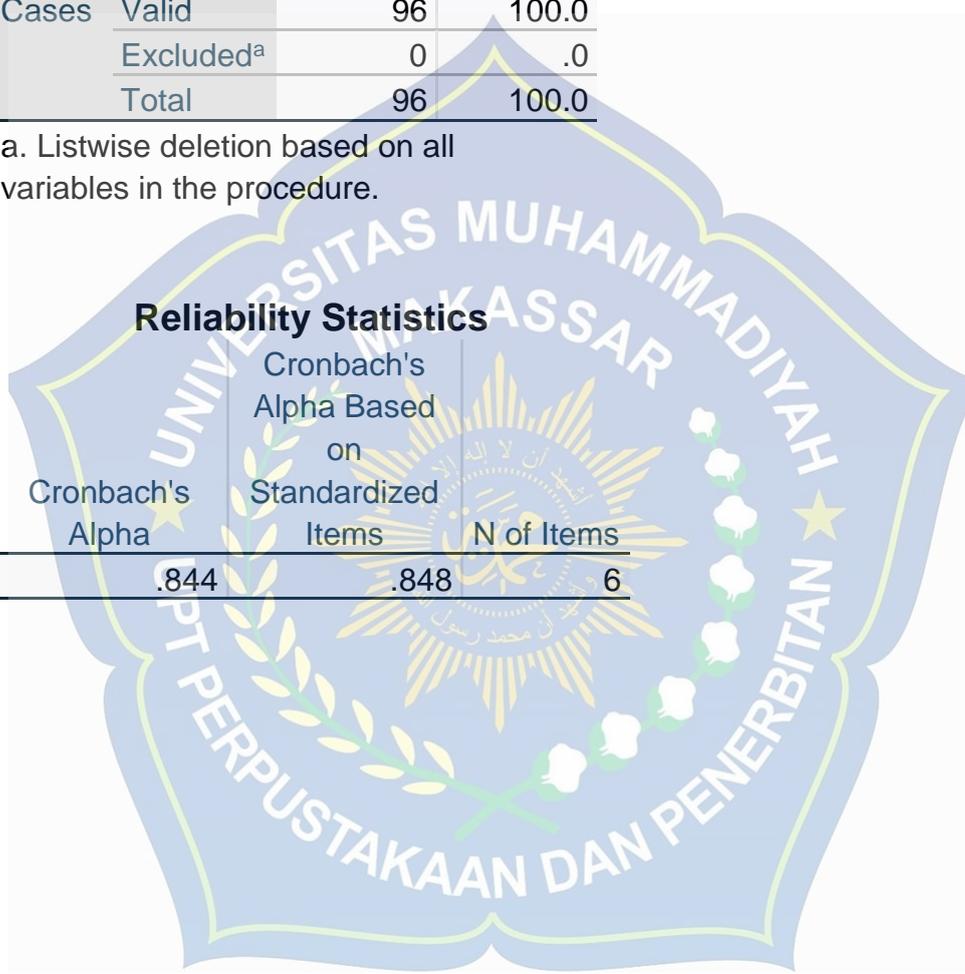
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.848	6



	Sig. (2-tailed)	.104	<.001	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.P 7	Pearson Correlation	.389*	.331*	.544*	.267*	.545*	.334*	1	.548*	.725*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.008	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.P 8	Pearson Correlation	.315*	.469*	.322*	.425*	.296*	.400*	.548*	1	.676*
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.001	<.001	.003	<.001	<.001		<.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Total_Y	Pearson Correlation	.671*	.756*	.803*	.642*	.649*	.608*	.725*	.676*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . 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	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.845	8

NORMLITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.931111
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.060
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.074
99% Confidence Interval	Lower Bound	.067
	Upper Bound	.081
	Bound	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient B	Standardized Coefficient Beta	Standardized Coefficient t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.643		5.284	<.001		
Keaktifan Berorganisasi	.449	.687	8.824	<.001	.622	1.607
Prestasi Belajar	.205	.174	2.234	.028	.622	1.607

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.642	1.952	2.079

a. Predictors: (Constant), Prestasi Belajar, Keaktifan Berorganisasi

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

HETEROKEDASTISITAS



REGRESI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.642	1.952

a. Predictors: (Constant), PRESTASI BELAJAR, KEAKTIFAN BERORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.716	2	327.858	86.066	0.001 ^b
	Residual	354.273	93	3.809		
	Total	1009.990	95			

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PRESTASI BELAJAR, KEAKTIFAN BERORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.643	2.014		5.284	<.001
	KEAKTIFAN BERORGANISASI	.449	.051	.687	8.824	<.001
	PRESTASI BELAJAR	.205	.092	.174	2.234	.028

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA DAN PENERBITAN

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

T tabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975

df	0,05	0,025
157	1.655	1.975
158	1.655	1.975
159	1.654	1.975
160	1.654	1.975
161	1.654	1.975
162	1.654	1.975
163	1.654	1.975
164	1.654	1.975
165	1.654	1.974
166	1.654	1.974
167	1.654	1.974
168	1.654	1.974
169	1.654	1.974
170	1.654	1.974
171	1.654	1.974
172	1.654	1.974
173	1.654	1.974
174	1.654	1.974
175	1.654	1.974
176	1.654	1.974
177	1.654	1.973
178	1.653	1.973
179	1.653	1.973
180	1.653	1.973
181	1.653	1.973
182	1.653	1.973
183	1.654	1.973
184	1.653	1.973
185	1.653	1.973
186	1.653	1.973
187	1.653	1.973
188	1.653	1.973
189	1.654	1.973
190	1.653	1.973
191	1.653	1.972
192	1.653	1.972
193	1.653	1.972
194	1.653	1.972
195	1.654	1.972
196	1.653	1.972
197	1.653	1.972
198	1.653	1.972
199	1.653	1.972
200	1.653	1.972

Tabel Durbin Watson (DW)

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6654	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.26	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN 5 SURAT IZIN PENELITIAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5403/05/C.4-VIII/XII/1446/2024

04 Desember 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

03 Jumadil akhir 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamamdiyah Makassar

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 75/05/A.2-II/XII/46/2024 tanggal 4 Desember 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NAVANTRY ROSYIDA

No. Stambuk : 10572 1109221

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 9 Desember 2024 s/d 9 Februari 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Mun. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM.1127761



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN
No.665/05/A.2-II/I/46/2025

Menindaklanjuti surat dari LP3M dengan Nomor: 5403/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 dari Lembaga Penelitian Pengembangan dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Makassar, maka yang Bertanda Tangan dibawah ini

Nama : Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M. Si.

NBM : 651507

Jabatan: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Memberikan kepada mahasiswa dibawah ini

Nama : Navantry Rosyida

NIM : 105721109221

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar"

Dengan ini memberikan izin penelitan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dari tanggal 9 Desember 2024 s/d 9 Februari 2025.

Demikian Surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 9 Rajab 1446 H/
9 Januari 2025 M

Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si
NBM: 651507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar



LAMPIRAN 6 HASIL TURNITIN

Bab I NAVANTRY ROSYIDA
105721109221
by Tahap Tutup

Submission date: 19-Feb-2025 08:55AM (UTC+0700)
Submission ID: 2592434750
File name: 1_BAB_I_NAVANTRY_ROSYIDA_105721109221.docx (17.5K)
Word count: 972
Character count: 6973

NAVANTRY ROSYIDA 105721109221

8%

SIMILARITY INDEX



9%

PRIMARY SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

1



6%

2

Submitted to Universitas Sebelas Maret
Student Paper

2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



Bab II NAVANTRY ROSYIDA
105721109221

by Tahap Tutup

Submission date: 19-Feb-2025 08:56AM (UTC+0700)
Submission ID: 2592435391
File name: BAB_IL_NAVANTRY_ROSYIDA_105721109221_1.docx (85.06K)
Word count: 6008
Character count: 41597

Lab II NAVANTRY ROSYIDA 105721109221

13%

SIMILARITY INDEX



6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

Primary Source	Percentage
1 repository.ukj.ac.id Internet Source	5%
2 journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	2%
3 media.neliti.com Internet Source	2%
4 journal.pegatliterasi.or.id Internet Source	2%
5 pt.scribd.com Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Bab III NAVANTRY ROSYIDA

105721109221

by Tahap Tutup



Submission date: 19-Feb-2025 08:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 2592435684

File name: BAB_III_NAVANTRY_ROSYIDA_105721109221_1.docx (54.19K)

Word count: 2518

Character count: 16949

Lab III NAVANTRY ROSYIDA 105721109221

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

turnitin
etd.umy.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

Off



Bab IV NAVANTRY ROSYIDA

105721109221

by Tahap Tutup



Submission date: 18 Feb 2022 11:12AM (UTC+0700)
Submission ID: 2591686894
File name: BAB_IV_NAVANTRY_ROSYIDA_105721109221.docx (168.89K)
Word count: 6391
Character count: 38953

Bab IV NAVANTRY ROSYIDA 105721109221

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX
100% INTERNET SOURCES
6% PUBLICATIONS
6% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

- 1 eprints.uin-suka.ac.id Internet Source 4%
- 2 Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper 2%
- 3 digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source 2%
- 4 eprints.pancabudi.ac.id Internet Source 2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



Bab V NAVANTRY ROSYIDA

105721109221

by Tahap Tutup

Submission date: 19 Feb 2025 08:57AM WTC+0700
Submission ID: 2592436230
File name: BAB_V_NAVANTRY_ROSYIDA_105721109221_1.docx (14.33K)
Word count: 389
Character count: 2769

NAVANTRY ROSYIDA 105721109221

2% SIMILARITY INDEX LULUS 2% INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

PRIMA SOLUTIONS turnitin

1 core.ac.uk Internet Source

2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches



LAMPIRAN 7 SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0111) 866972,881593, Fax.(0111) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Navantry Rosyida

Nim : 105721109221

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8%	10 %
2	Bab 2	13%	25 %
3	Bab 3	2%	10 %
4	Bab 4	9%	10 %
5	Bab 5	2%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 19 Februari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



M. Samudra S. Hum., M.I.P.
NBM. 964 591

LAMPIRAN 8 LEMBAR KONTROL VALIDASI DATA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		NAVANTRY ROSYIDA		
NIM		105721109221		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH KEAKTIFAN BERORGANISASI DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Muchriady Muchran, S. Kom., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I		
NAMA VALIDATOR		Sri Andayaningsih., S.E., M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	01/02/25	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	01/02/25	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	01/02/25	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	01/02/25	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	01/02/25	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	01/02/25	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	01/02/25	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	01/02/25	Lengkap	
9	Dokumentasi	01/02/25	Lengkap	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

LAMPIRAN 9 LEMBAR KONTROL VALIDASI ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Navantry Rosylda		
NIM		105721109221		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar.		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	20/02/2025	<ol style="list-style-type: none">1. Gunakan Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II2. Nama mahasiswa gunakan font arial dan dicapslock3. Kata kunci dan hasilnya dicetak miring	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



BIOGRAFI PENULIS



Navantry Rosyida panggilan Nava lahir di Danga Kota pada tanggal 28 November 2003 dari pasangan suami istri Bapak Nasruddin dan Ibu Sugiaty. Peneliti adalah anak keempat dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kolibali, Kecamatan Aesesa Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu MI Negeri Nagekeo tahun 2015, MTS Negeri Nagekeo lulus tahun 2018, MA Negeri Nagekeo lulus tahun 2021 dan mulai tahun 2021 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN