

**PENGARUH KEAKTIFAN DALAM BERORGANISASI TERHADAP  
KESIAPAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA ORGANISASI  
KEMAHASISWAAN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS ISLAM TAHUN 2025**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

**Oleh:**

**MOH. TAUFIK RIDHA  
21.5.15.0007**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025”** benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan atau plagiat, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 20 Agustus 2025 M  
26 Shafar 1447 H

Penulis



MOH. TAUFIK RIDHA  
NIM. 21.5.15.0007

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025” oleh mahasiswa atas nama **Moh. Taufik Ridha**, NIM: **21.5.15.0007**. Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk dapat diajukan.

Palu, 11 Agustus 2025 M  
17 Shafar 1447 H

Pembimbing I



Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I  
NIP. 19740828 200501 1 002

Pembimbing II



Muhammad Syafaat, S.E., Ak., MSA  
NIP. 19841006 201903 1 003

## PENGESAHAN SKRIPSI

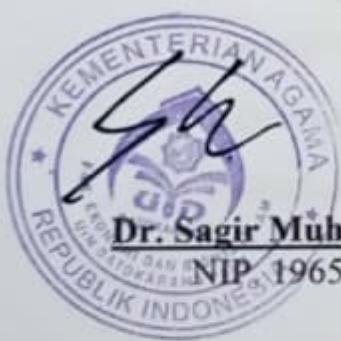
Skripsi saudara **Moh. Taufik Ridha**, NIM: 21.5.15.0007, dengan judul **“Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025”** yang telah diujikan di hadapan Dewan Pengaji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu pada tanggal **20 Agustus 2025 M** bertepatan dengan tanggal **26 Shafar 1447 H**, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi **Perbankan Syariah** dengan beberapa perbaikan.

### DEWAN MUNAQASYAH / SKRIPSI

Ketua Dewan	Irham Pakkawaru, S.E., MSA., Ak	
Pembimbing I	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing II	Muhammad Syafaat, S.E., Ak., MSA	
Pengaji Utama I	Noval, M.M.	
Pengaji Utama II	Nuriatullah, SEI., M.EK	

### MENGETAHUI

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sagir Muhammad Amin., M.Pd.I.  
NIP. 19650612 199203 1 004

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah

  
Abdul Jalil, S.E., M.M  
NIP. 19871110 201903 1 006

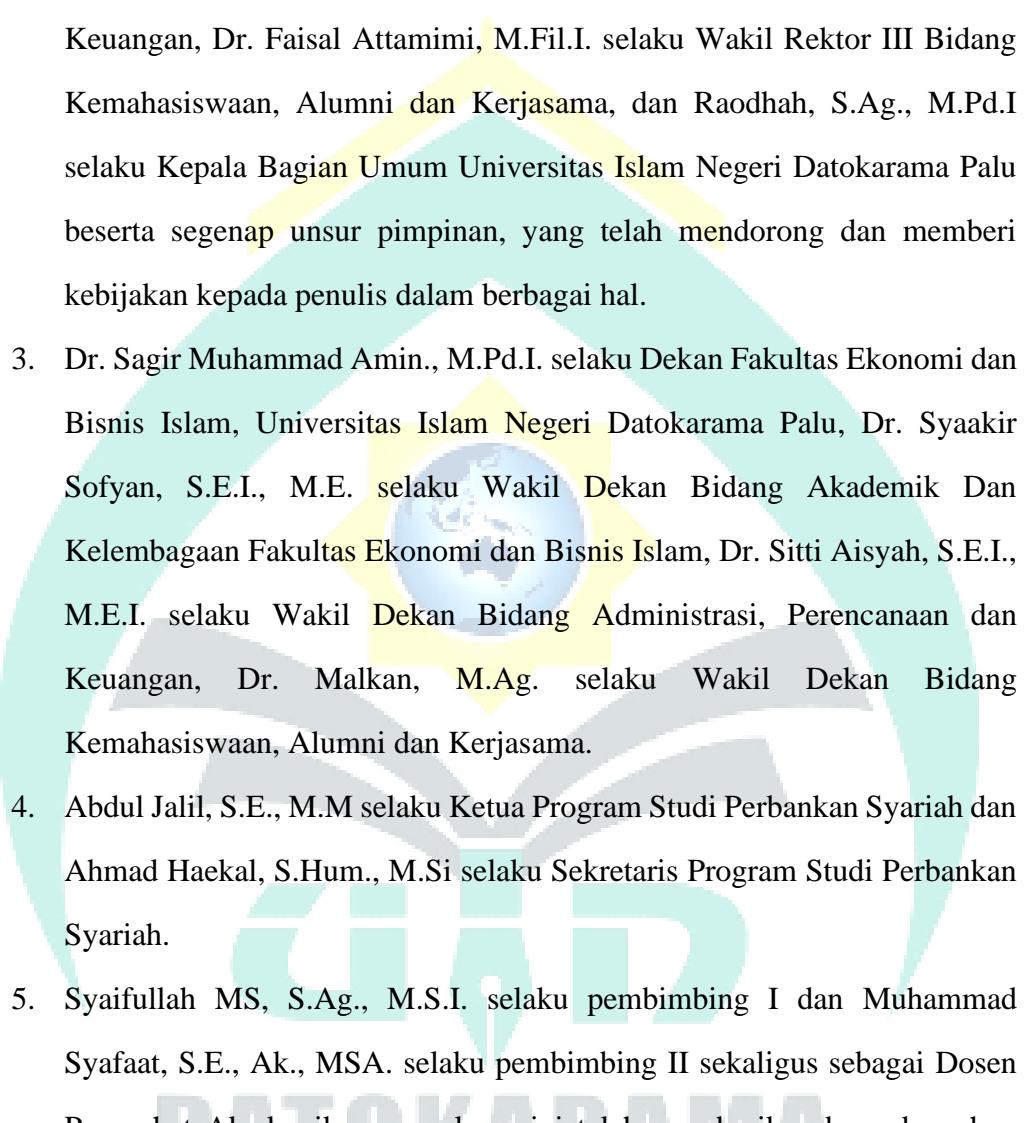
## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta’ala, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyusun skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Shallallahu’alaihi wasallam, beserta para keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penulis sadar bahwa tidak akan mungkin menyelesaikan penelitian ini tanpa dorongan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis yakin bahwa tidak akan ada yang dapat menolong kecuali dari izin Allah swt. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu dengan judul penelitian **“Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025”**.

Melalui kesempatan ini penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi, terkhususnya kepada yang terhormat:

1. Ucapan terima kasih yang paling istimewa dan tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda Alikdam, S.Ag juga Ayahanda Arsyad. Tanpa kasih sayang dan doa yang tak pernah putus, serta segala bentuk pengorbanan yang telah diberikan, penulis tidak akan mampu mencapai titik ini. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala. membala segala kebaikan dan ketulusannya dunia maupun akhirat, Aamiin.

- 
2. Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Dr. Hamka, M.Ag. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Prof. Dr. Hamlan, M.Ag. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Perencanaan Keuangan, Dr. Faisal Attamimi, M.Fil.I. selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, dan Raodhah, S.Ag., M.Pd.I selaku Kepala Bagian Umum Universitas Islam Negeri Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal.
  3. Dr. Sagir Muhammad Amin., M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Malkan, M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.
  4. Abdul Jalil, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.
  5. Syaifulah MS, S.Ag., M.S.I. selaku pembimbing I dan Muhammad Syafaat, S.E., Ak., MSA. selaku pembimbing II sekaligus sebagai Dosen Penasehat Akademik yang selama ini telah memberikan banyak arahan kepada penulis serta dengan ikhlas dalam membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.

6. Rifai, S.E., M.M. selaku Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan dengan sangat baik selama kuliah terutama dalam mencari referensi penelitian demi kelancaran penulis dalam menyusun skripsi.
7. Teman seperjuangan Ahmad Saogi yang selalu menemani selama penulis menempuh pendidikan di bangku perkuliahan. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, serta kebersamaan yang begitu berarti.

Serta seluruh pihak yang ikut andil dalam proses penyelesaian penyusunan skripsi ini yang tdiak sempat dituliskan. Penulis juga memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dan apabila terdapat kekeliruan dalam penulisan ini kiranya dapat dikoreksi dengan memberikan saran maupun kritik yang sifatnya membangun. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih atas segala kebaikan karena telah membantu penulis dari berbagai hal. Semoga semua pihak mendapatkan balasan yang tak terhingga dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Aamiin.

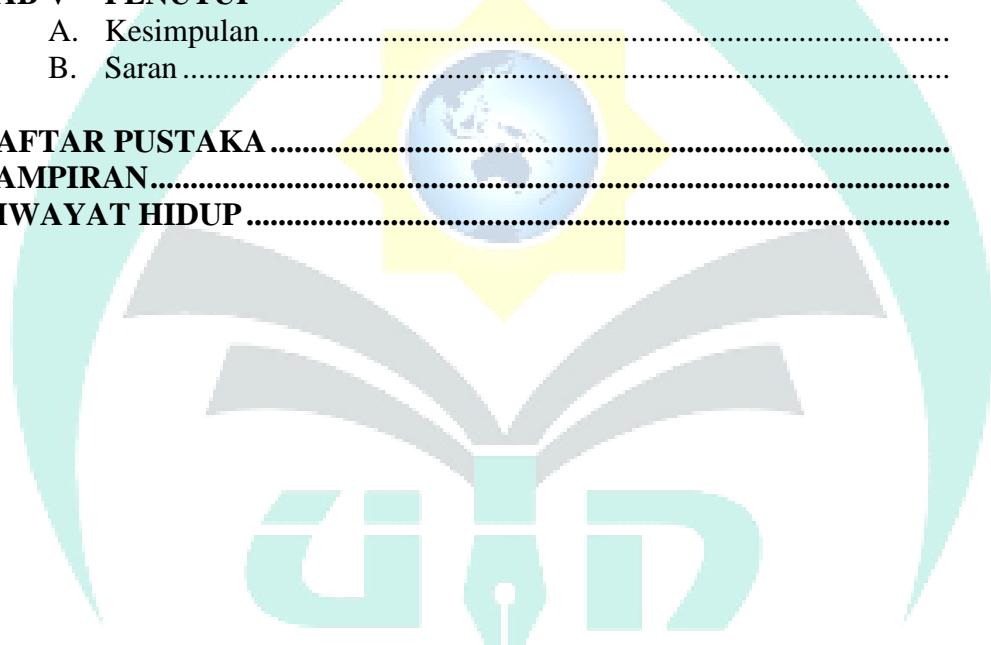
Palu, 20  
26 Agustus Shafar 2025 M  
1447 H

  
DATOKAR  
**Penulis,**  
**MOH. TAUFIK RIDHA**  
NIM. 21.5.15.0007

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Garis-Garis Besar Isi .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Kajian Teori .....	14
1. Teori Pembelajaran Sosial .....	14
2. Organisasi .....	16
3. Keaktifan Berorganisasi .....	20
4. Kesiapan Kerja .....	24
5. Motivasi .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
C. Variabel Penelitian .....	36
D. Definisi Operasional .....	36
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Teknik Pengumpulan Data .....	39
G. Teknik Analisis Data .....	39
1. Uji Validitas .....	40
2. Uji Reliabilitas .....	40
3. <i>Methode of Successive Interval (MSI)</i> .....	40
4. Uji Asumsi Klasik.....	41
5. Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	43
6. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	44

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum .....	45
B. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian.....	48
2. Deskripsi Variabel .....	51
C. Teknik Analisis Data .....	56
1. Uji Instrumen Penelitian .....	56
a. Uji Validitas.....	56
b. Uji Reliabilitas .....	58
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas .....	59
b. Uji Multikolonearitas.....	60
c. Uji Heteroskedastisitas .....	61
3. Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	62
4. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	70
D. Pembahasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	



**DATOKARAMA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2	Contoh Kategori Pernyataan .....	39
Tabel 4.1	Deskripsi Kuesioner .....	48
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Jurusan.....	49
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Organisasi Kemahasiswaan...	50
Tabel 4.6	Deskripsi Hasil Variabel Keaktifan Berorganisasi (X) .....	51
Tabel 4.7	Deskripsi Hasil Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	53
Tabel 4.8	Deskripsi Hasil Variabel Motivasi Kerja (M) .....	55
Tabel 4.9	Uji Validitas X .....	57
Tabel 4.10	Uji Validitas Y .....	58
Tabel 4.11	Uji Validitas M.....	58
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.13	Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.15	Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.16	Ringkasan Model Analisis Jalur 1 .....	62
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Jalur 1 .....	62
Tabel 4.18	Sub-Struktur1 .....	63
Tabel 4.19	Ringkasan Model Analisis Jalur 2 .....	63
Tabel 4.20	Hasil Analisis Regresi Jalur 2 .....	64
Tabel 4.21	Sub-Struktur 2 .....	64
Tabel 4.22	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	69
Tabel 4.21	Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	70



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 3.1	Contoh Model Diagram Jalur .....	43
Gambar 4.1	Model Diagram Jalur .....	66



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Lembar Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 2 Surat Keputusan (SK) Penetapan Dosen Pembimbing
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Kartu Bimbingan Mahasiswa
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 Tabulasi Identitas Responden
- Lampiran 7 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 8 Hasil *Output* Data SPSS
- Lampiran 9 Dokumentasi



## ABSTRAK

---

<b>Nama Penulis</b>	<b>:</b> Moh. Taufik Ridha
<b>NIM</b>	<b>:</b> 21.5.15.0007
<b>Judul Skripsi</b>	<b>:</b> Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025

---

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk menghadapi dunia kerja secara optimal, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Dalam konteks mahasiswa, kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keaktifan dalam berorganisasi. Organisasi kemahasiswaan memiliki peran penting dalam mengembangkan *soft skill* dan membentuk sikap profesional mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak selalu langsung, melainkan juga dapat dimediasi oleh motivasi kerja sebagai faktor psikologis internal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan, dengan jumlah sampel sebanyak 82 responden yang dipilih melalui teknik *probability sampling*. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian berdasarkan uji analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa. *Pertama*, keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,563 dengan nilai *sig.*  $0,000 < 0,05$ . *Kedua*, keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,641 dengan nilai *sig.*  $0,000 < 0,05$ . *Ketiga*, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,173 dengan nilai *sig.*  $0,028 < 0,05$ . Sementara hasil pengujian berdasarkan uji *sobel* (*sobel test*) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu yang dibuktikan dengan nilai M hitung sebesar 2,20, serta hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 67,2%.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Selain itu, pembinaan organisasi dan program pelatihan kepemimpinan perlu diperkuat agar mahasiswa memperoleh pengalaman yang relevan dengan dunia kerja. Dengan demikian, keaktifan berorganisasi dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam menyiapkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi yang terus berkembang, saat ini memiliki tantangan yang besar terhadap perkembangan ekonomi yang akan berdampak pada daya saing penyerapan tenaga kerja serta kriteria tenaga kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan-perusahaan bahkan instansi pemerintahan. Pesatnya perkembangan globalisasi ini mengharuskan negara untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul melalui generasi-generasi yang mampu bersaing di ajang internasional.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang di perlukan dalam suatu perusahaan dan juga sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan dalam kegiatan ekonomi. Sumber daya manusia yang unggul akan dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang mampu bersaing di dunia tenaga kerja. Sebaliknya, sumber daya yang rendah justru mengakibatkan semakin banyak angka pengangguran. Tingginya tingkat pengangguran diakibatkan dari kurangnya upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia.<sup>1</sup> Industri yang berkembang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas. Sumber daya manusia dituntut untuk lebih kreatif, inovatif dan dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan personal. Keterampilan dan keahlian tenaga kerja dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan atau di lembaga pelatihan keterampilan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>M. Lestari, M. Daeli, & A. S. Damanik, “Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja di Sektor Toko dan UMKM”, (*Jurnal Intelek Insan Cendikia*, Vol.1, No.9, 2024), 63.

<sup>2</sup>Ahya Nurdin, “Fungsi Peranan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan di Perusahaan”, (*Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, Vol.2, No.2, 2023), 85-92.

Namun pada kenyataannya, rendahnya produktivitas manusia terus berlanjut hingga saat ini. Seperti halnya di Indonesia, karena tingginya angkatan kerja dan minimnya pencari kerja juga sulitnya mencari lapangan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Dalam situasi seperti ini, para calon tenaga kerja masih perlu dimotivasi untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan didunia kerja. Saat sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyaknya pengangguran sarjana di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada bulan Februari 2021 mencapai 136.452.110, pengangguran terbuka menurut Pendidikan tertinggi yaitu 8402,15 dan jumlah pengangguran terbuka lulusan Universitas di Indonesia mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Pada Agustus 2022, jumlah pengangguran lulusan universitas mencapai sekitar 673.000 jiwa.<sup>3</sup> Data terbaru menunjukkan bahwa pada tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas meningkat dari 4,8% pada tahun 2022 menjadi 5,18%.<sup>4</sup> Jika dibiarkan terus menerus, tentu jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi akan terus bertambah.

Pendidikan adalah bekal yang mampu menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas. Perguruan tinggi yakni menjadi lembaga pendidikan yang mewadahi sumber daya manusia dalam memperoleh tujuan pendidikan. Perguruan tinggi dituntut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja.

---

<sup>3</sup>Viva B. Kusnandar, “Ada 673 Ribu Pengangguran Lulusan Universitas pada Agustus 2022”, (*databoks*, 2023). <https://databoks.katadata.co.id> (Diakses pada 15 Januari 2025).

<sup>4</sup>Devi Safitri, “Kominfo: Imbas AI, Pengangguran Lulusan Universitas di Indonesia Kembali Naik”, (*detikedu*, 25 April 2024). <https://www.detik.com> (Diakses pada 15 Januari 2025).

Kesiapan kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa, terutama menjelang transisi ke dunia kerja yang semakin kompetitif.<sup>5</sup>

Pada konteks ini, mahasiswa yang akan menjadi calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.<sup>6</sup>

Menurut Setyaningrum dkk, kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah keaktifan diorganisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain keaktifan organisasi, *soft skill* juga merupakan faktor pendukung seorang mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.<sup>7</sup> *Soft skill* merupakan faktor penting yang dipertimbangkan oleh banyak organisasi dalam pengembangan karir lulusan di masa depan selain keterampilan teknis yang harus dimiliki. Perusahaan tidak hanya membutuhkan calon pelamar berdasarkan jurusan dan nilai indeks prestasinya saja, tetapi minat dan *skill* dari pelamar yang lebih diutamakan.<sup>8</sup> Dengan demikian, keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi dan *soft skill* terdapat hubungan yang sangat kuat untuk membentuk kesiapan kerja dan menumbuhkan minat serta *skill* mahasiswa.

---

<sup>5</sup>D. Sudjana, *Pendidikan Tinggi dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 67.

<sup>6</sup>E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 178.

<sup>7</sup>D.F. Setyaningrum, H. Sawiji, & P. Ninghardjanti, "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran", (*Jurnal Informasi Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol.2, No.2, 2018), 26-40.

<sup>8</sup>M. M. Robles, "Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace," (*Business Communication Quarterly*, Vol.75, No.4, 2012), 453-465.

Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi sering dianggap sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan keterampilan lunak (*soft skills*), seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Organisasi Kemahasiswaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, menyediakan wadah bagi mahasiswa untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi diri. Namun, meskipun banyak mahasiswa yang aktif dalam organisasi, tidak semua dari mereka menunjukkan kesiapan kerja yang optimal. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi keterkaitan antara keaktifan dalam organisasi dengan kesiapan kerja. Salah satu faktor penting yang dapat memediasi hubungan tersebut adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), menjadi penggerak utama bagi seseorang untuk berusaha dan mencapai tujuan tertentu, termasuk kesiapan memasuki dunia kerja. Dalam konteks mahasiswa, terutama mereka yang aktif dalam Organisasi Kemahasiswaan (OKM), motivasi kerja berperan signifikan dalam mengolah pengalaman organisasi menjadi langkah nyata untuk pengembangan diri dan peningkatan keterampilan kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi individu untuk mempersiapkan diri secara maksimal menuju dunia kerja, baik melalui peningkatan keterampilan maupun sikap kerja yang profesional.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>I. Ghazali, "Motivasi Kerja dan Kinerja Mahasiswa Aktif Organisasi," (*Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.14, No.1, 2022), 25–30.

Mahasiswa yang tergabung dalam Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang menuntut pengembangan kemampuan manajerial, kepemimpinan, komunikasi, dan pemecahan masalah. Pengalaman ini seharusnya menjadi modal berharga untuk kesiapan kerja, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut. Tanpa motivasi yang kuat, pengalaman organisasi hanya akan menjadi aktivitas tambahan tanpa memberikan dampak signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian ini berfokus pada mahasiswa yang tergabung dalam Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tahun 2024. Kelompok ini dipilih karena mereka merupakan representasi dari mahasiswa yang aktif berorganisasi sekaligus menjadi calon lulusan yang akan segera memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keaktifan dalam berorganisasi memengaruhi kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan kesiapan kerja mereka. Hal ini penting untuk diteliti karena keaktifan dalam organisasi tidak selalu secara langsung meningkatkan kesiapan kerja. Banyak mahasiswa aktif yang belum mampu menghubungkan pengalaman mereka dengan kebutuhan dunia kerja karena kurangnya motivasi yang mendorong mereka untuk mengambil manfaat dari keterlibatan tersebut.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa?
2. Apakah keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
4. Apakah keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

### ***C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

#### **1. Tujuan Penelitian**

Pada hakikatnya, setiap penelitian mempunyai tujuan yang didasarkan pada rumusan masalah. Penulis mempunyai beberapa tujuan dalam mengadakan penelitian sebagaimana pokok permasalahan yang dibahas yakni:

- a. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap motivasi kerja mahasiswa;
- b. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa;
- c. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa;
- d. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa serta menjelaskan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara keaktifan dalam berorganisasi dan kesiapan kerja mahasiswa.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis

- 1) Menambah wawasan dan literatur ilmiah mengenai hubungan antara keaktifan berorganisasi, motivasi kerja, dan kesiapan kerja;

- 2) Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan mahasiswa;
  - 3) Mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- b. Kegunaan Praktis
- 1) Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya keaktifan dalam berorganisasi untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja;
  - 2) Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk merancang program pengembangan organisasi kemahasiswaan yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa serta membantu fakultas memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja lulusan;
  - 3) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dijadikan referensi dan acuan untuk penelitian yang lebih mendalam tentang topik terkait serta memberikan landasan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

#### **D. Garis-Garis Besar Isi**

Rangkaian penulisan skripsi ini garis besar isinya peneliti paparkan secara sistematis kedalam lima bab beruturut-turut guna mempermudah bagi pembaca tentang pembahasan skripsi penelitian ini. Peneliti menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada di dalam komposisi skripsi ini sebagai berikut.

Bab I sebagai bab pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan garis-garis besar isi. Bab II yang berupa kajian pustaka, yang menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III metode penelitian, yang membahas tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV hasil dan pembahasan penelitian, yang membahas terkait gambaran umum penelitian, hasil penelitian (deskripsi responden dan sampel penelitian, deskripsi variabel, serta teknik analisis data) yang kemudian hasil penelitian tersebut di bahas lebih luas pada sub bab pembahasan.

Bab V yang merupakan bab penutup, dimana pada bab ini, peneliti merangkum hasil penelitian kedalam sub bab kesimpulan, dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul peneliti saat ini.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti sebagai kajian yang dapat mengembangkan pola pikir peneliti. Adapun penelitian-penelitian terdahulunya peneliti paparkan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irmayanti, Nuraina dan Farida, dengan judul penelitian “Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft Skill* sebagai Variabel Intervening”. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 101 orang yang merupakan mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun. Hasil penelitian memaparkan keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa, *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, *soft skill* memediasi antara keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Irmayanti, E. Nuraina dan Farida S., “Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft Skill* sebagai Variabel Intervening”, (*REAS: Review of Accounting & Business*, Vol.1, No.1, 2020), 55-65.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Setiarini, dkk., dengan judul penelitian “Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)”. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi sebesar 167 orang yang merupakan mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengalaman Magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Motivasi Kerja dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, *Soft skill* dan Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengalaman magang dan motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengaruh tidak langsung *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja, Pengalaman magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja.<sup>2</sup>
3. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana, dengan judul penelitian “Pengaruh Magang, Keaktifan Berorganisasi dan IPK (Prestasi Belajar) Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa S1 FEB UPN Veteran Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif di mana penelitian survei

---

<sup>2</sup>Setiarini, dkk., “Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)”, (*EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol.10, No.2, 2022), 195-204.

dengan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta yang pernah atau sedang melaksanakan kegiatan magang dan aktif di organisasi eksternal maupun internal kampus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis jalur (*path analysis*) dan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Adapun hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh langsung IPK terhadap kesiapan kerja mahasiswa tidak signifikan. Pengaruh IPK tidak langsung melalui efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tidak signifikan. Adanya pengaruh langsung signifikan antara magang dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, serta adanya pengaruh tidak langsung signifikan magang dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja dimediasi oleh efikasi diri.<sup>3</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Noor Riefma Hidayah, dengan judul penelitian “Peran Mediasi Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Antara *Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support* dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah”. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 128 kuesioner dari auditor internal pemerintah daerah yang berada pada Kantor Inspektorat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun hasil penelitian ini menemukan beberapa bukti bahwa *job stress, leader member exchange, perceived organizational support*, dan pengendalian internal berpengaruh secara

---

<sup>3</sup>Andri F. Maulana, “Pengaruh Magang, Keaktifan Berorganisasi dan IPK (Prestasi Belajar) Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa S1 FEB UPN Veteran Yogyakarta”, (Yogyakarta: Skripsi, FEB, UPN Veteran, 2022).

signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja kerja. *Job stress* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, pengendalian internal berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, serta komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh *job stress*, *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja kerja auditor internal. Namun komitmen organizational tidak mampu memediasi pengaruh dari pengendalian internal terhadap kinerja kerja.<sup>4</sup>

Beberapa penelitian terdahulu di atas, memiliki fokus variabel dan konteks yang berbeda secara signifikan. Penelitian pertama menyoroti hubungan antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja dengan *soft skill* sebagai variabel intervening, menekankan pengembangan pribadi dari aktivitas non-akademik. Penelitian kedua memperluas pendekatan dengan menggabungkan *soft skill* dan pengalaman magang sebagai variabel bebas serta motivasi kerja sebagai mediator, yang menunjukkan perhatian terhadap pengalaman praktik dan dorongan internal mahasiswa. Penelitian ketiga lebih kompleks dengan memasukkan magang, organisasi, dan IPK sebagai prediktor kesiapan kerja, serta efikasi diri sebagai mediator, mencerminkan perpaduan antara faktor akademik, pengalaman, dan psikologis. Penelitian keempat berbeda secara konteks karena meneliti kinerja auditor internal pemerintah, bukan kesiapan kerja mahasiswa, serta menggunakan variabel organisasi seperti *job stress*, LMX, dan *perceived organizational support*,

---

<sup>4</sup>Noor Riefma Hidayah, "Peran Mediasi Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Antara *Job Stress*, *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah". (JIEBI; Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.1, No.2, 2019)

sehingga relevansinya lebih ke sektor birokrasi dan profesional. Sementara pada penelitian yang akan dilakukan kembali fokus pada mahasiswa tetapi menekankan pada motivasi kerja sebagai mediator antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja, dengan lingkup terbatas pada organisasi kemahasiswaan di fakultas tertentu, sehingga lebih kontekstual dan spesifik. Perbedaan ini menegaskan bahwa meskipun topik utamanya serupa, yakni kesiapan kerja atau kinerja, kerangka variabel, populasi, dan pendekatan masing-masing penelitian memiliki fokus yang berbeda secara substansial.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

NO	Nama & Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Irmayanti, E. Nuraina dan Farida S. “Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Soft Skill</i> sebagai Variabel Intervening”.	2020	Kedua penelitian berfokus pada kelompok mahasiswa sebagai subjek penelitian, mencerminkan perhatian pada pengembangan keterampilan dan kesiapan kerja di kalangan akademik.	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>soft skill</i> sebagai variabel mediasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi.
2.	Setiarini, dkk. “Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)”.	2022	Kedua penelitian sama-sama membahas faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, menunjukkan fokus pada pengembangan sumber daya manusia di kalangan mahasiswa.	Penelitian sebelumnya tidak menyebutkan subjek penelitian pada mahasiswa FEB Universitas PGRI, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan ruang lingkup penelitian lebih spesifik yaitu pada OKM SEMA DEMA FEBI tahun 2024.

NO	Nama & Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Andri F. Maulana. “Pengaruh Magang, Keaktifan Berorganisasi dan IPK (Prestasi Belajar) Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa S1 FEB UPN Veteran Yogyakarta”.	2022	Kedua penelitian mencakup keaktifan berorganisasi sebagai salah satu variabel independen yang dianggap mempengaruhi kesiapan kerja.	Variabel independen dalam penelitian sebelumnya lebih melibatkan magang, keaktifan berorganisasi, dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya berfokus pada keaktifan berorganisasi.
4.	Noor R. Hidayah. “Peran Mediasi Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Antara <i>Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support</i> dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah”.	2019	Persamaan utama terletak pada metode penelitian yang menggunakan variabel mediasi untuk melihat hubungan antar variabel.	Penelitian sebelumnya lebih terkait dengan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada pengembangan kesiapan kerja mahasiswa melalui organisasi kemahasiswaan.

Hasil dari penelitian terdahulu di atas dapat dijadikan khazanah dan acuan bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

## B. Kajian Teori

### 1. Teori Pembelajaran Sosial (*Social Learning Theory*)

Bandura menjelaskan teori pembelajaran sosial sebagai pembelajaran individu melalui interaksinya dengan lingkungan. Seseorang dapat memperoleh keterampilan, perilaku, dan motivasi baik melalui observasi, imitasi, maupun pengalaman langsung. Bandura juga mengemukakan bahwa pembelajaran tidak

hanya terjadi melalui pengalaman langsung tetapi juga melalui pengamatan terhadap orang lain. Ada empat proses utama dalam teori ini:<sup>5</sup>

a. Prinsip Utama Pembelajaran Sosial

1) Atensi (*Attention*)

- a) Individu perlu memperhatikan perilaku atau keterampilan tertentu agar dapat meniru dan mempelajarinya;
- b) Dalam konteks organisasi mahasiswa (OKM SEMA DEMA), mahasiswa yang aktif berorganisasi mengamati bagaimana pemimpin organisasi mengambil keputusan dan mengelola tim.

2) Retensi (*Retention*)

- a) Informasi yang diperoleh harus diingat agar dapat diterapkan kembali dalam situasi yang relevan;
- b) Mahasiswa yang sering mengikuti kegiatan organisasi akan mengingat berbagai strategi kepemimpinan, teknik komunikasi, dan cara menyelesaikan konflik yang dapat mereka gunakan saat bekerja.

3) Reproduksi (*Reproduction*)

- a) Setelah mengamati dan mengingat keterampilan tertentu, individu mulai mempraktikkannya;
- b) Keaktifan dalam organisasi memungkinkan mahasiswa untuk mempraktikkan keterampilan yang telah mereka pelajari, misalnya dalam mengelola acara, berbicara di depan publik, atau membuat keputusan strategis.

---

<sup>5</sup>A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. (Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall, 1986), 18-21.

#### 4) Motivasi (*Motivation*)

- a) Faktor yang mendorong individu untuk menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. Motivasi dapat berasal dari penghargaan eksternal (pengakuan dari organisasi) atau intrinsik (dorongan untuk menjadi lebih baik);<sup>6</sup>
- b) Pada penelitian ini, motivasi kerja menjadi variabel intervening yang menjembatani keaktifan dalam organisasi dan kesiapan kerja.

Pada penelitian ini, Teori Pembelajaran Sosial merangkum secara keseluruhan hubungan antara keaktifan dalam berorganisasi, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Keaktifan dalam organisasi berfungsi sebagai media pembelajaran yang memungkinkan individu untuk memperoleh keterampilan kerja melalui observasi, pengalaman langsung, dan interaksi sosial. Motivasi kerja menjadi faktor kunci yang memperkuat keterampilan tersebut dan berperan dalam kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja.

## 2. Organisasi

### a. Pengertian Organisasi

James mengemukakan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>7</sup> Teori yang juga dikemukakan oleh Robbins, yang menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif dan terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Ibid., 21

<sup>7</sup>James A.F. Stoner, *Management*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 24.

<sup>8</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 21.

Menurut Handoko Organisasi adalah wadah yang terdiri atas individu-individu yang memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>9</sup> Sejalan dengan hal tersebut, Siagian juga mendefinisikan Organisasi sebagai sistem sosial yang dibentuk untuk mengoordinasikan kegiatan kelompok demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan yang terdiri atas sekelompok individu yang bekerja sama secara sistematis dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki struktur yang mencakup peran, tugas, dan tanggung jawab masing-masing anggota yang disusun secara sadar dalam suatu sistem sosial. Dengan batasan yang relatif jelas, organisasi berfungsi sebagai wadah untuk mengatur kegiatan kelompok secara terus-menerus demi mencapai hasil yang diinginkan.

### **b. Ciri-Ciri Organisasi**

Dalam membentuk atau menentukan sebuah organisasi harus memperhatikan ciri-ciri yang ada. Ciri-ciri organisasi menurut Erni dan Kurniawan yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Suatu organisasi adalah adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma, peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masingmasing pihak siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab;
- 2) Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima dan juga saling bekerjasama untuk melahirkan dan

---

<sup>9</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), 11.

<sup>10</sup>Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 34.

<sup>11</sup>Erni T. Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Kencana, Prenada Media Grup Jakarta, 2005).

merealisasikan maksud (*purpose*), sasaran (*objective*) dan tujuan (*goal*);

- 3) Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu., yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan

#### **c. Manfaat Organisasi**

Organisasi merupakan kegiatan yang tidak wajib atau pilihan yang penting untuk diikuti oleh mahasiswa selama studinya sehingga melengkapi hasil belajar secara utuh. Menurut Silvia Sukirman, dengan mengikuti kegiatan organisasi akan memperoleh manfaat sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) Melatih bekerja sama dalam bentuk tim kerja multi disiplin;
- 2) Membina sikap mandiri, percaya diri, disiplin dan bertanggungjawab;
- 3) Melatih berorganisasi;
- 4) Melatih berkomunikasi dan menyatakan pendapat di muka umum;
- 5) Membina dan mengembangkan minat bakat;
- 6) Menambah wawasan;
- 7) Meningkatkan rasa kepedulian dan kepekaan pada masyarakat dan lingkungan mahasiswa;
- 8) Membina kemampuan kritis, produktif, kreatif dan inovatif

#### **d. Organisasi Kemahasiswaan**

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler

---

<sup>12</sup>Silvia Sukirman, *Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2005), 63.

mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri.<sup>13</sup>

Hal ini diperkuat oleh Kemendikbud RI. No.155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, bahwa Organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendikiaan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.<sup>14</sup>

Menurut Silvia Sukirman, organisasi kemahasiswaan terdiri dari:<sup>15</sup>

- 1) Organisasi kemahasiswaan intra-universiter, disebut juga organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, adalah organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan. Bentuk-bentuk organisasi kemahasiswaan itu antara lain:
  - a) Senat mahasiswa perguruan tinggi, merupakan wadah atau badan normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi;
  - b) Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) adalah organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi yang berfungsi sebagai lembaga eksekutif dalam struktur organisasi mahasiswa. DEMA bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi berbagai program kerja yang bertujuan untuk mengembangkan

---

<sup>13</sup>Ardi Widayanto, "Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa Aktivis Organisasi Intrakampus di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta". (Skripsi (Yogyakarta, 2012), 25-26.

<sup>14</sup>Kemendikbud Republik Indonesia, "Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi," (Jakarta: Kemendikbud RI, Pasal 2 Ayat 1, 1998).

<sup>15</sup>Sukirman, *Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi*, 65-70.

- potensi mahasiswa, memperjuangkan aspirasi mahasiswa, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan tinggi;
- c) Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM), merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa serta pengabdian masyarakat;
  - d) Himpunan Mahasiswa Jurusan, merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan yang sesuai dengan program studi pada jurusan.
- 2) Organisasi kemahasiswaan *ekstra-universiter*, yaitu organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di luar perguruan tinggi tertentu, seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI), dan lain-lain

### **3. Keaktifan Berorganisasi**

#### **a. Pengertian Keaktifan Berorganisasi**

Keaktifan adalah kondisi di mana seseorang menunjukkan keterlibatan, inisiatif, dan energi dalam melakukan suatu kegiatan atau tugas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keaktifan didefinisikan sebagai keadaan selalu aktif, menunjukkan semangat dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas sehari-hari.<sup>16</sup> Keaktifan menjadi indikator penting dari kemampuan seseorang untuk memanfaatkan waktu dan peluang dengan produktif.

---

<sup>16</sup>Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Edisi V; Jakarta: Gramedia, 2016), 23.

Keaktifan juga mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan dan memberikan pengaruh positif di dalamnya. Tidak hanya aktif dalam melakukan tugas, tetapi juga menunjukkan antusiasme dalam belajar dan berinteraksi.<sup>17</sup> Sejalan dengan definisi di atas, Uno mengungkapkan bahwa Keaktifan juga merujuk pada kemampuan seseorang untuk terus terlibat secara konsisten dalam suatu aktivitas guna mencapai hasil yang diharapkan.

Berorganisasi adalah proses seseorang untuk berpartisipasi dalam suatu kelompok atau organisasi dengan tujuan tertentu. Berorganisasi melibatkan koordinasi antara individu-individu dalam kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efisien.<sup>18</sup> Dalam berorganisasi, setiap individu diharapkan untuk menjalankan peran tertentu yang telah ditetapkan, baik sebagai pemimpin maupun anggota. Proses ini mengajarkan tanggung jawab, kerja sama, dan komunikasi yang efektif. Salah satu manfaat utama dari berorganisasi adalah peningkatan kemampuan individu untuk mengelola waktu, bekerja dalam tim, dan memecahkan masalah bersama-sama.<sup>19</sup>

Keaktifan berorganisasi adalah tingkat partisipasi seseorang dalam kegiatan organisasi, baik secara formal maupun informal. Keaktifan ini ditandai dengan keterlibatan aktif dalam berbagai program, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan tugas organisasi.<sup>20</sup> Menurut Hasibuan, Keaktifan berorganisasi adalah keterlibatan aktif individu dalam kegiatan organisasi, meliputi partisipasi dalam kegiatan, pengambilan keputusan, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup>Robbins, *Perilaku Organisasi*, 102.

<sup>18</sup>Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 54.

<sup>19</sup>Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 83.

<sup>20</sup>Gary Yukl, *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, 2010), 189.

<sup>21</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi; Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 123.

Sejalan dengan definisi di atas, Rivai mendefinisikan keaktifan berorganisasi sebagai kemampuan seseorang untuk mengikuti berbagai kegiatan organisasi dengan menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan inisiatif yang konsisten.<sup>22</sup> Hal yang sama juga diungkapkan oleh Suahrsimi bahwa, Keaktifan berorganisasi adalah keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas organisasi dengan memberikan kontribusi nyata, yang mencerminkan dedikasi terhadap pengembangan diri dan kelompok.<sup>23</sup>

### **b. Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Berorganisasi**

Keaktifan berorganisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1) Motivasi

Robbins menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat memengaruhi keaktifan seseorang dalam berorganisasi.

2) Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam organisasi menentukan tingkat partisipasi anggota.

3) Lingkungan Organisasi

Atmosfer organisasi yang kondusif dapat mendorong keaktifan anggota.

4) Tujuan Pribadi

Individu cenderung aktif jika tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadi mereka.

---

<sup>22</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 221.

<sup>23</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 89.

### c. Indikator Keaktifan Berorganisasi

Indikator keaktifan berorganisasi sebagai berikut:<sup>24</sup>

#### 1) Minat

Minat merupakan dorongan internal yang memotivasi individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu yang sesuai dengan kesukaannya. Dalam konteks organisasi, minat mendorong seseorang untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang relevan dengan tujuan dan visi organisasi. Minat sering kali menjadi faktor awal yang membuat seseorang tertarik untuk bergabung dan tetap berkontribusi dalam organisasi.

#### 2) Bakat

Bakat adalah potensi atau kemampuan bawaan yang dimiliki individu, yang dapat diasah dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Dalam organisasi, bakat memungkinkan seseorang untuk memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam bidang tertentu, seperti kepemimpinan, komunikasi, atau pemecahan masalah, sehingga memperkuat keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

#### 3) Keilmuan

Keilmuan merujuk pada pengetahuan dan wawasan yang dimiliki individu terkait bidang tertentu. Dalam keaktifan organisasi, keilmuan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta dan logika, serta dalam menyelesaikan masalah secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>24</sup>Miftah I. Syifah, “Hubungan Partisipasi dalam Organisasi dengan Kemandirian Mahasiswa,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013), 32.

#### 4) Penalaran

Penalaran adalah kemampuan berpikir logis, kritis, dan sistematis dalam menganalisis suatu situasi atau permasalahan. Dalam organisasi, penalaran membantu anggota untuk memahami masalah, menyusun strategi, dan menghasilkan solusi yang efektif, sehingga memastikan keberhasilan kegiatan organisasi.

#### 5) Kegemaran

Kegemaran adalah aktivitas yang disukai atau sering dilakukan individu karena memberikan kepuasan pribadi. Dalam organisasi, kegemaran dapat menjadi motivasi tambahan yang mendorong individu untuk tetap aktif, terutama ketika aktivitas organisasi sesuai dengan hobi atau kesenangan pribadinya.

#### 6) Integritas

Integritas adalah konsistensi antara nilai, tindakan, dan ucapan individu dengan prinsip etika dan moral. Dalam keaktifan organisasi, integritas tercermin dari komitmen, tanggung jawab, dan kejujuran dalam menjalankan tugas dan menjaga kepercayaan anggota lain, yang menjadi landasan untuk membangun kerja sama yang baik.

### **4. Kesiapan Kerja**

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

Kesiapan kerja adalah kondisi mental dan fisik individu yang memungkinkan mereka untuk memasuki dunia kerja dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.<sup>25</sup> Siagian juga mendefinisikan Kesiapan kerja sebagai suatu kondisi di mana individu memiliki sikap,

---

<sup>25</sup>Anwar P. Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 73.

keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang tepat untuk dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja.<sup>26</sup>

Robbins mendefinisikan Kesiapan kerja sebagai tingkat kesiapan seorang individu untuk memasuki dunia kerja dengan menguasai berbagai kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan tertentu.<sup>27</sup> Menurut Sutrisno Kesiapan kerja merujuk pada kemampuan dan kemauan individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh organisasi.<sup>28</sup> Sejalan dengan hal tersebut, Suwarno juga mengungkapkan bahwa, kesiapan kerja mencakup keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, serta sikap positif terhadap pekerjaan yang mendukung kesuksesan dalam menjalankan tugas-tugas profesional.<sup>29</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang mencakup aspek mental, fisik, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan motivasi individu untuk dapat beradaptasi dan menjalankan tugas dalam dunia kerja secara efektif. Individu yang siap bekerja tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis dan sikap positif yang mendukung keberhasilan di lingkungan kerja.

### **b. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja**

Faktor-faktor kesiapan kerja mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi individu dalam mempersiapkan dirinya untuk dunia kerja. Faktor-faktor ini saling berhubungan untuk menentukan sejauh mana seseorang siap

---

<sup>26</sup>Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 114.

<sup>27</sup>Robbins, *Perilaku Organisasi*, 150.

<sup>28</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), 102.

<sup>29</sup>H. Suwarno, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008), 89.

menghadapi tantangan dunia kerja. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Faktor Internal yang meliputi Sikap positif, motivasi, keterampilan, dan pengetahuan;
- 2) Faktor eksternal, di sisi lain, termasuk dukungan dari lingkungan, pelatihan yang diterima, dan fasilitas yang ada di tempat kerja.

#### **c. Prinsip-Prinsip Kesiapan Kerja**

Prinsip-prinsip kesiapan kerja mencakup dasar-dasar yang harus dipenuhi oleh individu untuk siap memasuki dunia kerja. Prinsip-prinsip ini membantu individu mempersiapkan diri secara optimal untuk pekerjaan yang diinginkan, diantaranya sebagai berikut:<sup>31</sup>

- 1) Kompetensi yang menekankan pentingnya penguasaan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan;
- 2) Motivasi yang menyoroti pentingnya keinginan untuk berkembang dan berkontribusi;
- 3) Adaptasi yang menggambarkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.

#### **d. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja**

Aspek-aspek kesiapan kerja melibatkan elemen-elemen yang berkontribusi terhadap kesiapan individu dalam bekerja. Beberapa aspek penting yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Keterampilan teknis, berupa kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara praktis;

---

<sup>30</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

<sup>31</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103.

<sup>32</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 97.

- 2) Pengetahuan akademis, pemahaman teori yang diperlukan untuk pekerjaan;
- 3) Kemampuan berkomunikasi, keterampilan berbicara dan mendengarkan yang efektif;
- 4) Kemampuan berpikir kritis, kemampuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah;
- 5) Kepribadian, sifat yang mendukung kerja sama tim dan kemampuan beradaptasi.

#### **e. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja**

Ciri-ciri kesiapan kerja meliputi sikap, perilaku, dan kemampuan yang dimiliki individu untuk menunjukkan kesiapan mereka dalam dunia kerja. Ciri-ciri tersebut antara lain:<sup>33</sup>

- 1) Motivasi tinggi, keinginan untuk mencapai tujuan kerja;
- 2) Keterampilan memadai, keterampilan yang relevan dengan pekerjaan;
- 3) Kemampuan beradaptasi, kemampuan untuk bekerja di lingkungan yang berubah;
- 4) Kepercayaan diri, percaya diri dalam menjalankan tugas.

#### **f. Indikator Kesiapan Kerja**

Indikator kesiapan kerja adalah tanda atau petunjuk yang dapat mengukur sejauh mana seseorang siap untuk bekerja. Beberapa indikator yang umum digunakan antara lain:<sup>34</sup>

- 1) Keterampilan teknis, yaitu kemampuan dalam bidang profesi yang relevan;

---

<sup>33</sup>Ibid., 152.

<sup>34</sup>Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 83.

- 2) Pengetahuan profesi, pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan;
- 3) Kemampuan komunikasi yaitu keterampilan untuk berinteraksi secara efektif;
- 4) Kemampuan menyelesaikan masalah berupa kemampuan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah;
- 5) Adaptasi terhadap perubahan, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di dunia kerja.

## 5. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Maslow, motivasi adalah perilaku seseorang untuk berbuat atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.<sup>35</sup> Kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*) yang dimaksud Maslow adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang mendesak pemenuhannya karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan akan makanan, minuman, air, oksigen, istirahat, tempat berteduh, keseimbangan temperatur, seks dan kebutuhan akan stimulasi sensoris;

---

<sup>35</sup>Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, (Medan: Febi UIN-SU Press, 2016), 223.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety need*) adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari lingkungannya;
- 3) Kebutuhan sosial (*social need*) adalah kebutuhan akan pertemanan, afiasi, interaksi dan cinta;
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem need*) adalah kebutuhan ini meliputi dua hal yaitu harga diri dan penghargaan dari orang lain;
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) adalah perkembangan dari individu yang paling tinggi, mengembangkan semua potensi yang ia miliki dan menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.<sup>36</sup>

### **b. Tujuan Motivasi**

Berikut ini adalah tujuan dari motivasi, yaitu:<sup>37</sup>

- 1) Untuk meningkatkan kepuasan dalam diri individu;
- 2) Untuk mempertahankan setiap keputusan yang telah dimiliki masing-masing setiap individu;

---

<sup>36</sup>Ibid., 9.

<sup>37</sup>Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 85.

- 3) Menciptakan kedekatan antar sesama individu.

### **c. Jenis-Jenis Motivasi**

Pada umumnya motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:<sup>38</sup>

- 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau motivasi yang erat hubungannya dengan tujuan tindakan, ingin memahami suatu konsep ingin memperoleh pengetahuan dan sebagainya.<sup>39</sup> Faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik adalah adanya kebutuhan, adanya pengetahuan tentang kemajuan dirinya sendiri dan adanya cita-cita atau aspirasi.

- 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan. Bentuk motivasi ekstrinsik ini merupakan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas manusia. Misalnya seseorang melakukan sesuatu karena ingin mendapatkan hadiah, pujiwan, dan imbalan.

### **d. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Uno, yaitu:<sup>40</sup>

- 1) Keinginan dan Minat Memasuki Dunia Kerja

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.

<sup>38</sup>Akyas Azhari, *Psikologi Pendidikan*, (Semarang: Dina Utama Semarang, 1996), 75-82.

<sup>39</sup>H. M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1996), 85.

<sup>40</sup>Hamzah B. Uno, *Motivasi dan Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 72-76.

## 2) Harapan dan Cita-Cita

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpiakan.

## 3) Desakan dan Dorongan Lingkungan

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

## 4) Kebutuhan Fisiologis

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan orang tua lagi.

## 5) Penghormatan Atas Diri

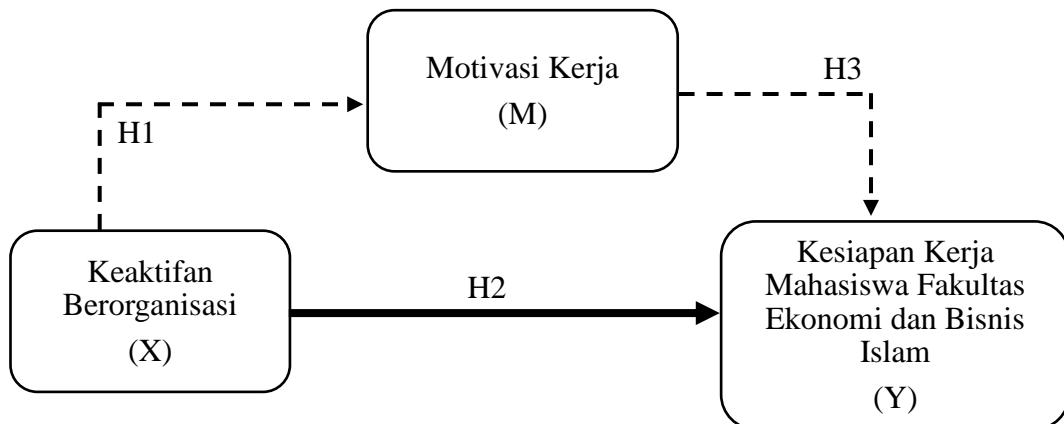
Peserta didik akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kesiapan kerja mahasiswa pada SEMA dan DEMA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Datokarama Palu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dengan keaktifan berorganisasi sebagai variabel yang mempengaruhi atau variabel independen.

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan: Pengaruh langsung.  
 Pengaruh tidak langsung.

#### D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti di bawah dan *thesa* yang berarti kebenaran. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih di uji. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian di atas dan perumusan masalah yang ditetapkan, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>41</sup>Nanang Martono, *Metode penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*: edisi revisi II (Cet 5, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 67.

1. Diduga keaktifan dalam berorganisasi (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa (M);
2. Diduga keaktifan dalam berorganisasi (X) berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y);
3. Diduga motivasi kerja (M) berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y);
4. Diduga keaktifan dalam berorganisasi (X) berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (M).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Dan Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini terfokus untuk menguji hubungan antar variabel keaktifan dalam berorganisasi, motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, melalui perolehan data berbentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan melalui statistik.<sup>1</sup>

Desain penelitian yang digunakan berupa desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung antara keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dan melihat apakah motivasi kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara keaktifan dalam berorganisasi dan kesiapan kerja.<sup>2</sup>

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan unsur dari subjek penelitian yang memiliki satu atau lebih karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam Organisasi Kemahasiswaan (OKM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu tahun 2025 yang berjumlah 440 orang.

---

<sup>1</sup>Rully Indrawan dan Popy Yaniawati, *Metode Penelitian*, (cet. I; Bandung: PT. Rafika Aditama, 2014), 117.

<sup>2</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003).

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari total karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Adapun rumus metode slovin yang digunakan sebagai berikut:<sup>3</sup>

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Batas Toleransi Kesalahan

Dengan demikian besaran sampel dalam penelitian ini, penjabarannya sebagai berikut: Diketahui  $N = 440$  orang. Dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 10%.

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 440 / (1 + 440 (0,01))$$

$$n = 440 / (1 + 4,4)$$

$$n = 440 / (5,4) = 81,48 = 82.$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus di atas, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 82 responden.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini berupa *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 62.

<sup>4</sup>Ibid., 63.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>5</sup>

Jenis-jenis variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempunyai variabel lain dan dapat menghasilkan sebuah akibat. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu, Keaktifan dalam Berorganisasi (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat dalam penelitian adalah Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Y).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening dengan menggunakan lambang (M) merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel intervening yang ditetapkan adalah motivasi kerja (M).

### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>5</sup>Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Edisi 1 (Cet; 1, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 145.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Keaktifan Berorganisasi (X)	Keaktifan berorganisasi adalah keterlibatan aktif individu dalam kegiatan organisasi, meliputi partisipasi dalam kegiatan, pengambilan keputusan, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. <sup>6</sup>	1. Minat; 2. Bakat; 3. Keilmuan; 4. Penalaran; 5. Kegemaran 6. Integritas. <sup>7</sup>
2.	Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah kondisi mental dan fisik individu yang memungkinkan mereka untuk memasuki dunia kerja dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. <sup>8</sup>	1. Keterampilan Teknis; 2. Pengetahuan Profesi; 3. Kemampuan Komunikasi; 4. Kemampuan Menyelesaikan Masalah; 5. Adaptasi terhadap Perubahan. <sup>9</sup>

<sup>6</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi; Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 123.

<sup>7</sup>Miftah I. Syifah, “Hubungan Partisipasi dalam Organisasi dengan Kemandirian Mahasiswa,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013), 32.

<sup>8</sup>Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 73.

<sup>9</sup>Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 83.

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3.	Motivasi (M)	Motivasi adalah perilaku seseorang untuk berbuat atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. <sup>10</sup>	1. Keinginan memasuki dunia kerja; 2. Harapan dan Cita-Cita; 3. Dorongan Lingkungan; 4. Kebutuhan Fisiologis; 5. Penghormatan atas Diri. <sup>11</sup>

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Pernyataan yang dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan Skala Likert, yang dimana pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada mahasiswa yang tergabung dalam Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini nantinya memuat tentang keaktifan berorganisasi, motivasi kerja dan kesiapan kerja.

*Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan.<sup>12</sup> Berikut contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

---

<sup>10</sup>Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, (Medan: Febi UIN-SU Press, 2016), 223.

<sup>11</sup>Hamzah B. Uno, *Motivasi dan Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 72-76.

<sup>12</sup>Yusuf Adam, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol”, (Skripsi, Perbankan Syariah, IAIN, Palu, 2019), 36.

**Tabel 3.2**  
**Contoh Kategori Pernyataan**

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

- |                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : Diberi Bobot /Skor 5 |
| Tidak Setuju (TS)         | : Diberi Bobot /Skor 4 |
| Kurang Setuju (KS)        | : Diberi Bobot /Skor 3 |
| Setuju (S)                | : Diberi Bobot /Skor 2 |
| Sangat Setuju (SS)        | : Diberi Bobot /Skor 1 |

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

##### 1. Observasi

Observasi berupa pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, peneliti tidak terlibat langsung melainkan hanya sebagai pengamat.

##### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada seluruh mahasiswa yang tergabung dalam Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu tahun 2025, guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat dipergunakan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur analisis Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi

pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam Terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan SPSS versi terbaru sebagai alat ukurnya. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Untuk mendapatkan dari hasil uji validitas, dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Packager Social Sciense*). Uji validitas memiliki kriteria penilaian, yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf nilai signifikansi alpha ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikansi alpha ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.<sup>13</sup>

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap peryataan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau peryataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60.<sup>14</sup>

### 3. *Methode Of Succesive Internal* (MSI)

Analisis *Methode Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah yang dilakukan dalam *Methode of Succesive Interval* (MSI), sebagai berikut:

---

<sup>13</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52.

<sup>14</sup>Ibid., 47.

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar;
- b. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi;
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai M untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap M yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas);
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus.

$SV = \frac{Kepadatan\ batas\ bawah - Kepadatan\ batas\ atas}{Daerah\ di\ bawah\ batas\ atas - Daerah\ di\ bawah\ batas\ bawah}$

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian meliputi:

##### a. *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Model Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, dengan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dengan alat bantu program SPSS. Uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* bertujuan untuk menguji apakah sebuah variabel dependen, variabel independen dan moderasi mempunyai distribusi normal atau tidak.<sup>15</sup>

#### b. *Uji Multikolinieritas*

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai (VIF) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.<sup>16</sup>

#### c. *Uji Heteroskedastisitas*

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan uji glesjer yang diketahui apakah pola variabel gangguan mengandung heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai statistik  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak mengandung heteroskedastisitas.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Listel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 53.

<sup>16</sup>Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0, (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009), 58.

<sup>17</sup>Ibid., 93.

## 5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan pendekatan mediasi, untuk mengetahui sejauh mana variabel mediasi dapat menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model ini, pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui variabel mediasi (M). Untuk menguji signifikansi dari jalur mediasi tersebut, digunakan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui apakah efek tidak langsung ( $X \rightarrow M \rightarrow Y$ ) signifikan secara statistik. Persamaan yang digunakan dalam model ini adalah:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

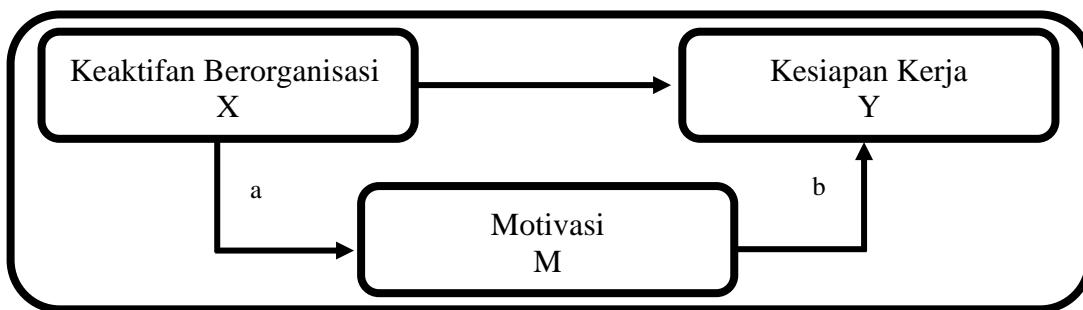
Keterangan:

X	= Keaktifan Berorganisasi
Y	= Kesiapan Kerja
M	= Motivasi
e <sub>1</sub> dan e <sub>2</sub>	= error/residual masing-masing model

Berikut gambar model pada diagram jalur:

Gambar 3.1

Model Diagram Jalur



Interpretasi mediasi:

Substruktur 1 : Pengaruh langsung X terhadap Y

Substruktur 2 : Pengaruh tidak langsung X terhadap Y

## 6. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur atau melihat seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y di mana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya jika  $R^2$  (semakin kecil mendekati nol, maka akan dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen). Hal ini berarti model yang digunakan lemah atau belum kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen tersebut.<sup>18</sup>

- a. Besarnya nilai koefisien determinan terletak antara 0 sampai dengan 1 atau ( $0 < R^2 < 1$ );
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen;
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

---

<sup>18</sup>Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Contoh Kasus Dan Pemecahannya), Yogyakarta: Andi, 2010), 89.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. *Gambaran Umum***

##### **1. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu**

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) didirikan pada tahun 1995 sebagai bagian dari upaya Yayasan Datokarama untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan pendidikan tinggi di bidang syariah. Tujuan utama pendirian STIS adalah sebagai langkah awal menuju pembentukan fakultas ketiga, yaitu Fakultas Syariah, serta menjadi bagian dari strategi untuk mendirikan IAIN Datokarama sebagai institusi mandiri. Melalui Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997, dua fakultas cabang yang telah ada sebelumnya, yaitu Tarbiyah dan Ushuluddin, bersama STIS dan tambahan program studi baru di bidang Dakwah, mengalami perubahan status dan struktur. Namun, transformasi tersebut tidak langsung menjadikan institusi ini sebagai IAIN, melainkan berubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Datokarama Palu.<sup>1</sup>

Pada fase awal berdirinya, lembaga pendidikan yang kini dikenal sebagai IAIN Datokarama Palu dipimpin oleh tokoh pendidik, almarhum Prof. Dr. H.M. Noor Sulaiman, PL. Estafet kepemimpinan kemudian diteruskan oleh pemimpin berikutnya, yaitu almarhum Drs. H.M. Arsyad Ba'asyien, MH dan Drs. Sudirman Rais, M.Pd.I. Di masa penghujung kepemimpinan rektor keempat, Prof. Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag., institusi ini memasuki babak baru yang signifikan. Melalui kolaborasi seluruh elemen pimpinan dan dukungan dari pemerintah daerah di berbagai tingkatan, maka pada Desember 2013, status STAIN Datokarama resmi

---

<sup>1</sup>UIN Datokarama Palu, *Sejarah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*, <https://uindatokarama.ac.id/sejarah-uin> (Diakses 29 Juli 2025).

dingkatkan menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Datokarama Palu, sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013. Perubahan status ini turut mempengaruhi struktur kelembagaan, termasuk pengalihan Jurusan Syariah ke dalam bentuk fakultas dengan cakupan keilmuan Syariah dan Ekonomi Islam.<sup>2</sup>

Sebagai bagian dari upaya transformasi kelembagaan menuju perubahan status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, kepemimpinan Prof. Dr. Saggaf S. Pettalongi, M.Pd. saat menjabat Rektor mengambil sejumlah kebijakan penting. Salah satu kebijakan yang diwujudkan adalah memisahkan unit akademik yang sebelumnya tergabung, yaitu antara Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. Langkah ini diformalisasi melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2018, yang merupakan penyempurnaan atas regulasi sebelumnya, yakni Permenag Nomor 92 Tahun 2013 terkait struktur organisasi dan tata kelola IAIN Palu. Dari kebijakan tersebut, terbentuklah dua fakultas mandiri: Fakultas Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Melalui Keputusan Menteri Agama RI Nomor 100/1..13/KP.07.6/02/2019 tertanggal 14 Februari 2019, ditetapkan secara resmi pimpinan pertama untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang pelantikannya dilangsungkan sehari kemudian oleh Rektor.<sup>3</sup>

## **2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mempunyai visi dan misi serta tujuan berikut:

---

<sup>2</sup>Ibid.

<sup>3</sup>Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 100/1.13/KP.07.6/02/2019 tentang Pengangkatan Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id/> (diakses 29 Juli 2025).

**a. Visi**

“Mewujudkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang bermutu dan berdaya saing secara global”.

**b. Misi**

- 1) Mengembangkan kajian keilmuan Islam dan sains secara terpadu dan mendalam untuk memperkaya wawasan keilmuan;
- 2) Meningkatkan mutu pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam, ilmu pengetahuan, dan kearifan lokal secara kontekstual;
- 3) Mengoptimalkan layanan akademik serta administrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dan efisien;
- 4) Memperluas kemitraan strategis dengan lembaga nasional maupun internasional dalam bidang ilmu pengetahuan, budaya, dan teknologi;
- 5) Menguatkan kontribusi dalam pengembangan masyarakat melalui bidang ekonomi serta praktik bisnis berbasis nilai-nilai Islam.

**c. Tujuan**

- 1) Mencetak lulusan program studi Ekonomi Syariah yang memiliki integritas spiritual, etika mulia, kecerdasan berpikir, serta kemampuan profesional yang unggul;
- 2) Mendorong seluruh unsur akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu untuk berperan aktif dalam memajukan pembangunan nasional melalui bidang ekonomi dan bisnis berbasis Islam;
- 3) Mengembangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu sebagai pusat unggulan dalam integrasi kajian keilmuan Islam dan ilmu pengetahuan modern.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan kampus UIN Datokarama Palu untuk mengetahui pengaruh keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada pengurus OKM FEBI melalui *link google form* serta peneliti juga turun langsung di lapangan untuk melakukan wawancara terhadap responden. Kuesioner disebarluaskan oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Persentase
82	82	82	82	82

Sumber: *Hasil Penelitian, 2025.*

Pada bab III, dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 orang yang terdiri dari pengurus pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu. Data responden pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

a. Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	21	26%
Perempuan	61	74%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Hasil Penelitian, 2025*

Pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini terdiri dari 82 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 61 orang dengan persentase sebesar 74%, dan responden dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 26%.

b. Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-25 Tahun	81	99%
26-35 Tahun	1	1%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penelitian, 2025.*

Pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini terdiri dari 82 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan usia 17-25 tahun yang berjumlah 81 orang dengan persentase sebesar 99%, sedangkan sisanya yaitu responden dengan usia 26-35 tahun yang berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 1%.

c. Jurusan

Pengelompokan responden berdasarkan jurusan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Jurusan

Jurusan	Jumlah	Persentase
Ekonomi Syariah	37	45%
Perbankan Syariah	16	20%
Akuntansi Syariah	29	35%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penelitian, 2025.*

Pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini terdiri dari 82 responden. Sebagian besar merupakan responden dari jurusan Ekonomi Syariah yang berjumlah 37 orang dengan persentase sebesar 45%, responden dari jurusan Akuntansi Syariah yang berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 35%, sedangkan sisanya yaitu responden dari jurusan Perbankan Syariah yang berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 20%.

d. Organisasi Kemahasiswaan (OKM)

Pengelompokkan responden berdasarkan Organisasi Kemahasiswaan (OKM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Organisasi Kemahasiswaan (OKM)

OKM	Jumlah	Persentase
SEMA FEBI	4	5%
DEMA FEBI	4	5%
HMJ ESy	37	45%
HMPS PBS	12	15%
HMJ AKs	25	30%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penelitian, 2025.*

Pada tabel 4.5 sebagaimana yang terlihat di atas, menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini terdiri dari 82 responden. Sebagian besar merupakan responden dari OKM HMJ ESy yang berjumlah 37 orang dengan persentase sebesar 45%, responden dari OKM HMJ AKs yang berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 30%, responden dari OKM HMPS PBS yang berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 15%, sedangkan sisanya merupakan responden dari OKM SEMA dan DEMA FEBI yang masing-masing berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 5%.

## 2. Deskripsi Variabel

Apabila data telah terkumpul dan tertabulasi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, keaktifan berorganisasi, kesiapan kerja dan motivasi kerja. Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu harus dibuat interval berdasarkan rumus berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Keterangan:

P = Panjang kelas interval  
 Rentang = Data tertinggi – Data terendah  
 Banyak kelas = 5

Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterpretasikan berikut ini:

Sangat Buruk = 1,0 – 1,6  
 Buruk = 1,7 – 2,4  
 Baik = 2,5 – 3,2  
 Sangat Baik = 3,3 – 4,0

Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

- a. Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Keaktifan Berorganisasi (X)

Tabel 4.6

Deskripsi Hasil Variabel Keaktifan Berorganisasi (X)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
<b>Keaktifan Berorganisasi (X)</b>										
1.	Saya tertarik untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di kampus	0	0	13	52	17	332	82	4,05	Sangat Baik
		0%	0%	16%	63%	21%				

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
2.	Saya secara aktif mencari informasi tentang kegiatan organisasi yang berlangsung.	0	1	25	42	14	315	82	3,84	Sangat Baik
		0%	1%	30%	51%	17%				
3.	Saya sering menggunakan keterampilan pribadi saya dalam kegiatan organisasi	0	0	32	41	9	305	82	3,72	Sangat Baik
		0%	0%	39%	50%	11%				
4.	Saya mengikuti organisasi untuk menambah pengetahuan di bidang studi saya.	0	0	12	45	25	341	82	4,16	Sangat Baik
		0%	0%	15%	55%	30%				
5.	Organisasi membantu saya mengembangkan kemampuan analisis dan logika.	0	0	9	46	27	346	82	4,22	Sangat Baik
		0%	0%	11%	56%	33%				
6.	Saya menikmati waktu yang dihabiskan untuk kegiatan organisasi.	0	2	32	35	13	305	82	3,72	Sangat Baik
		0%	2%	39%	43%	16%				
7.	Saya mematuhi kode etik dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.	0	0	12	44	26	342	82	4,17	Sangat Baik
		0%	0%	15%	54%	32%				

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Keaktifan Berorganisasi memperoleh skor rata-rata keseluruhan yang berada pada kategori sangat baik. Dari tujuh pernyataan yang diajukan kepada responden, skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan kelima dengan nilai 4,22, yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kecenderungan tinggi dalam mengikuti kegiatan organisasi secara aktif dan bertanggung jawab.

Sementara itu, skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ketiga “Saya sering menggunakan keterampilan pribadi saya dalam kegiatan organisasi” dan keenam “Saya menikmati waktu yang dihabiskan untuk kegiatan organisasi” dengan nilai 3,72. Walaupun masih dalam kategori sangat baik, hasil ini

menunjukkan bahwa terdapat aspek tertentu dalam keaktifan berorganisasi yang belum optimal, seperti konsistensi keterlibatan dalam setiap kegiatan organisasi atau pembagian waktu antara organisasi dan aktivitas akademik. Temuan ini menguatkan pandangan Hasibuan bahwa keaktifan dalam organisasi sering kali dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan kemampuan manajemen waktu individu.<sup>4</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa responden dalam penelitian ini pada dasarnya menunjukkan tingkat keaktifan yang tinggi dalam berorganisasi. Hal tersebut memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan sosial dan kesiapan kerja mereka di masa mendatang, meskipun perlu adanya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang menurunkan konsistensi keaktifan.

#### b. Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 4.7

Deskripsi Hasil Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>										
1.	Pengalaman organisasi telah meningkatkan keterampilan saya	0	0	24	48	10	314	82	3,83	Sangat Baik
		0%	0%	29%	59%	12%				
2.	Saya mengetahui standar profesional yang berlaku di bidang saya.	0	0	24	48	10	314	82	3,83	Sangat Baik
		0%	0%	29%	59%	12%				
3.	Saya dapat menyampaikan ide dengan jelas dan efektif kepada orang lain.	0	1	24	40	17	319	82	3,89	Sangat Baik
		0%	1%	29%	49%	21%				
4.	Saya mampu mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang efektif.	0	2	31	44	5	298	82	3,63	Sangat Baik
		0%	2%	38%	54%	6%				

<sup>4</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 94.

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
5.	Saya tetap tenang dan terorganisir saat menghadapi situasi sulit.	0	0	30	38	14	312	82	3,80	Sangat Baik
		0%	0%	37%	46%	17%				
6.	Saya terbuka terhadap ide dan metode baru dalam bekerja.	0	1	28	41	12	310	82	3,78	Sangat Baik
		0%	1%	34%	50%	15%				

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kesiapan Kerja memperoleh skor rata-rata keseluruhan pada kategori sangat baik. Dari enam pernyataan yang diajukan, skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga dengan nilai 3,89, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa memiliki tingkat kesiapan yang baik dalam aspek keterampilan kerja dan kepercayaan diri. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno yang menyatakan bahwa kesiapan kerja ditunjukkan melalui kemampuan individu dalam menguasai keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan tuntutan dunia kerja.<sup>5</sup>

Sementara itu, skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan keempat dengan nilai 3,63. Walaupun masih termasuk dalam kategori sangat baik, temuan ini menunjukkan bahwa aspek tertentu seperti konsistensi kedisiplinan atau kemampuan adaptasi mahasiswa dalam menghadapi tantangan kerja belum sepenuhnya optimal. Hasil ini sejalan dengan pandangan Rivai yang menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya terkait dengan keterampilan, tetapi juga kesiapan mental, disiplin, dan motivasi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.<sup>6</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa responden pada dasarnya memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik, namun masih memerlukan penguatan dalam hal konsistensi dan ketahanan menghadapi perubahan di dunia kerja.

---

<sup>5</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 213.

<sup>6</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 302.

c. Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Motivasi Kerja (M)

Tabel 4.8

Deskripsi Hasil Variabel Motivasi Kerja (M)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
<b>Motivasi Kerja (M)</b>										
1.	Saya sangat termotivasi untuk memulai karir profesional saya.	0	0	14	45	23	337	82	4,11	Sangat Baik
		0%	0%	17%	55%	28%				
2.	Saya berusaha keras untuk mencapai aspirasi profesional saya.	0	0	17	48	17	328	82	4,00	Sangat Baik
		0%	0%	21%	59%	21%				
3.	Lingkungan sekitar saya mendorong saya untuk sukses dalam karir.	0	1	7	52	22	341	82	4,16	Sangat Baik
		0%	1%	9%	63%	27%				
4.	Saya termotivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan dasar saya.	0	0	16	38	28	340	82	4,15	Sangat Baik
		0%	0%	20%	46%	34%				
5.	Saya menyadari pentingnya memiliki penghasilan untuk kehidupan sehari-hari	0	0	9	28	45	364	82	4,44	Sangat Baik
		0%	0%	11%	34%	55%				
6.	Saya ingin bekerja di posisi yang memberikan saya rasa hormat dan penghargaan.	0	0	14	31	37	351	82	4,28	Sangat Baik
		0%	0%	17%	38%	45%				

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara umum berada dalam kategori sangat baik. Dari enam pernyataan yang diajukan, skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan kelima dengan nilai 4,44, yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki motivasi kerja yang kuat terutama dalam hal keinginan untuk meraih prestasi dan memberikan kinerja terbaik.

Sementara itu, skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan kedua dengan nilai 4,00. Meskipun masih berada dalam kategori sangat baik, hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian mahasiswa masih memiliki tingkat motivasi yang belum maksimal dalam menjaga konsistensi semangat kerja di berbagai situasi. Temuan ini mendukung pandangan Uno bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi

oleh faktor internal maupun eksternal, termasuk kondisi lingkungan kerja yang dapat memperkuat atau melemahkan dorongan individu untuk bekerja optimal.<sup>7</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, terutama pada aspek dorongan berprestasi, namun tetap perlu penguatan dalam hal konsistensi motivasi agar lebih stabil menghadapi dinamika dunia kerja.

### **C. Teknik Analisis Data**

Analisis data yaitu proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik, untuk menganalisis pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening (M).

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Pada penelitian ini, untuk mengetahui setiap pernyataanya apakah valid atau tidak, dapat diketahui dari kolom *Corrected Item Total Correlation* atau  $r_{hitung}$  dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , untuk *Degree Of Freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel pada penelitian. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang dipakai adalah 82 responden dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $df = 82 - 2 = 80$ . Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,2172. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 23.

<sup>8</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. I; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52.

Tabel 4.9  
Variabel Keaktifan Berorganisasi (X)

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>R-Tabel</b>	<b>Ket.</b>
X1.1	0.582	0,2172	Valid
X1.2	0.664		Valid
X1.3	0.641		Valid
X1.4	0.595		Valid
X1.5	0.638		Valid
X1.6	0.692		Valid
X1.7	0.579		Valid

*Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.*

Pada tabel 4.9 di atas,menunjukkan bahwa semua indikator variabel X dinyatakan valid. Data dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan pada penelitian ini, didapatkan nilai  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05% pada sampel 82 orang sebesar 0,2172.

Tabel 4.10  
Variabel Kesiapan Kerja (Y)

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>R-Tabel</b>	<b>Kriteria</b>
Y1	0.733	0,2172	Valid
Y2	0.673		Valid
Y3	0.611		Valid
Y4	0.709		Valid
Y5	0.738		Valid
Y6	0.592		Valid

*Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.*

Pada tabel 4.10 di atas,menunjukkan bahwa semua indikator variabel Y dinyatakan valid. Data dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan pada penelitian ini, didapatkan nilai  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05% pada sampel 82 orang sebesar 0,2172.

Tabel 4.11

## Variabel Motivasi Kerja (M)

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R-Tabel	Kriteria
M1	.651	0,2172	Valid
M2	.695		Valid
M3	.721		Valid
M4	.763		Valid
M5	.711		Valid
M6	.643		Valid

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

Pada tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel M dinyatakan valid. Data dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan pada penelitian ini, didapatkan nilai  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05% pada sampel 82 orang sebesar 0,2172.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Sciences*) versi 23 for windows dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

## Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability Statistics</i>				
Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Keaktifan Berorganisasi (X)	7	0,860	> 0,60	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	6	0,872		Reliabel
Motivasi Kerja (M)	6	0,884		Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

Pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel X *cronbach's alpha* sebesar 0,860, variabel Y memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,872, dan variabel M memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,884. Berdasarkan nilai tersebut, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X, Y dan M adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang berikutnya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan *Shapiro-Wilk* dengan bantuan program SPSS versi 23. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (*Sig.*) pada kolom *Shapiro-Wilk*, yaitu, jika nilai *Sig.* > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, sebaliknya, jika *Sig.* < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.<sup>9</sup> Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 23 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.980	82	.215
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

*Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.*

---

<sup>9</sup>Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454.

Pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 23. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Sig.* = 0,159 dimana nilai tersebut > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat *problem multikolonearitas*. Adapun untuk mendeteksi adanya multikolinearitas atau tidak, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* sebaiknya lebih dari 0,10 dan nilai VIF sebaiknya kurang dari 10. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.556	1.782	0.312	0.756		
	Keaktifan_Berorganisasi_X	0.641	0.072	0.705	8.848	0.000	0.638 1.568
	Motivasi_Kerja_M	0.173	0.077	0.178	2.232	0.028	0.638 1.568
a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja_Y							

*Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.*

Pada tabel di atas, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel keaktifan berorganisasi mendapatkan nilai 0,638, dan variabel motivasi kerja mendapatkan nilai 0,638, serta nilai VIF dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolonearitas.

### c. Uji Heteroskedastistas (Glejser)

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear sebagai alat peramalan sebuah uji data dalam statistik. Adapun hasil pengujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Heteroskedastistas (Glejser)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.590	0.217		2.723	0.008
	Keaktifan_Berorganisasi_X	-0.043	0.112	-0.052	-0.381	0.704
	Motivasi_Kerja_M	-0.479	0.245	-0.268	-1.954	0.054

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

Uji Glesjer digunakan agar bisa mengetahui apakah variabel gangguan mengandung heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.<sup>10</sup> Berdasarkan *output* pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel keaktifan berorganisasi memiliki nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,704, dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,054, dimana nilai tersebut lebih dari atau sama dengan 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik untuk uji regresi linier berganda atau analisis jalur (*Path Analysis*).

<sup>10</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 137.

### 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung, dan total antar variabel. Terdapat dua sub-model regresi dalam analisis jalur ini, yaitu:<sup>11</sup>

#### a. Model Jalur Sub Struktur 1

Tabel 4.16

Ringkasan Model Jalur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.354	2.61460
a. Predictors: (Constant), Keaktifan_Berorganisasi_X				

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keaktifan Berorganisasi memberikan kontribusi sebesar 36,2% dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Adapun nilai  $e_1$  dapat diperoleh dari rumus berikut:

$$\sqrt{1 - 0,362} = 0,799$$

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Jalur 1

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.427	2.348	4.015	.000
	Keaktifan_Berorganisasi_X	.563	.084		
a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_M					

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

<sup>11</sup>M. E. Sobel, *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*, (San Francisco: Jossey-Bass,1982), 312.

Berdasarkan tabel 4.17 pada hasil *output* SPSS di atas, maka bentuk regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M &= \beta_1 X + e_1 \\ M &= 0,602 + 0,799 \end{aligned}$$

Tabel 4.18

Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	Error
X → M	0,602	0,799

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel Keaktifan Berorganisasi memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,563 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keaktifan Berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai error sebesar 0,799 menandakan bahwa variabel lain di luar model ini juga masih berpengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Selain itu, nilai Beta (*Standardized Coefficients*) sebesar 0,602 menunjukkan bahwa pengaruh langsung Keaktifan Berorganisasi terhadap Motivasi Kerja berada pada kategori kuat, yaitu sebesar 60,2%.

### b. Model Jalur Sub Struktur 2

Tabel 4.19

Ringkasan Model Jalur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.672	1.80995

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_M, Keaktifan\_Berorganisasi\_X

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,680 menunjukkan bahwa 68,0% variabel Kesiapan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Keaktifan Berorganisasi (X) dan Motivasi Kerja (M) secara simultan, sementara 32,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Adapun nilai  $e_2$  dapat diperoleh dari rumus berikut:

$$\sqrt{1 - 0,680} = 0,565$$

Tabel 4.20

## Hasil Analisis Regresi Jalur 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.556	1.782		.312	.756
	Keaktifan_Berorganisasi_X	.641	.072	.705	8.848	.000
	Motivasi_Kerja_M	.173	.077	.178	2.232	.028

a. Dependent Variable: Kesiapan\_Kerja\_Y

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025.

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi pada Model Jalur 2, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = 0,705 + 0,178 + 0,565$$

Tabel 4.21

## Sub-Struktur 2

Jalur	Koefisien Jalur	Error
X → Y	0,705	0,565
M → Y	0,178	

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Keaktifan Berorganisasi (X) memberikan pengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,705, sedangkan Motivasi (M) juga berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,178. Nilai error 0,565 menunjukkan adanya faktor lain di luar model yang memengaruhi kesiapan kerja.

- 1) Variabel Keaktifan Berorganisasi (X) memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,641 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja;
- 2) Variabel Motivasi Kerja (M) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,173 dengan nilai signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### c. Model Diagram Jalur

Berdasarkan hasil regresi pada Model Jalur 2, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk model analisis jalur (*path analysis*). Diagram berikut menyajikan model jalur secara komprehensif untuk menunjukkan peran mediasi motivasi kerja dalam menjembatani pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Adapun nilai *indirect effect* dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Indirect} = a \times b$$

$$\text{Indirect} = (0,602) \times (0,178) = 0,107$$

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui bahwa Keaktifan Berorganisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi (M) sebesar 0,107. Maka, total pengaruh X terhadap Y dapat dihitung dengan rumus berikut:

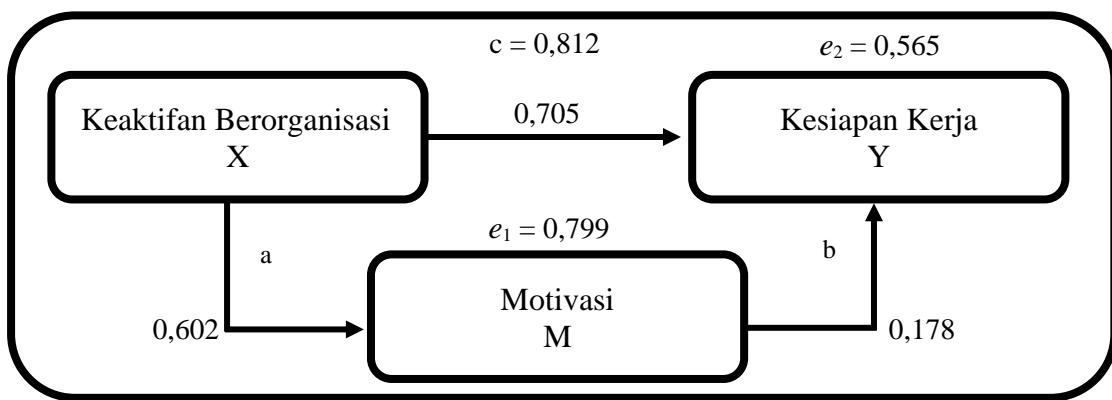
$$Total = Direct (X \rightarrow Y) \times Indirect (X \rightarrow Z \rightarrow Y)$$

$$Total = (0,705) \times (0,107) = 0,812$$

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui bahwa Keaktifan Berorganisasi (X) memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,705. Selain itu, Keaktifan Berorganisasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi (M) sebesar 0,107. Dengan demikian, total pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja mencapai 0,812. Artinya, keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi.

Gambar 4.1

Model Diagram Jalur



Berdasarkan Gambar 4.1 model diagram jalur di atas, maka dapat dilakukan interpretasi mediasi sebagai berikut:

- 1) Variabel Keaktifan Berorganisasi (X) memberikan pengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja;

- 2) Variabel Keaktifan Berorganisasi (X) memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kesiapan Kerja (Y). Artinya, Keaktifan Berorganisasi (X) memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (M) dengan koefisien jalur sebesar 0,602, yang selanjutnya berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,178.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keaktifan Berorganisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap Kesiapan Kerja, namun juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel perantara, yakni Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan adanya peran mediasi parsial dari Motivasi Kerja dalam hubungan antara Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

#### **d. Uji Sobel (*Sobel Test*)**

Setelah dilakukan analisis jalur, maka untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (M) mampu memediasi hubungan antara Keaktifan Berorganisasi (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y), dilakukan pengujian *Sobel Test*. Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel X terhadap Y melalui M.

Perhitungan *Sobel test* dapat dilakukan dengan rumus berikut:<sup>12</sup>

$$M = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2}}$$

Keterangan:

- a = Koefisien Regresi X terhadap M
- b = Koefisien Regresi M terhadap Y
- Sa = *Standard error a*
- Sb = *Standard error b*

---

<sup>12</sup>M. E. Sobel, *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*, (San Francisco: Jossey-Bass,1982), 312.

Berdasarkan hasil pada *output SPSS* pada model jalur, maka diperoleh perhitungan berikut:

$$\begin{aligned} a &= 0,602 \\ b &= 0,178 \\ Sa &= 0,084 \\ Sb &= 0,077 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka nilai M hitung adalah:

$$M = \frac{0,602 \times 0,178}{\sqrt{(0,178^2 \times 0,084^2) + (0,602^2 \times 0,077^2)}}$$

$$M = \frac{0,107156}{\sqrt{(0,031684 \times 0,007056) + (0,362404 \times 0,005929)}}$$

$$M = \frac{0,107156}{\sqrt{0,0002236 + 0,002148}} = \frac{0,107156}{\sqrt{0,0023716}} = \frac{0,107156}{0,048703} \approx 2,20$$

Berdasarkan hasil uji sobel dengan perhitungan di atas, diperoleh nilai M hitung sebesar 2,20, dimana nilai tersebut lebih dari M tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5%, artinya  $2,20 > 1,96$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (M) secara signifikan memediasi pengaruh keaktifan berorganisasi (X) terhadap kesiapan kerja (Y). Pengaruh tidak langsung dari Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja bersifat signifikan, sehingga variabel Motivasi Kerja dapat dikategorikan sebagai mediator parsial dalam model ini.

#### **4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

Setelah dilakukan analisis jalur (*path analysis*) regresi dan uji Sobel, maka hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diringkas sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.22  
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Jalur	Beta ( $\beta$ )	Sig. ( $p$ )	M Sobel	Ket.
1.	Keaktifan Berorganisasi (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (M)	X → M	0,602	0,000	-	Diterima
2.	Keaktifan Berorganisasi (X) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)	X → Y	0,705	0,000	-	Diterima
3.	Motivasi Kerja (M) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)	M → Y	0,178	0,028	-	Diterima
4.	Keaktifan Berorganisasi (X) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (M)	X → M → Y	-	-	2,20	Diterima

*Sumber: Hasil Penelitian, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dirangkum pada Tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa seluruh jalur pengaruh dalam model penelitian ini bersifat signifikan. Keaktifan Berorganisasi (X) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (M) serta Kesiapan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin aktif mahasiswa dalam mengikuti kegiatan organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja dan kesiapan kerja yang dimilikinya. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (M) juga terbukti secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y), yang berarti bahwa motivasi internal mahasiswa memiliki kontribusi penting dalam membentuk kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Lebih lanjut, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja, ditunjukkan dengan nilai M hitung sebesar 2,186 yang lebih besar dari nilai M tabel (1,96 pada taraf signifikansi 5%).

### 5. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui bagaimana persentase dari keberpengaruhannya variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Adapun hasil perhitungan statistiknya sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinan

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.672	1.80995

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_M, Keaktifan\_Berorganisasi\_X

Sumber: Data Output SPSS versi 2.3, 2025.

Pada tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa besarnya persentase yang dihasilkan yaitu pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,672, ini diartikan sebagai persentase atau variasi kontribusi variabel keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025 sebesar 67,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar (100% - 67,2% = 32,8%). Jadi sebesar 32,8% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, yang dimana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Hasil pengujian dengan menggunakan Analisis Regresi Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *SPSS 23 for Windows*, pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025, sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keaktifan dalam berorganisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Berdasarkan hasil uji analisis jalur (*path analysis*) diperoleh nilai koefisien regresi (B) pada variabel keaktifan dalam berorganisasi (X) sebesar 0,563 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, diterima.

Hasil pada nilai koefisien yang positif, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut. Artinya, setiap peningkatan partisipasi aktif dalam organisasi mahasiswa turut meningkatkan motivasi kerja secara nyata. Hal ini mengonfirmasi bahwa keaktifan memberi ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan tanggung jawab, inisiatif, serta komitmen terhadap tugas, yang secara psikologis membangun semangat kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori *Self Determination* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan, yang menyatakan bahwa motivasi seseorang akan meningkat ketika ia terlibat dalam aktivitas yang memberikan rasa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Keaktifan organisasi memberikan ruang aktualisasi diri dan pengalaman interpersonal yang secara psikologis mendorong motivasi intrinsik mahasiswa untuk bekerja secara optimal.<sup>13</sup>

Dukungan hasil ini juga dapat ditemukan dalam penelitian Mulyana dkk., yang menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dapat membentuk kedisiplinan, kepercayaan diri, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini merupakan fondasi penting dalam pembentukan motivasi kerja. Melalui pengalaman organisasi, mahasiswa berlatih memecahkan masalah dan bekerja dalam tim, yang kelak akan menjadi bekal saat memasuki dunia kerja.<sup>14</sup>

Hasil serupa juga diperoleh oleh Lubis dalam penelitiannya di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Ia menemukan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki kemampuan *soft skill* yang lebih baik dibandingkan yang tidak aktif. *Soft skill* yang dimaksud meliputi kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta manajemen waktu yang semuanya mendukung peningkatan motivasi kerja.<sup>15</sup>

Pada sisi statistik, nilai koefisien regresi sebesar 0,563 menunjukkan bahwa pengaruh keaktifan dalam organisasi tergolong kuat. Hal ini berarti bahwa variabel keaktifan dalam organisasi memberikan kontribusi sebesar 56,3% terhadap peningkatan motivasi kerja mahasiswa.

---

<sup>13</sup>Edward L. Deci & Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (New York: Plenum Press, 1985), 45.

<sup>14</sup>Dedi Mulyana, dkk., "Pengaruh Keaktifan Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.10, No.1 (2024), 101.

<sup>15</sup>Aulia Lubis, "The Effect of Student Participation in Student Organizations on Soft Skills Development: A Case Study at UIN Sumatera Utara," *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, Vol.5, No.2 (2024), 212.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya dukungan institusi terhadap kegiatan organisasi mahasiswa. Fakultas dan Universitas perlu mendorong partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan kemahasiswaan, serta memberikan pelatihan kepemimpinan, fasilitasi kegiatan, dan pendampingan organisasi. Semua bentuk dukungan tersebut diyakini akan memperkuat dampak positif keaktifan organisasi terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keaktifan dalam berorganisasi merupakan salah satu faktor penting yang membentuk motivasi kerja mahasiswa. Selain meningkatkan wawasan dan pengalaman sosial, keaktifan ini juga menumbuhkan sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan tidak hanya sebagai pelengkap kegiatan akademik, melainkan sebagai sarana strategis untuk membentuk pribadi yang siap kerja dan profesional.

## **2. Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu**

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel keaktifan dalam berorganisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi jalur (*path analysis*) yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,641 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja dapat diterima.

Nilai koefisien sebesar 0,641 mengindikasikan bahwa pengaruh keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja tergolong kuat. Angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan keaktifan dalam berorganisasi akan diikuti dengan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 64,1%. Hubungan yang positif ini mempertegas pentingnya peran organisasi kemahasiswaan dalam membentuk keterampilan dan kesiapan kerja mahasiswa di era persaingan global.

Keaktifan dalam berorganisasi memberi ruang bagi mahasiswa untuk mengasah *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan pemecahan masalah. Menurut Robbins, *soft skill* merupakan kompetensi non-teknis yang penting dalam mendukung kinerja seseorang di tempat kerja.<sup>16</sup> Organisasi kemahasiswaan menjadi wahana nyata dalam membentuk keterampilan tersebut melalui dinamika kegiatan, kerja tim, serta interaksi lintas angkatan dan jurusan.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Safitri yang menyatakan bahwa mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak aktif.<sup>17</sup> Kegiatan organisasi melatih mahasiswa untuk menghadapi tekanan, menyusun perencanaan, menyelesaikan konflik, serta mengambil keputusan secara bertanggung jawab. Semua ini merupakan bagian dari indikator kesiapan kerja yang dibutuhkan di dunia profesional. Selain itu, penelitian oleh Nuraini mengemukakan bahwa organisasi mahasiswa mampu menjembatani kesenjangan antara pengetahuan akademik dan praktik lapangan.<sup>18</sup> Melalui kegiatan organisasi, mahasiswa tidak hanya memperoleh pengalaman teknis tetapi juga pembentukan karakter dan etos kerja, yang keduanya penting dalam kesiapan menghadapi dunia kerja setelah lulus.

---

<sup>16</sup>Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, 2013), 241.

<sup>17</sup>Ayu Safitri, “Pengaruh Keaktifan Organisasi Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja,” *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, Vol. 6, No. 2 (2022), 99.

<sup>18</sup>Siti Nuraini, “Peran Organisasi Mahasiswa dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 3, No. 1 (2023), 47.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya dukungan penuh dari pihak fakultas dan universitas untuk mengembangkan ekosistem organisasi yang sehat, produktif, dan terarah. Fasilitasi pelatihan kepemimpinan, manajemen organisasi, hingga kegiatan pelibatan alumni sebagai mentor organisasi dapat semakin memperkuat kontribusi keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keaktifan dalam berorganisasi tidak hanya memberikan manfaat sosial dan akademik, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Melalui keterlibatan aktif dalam organisasi, mahasiswa terbentuk menjadi individu yang adaptif, tangguh, dan siap menghadapi dunia kerja secara profesional.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (M) sebesar 0,173 dengan nilai signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka. Artinya, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja dapat diterima.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Uno, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendorong individu untuk bekerja lebih optimal serta mempersiapkan diri terhadap tuntutan dunia kerja.<sup>19</sup> Pada konteks mahasiswa, motivasi kerja dapat muncul dari dorongan internal maupun eksternal yang membentuk kesiapan kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam menyesuaikan diri dengan realitas dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi, mengikuti pelatihan, serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan karier mereka di masa depan.

Penelitian ini juga memperkuat hasil studi sebelumnya oleh Wahyuni yang menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik dari segi kepercayaan diri, kemampuan mengelola waktu, maupun kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.<sup>20</sup> Ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh pengalaman praktis seperti magang, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi dan tekad individu.

Peran motivasi kerja dalam membentuk kesiapan kerja juga dapat dilihat dari perspektif pendekatan *Human Capital Theory*, yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan kemampuan individu, baik melalui pendidikan maupun peningkatan motivasi internal, akan meningkatkan produktivitas dan kesiapan individu dalam dunia kerja.<sup>21</sup> Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan memiliki kontribusi strategis dalam membentuk karakter dan motivasi mahasiswa melalui pengalaman berorganisasi yang terstruktur.

---

<sup>19</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 23.

<sup>20</sup>R. Wahyuni, “The Influence of Financial Literacy, Financial Planning, and Motivation on Interest in Islamic Microfinance,” *International Journal of Islamic Studies*, Vol.6, No.1, (2023), 45.

<sup>21</sup>Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, (Chicago: University of Chicago Press, 1993), 15.

Berdasarkan temuan ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, pembinaan motivasi kerja dalam lingkungan organisasi kemahasiswaan perlu ditingkatkan melalui berbagai program pelatihan, pendampingan karier, dan pemberian penghargaan atas prestasi dan kontribusi mahasiswa dalam organisasi. Hal ini akan menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kesiapan kerja secara berkelanjutan.

#### **4. Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu yang dibuktikan dengan hasil uji regresi (*path analysis*). Motivasi Kerja (M) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,173 dengan nilai signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ). Dengan demikian, diketahui bahwa keaktifan berorganisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,602, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan koefisien sebesar 0,178.

Hasil analisis perhitungan pada uji sobel (*sobel test*) juga memperkuat pengaruh mediasi variabel intervening pada penelitian ini. Motivasi kerja diperoleh nilai M hitung sebesar 2,20, nilai tersebut lebih dari M tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5%, artinya  $2,20 > 1,96$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Pengaruh tidak langsung dari keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja bersifat signifikan, artinya variabel motivasi kerja (M) dapat

dikategorikan sebagai mediator parsial. Sehingga, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, diterima.

Keaktifan dalam berorganisasi memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam lingkungan organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui variabel motivasi kerja sebagai mediator. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan kerja yang efektif dan efisien.<sup>22</sup>

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika mahasiswa memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja juga semakin meningkat. Artinya, semakin aktif seorang mahasiswa dalam kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori Maslow mengenai hierarki kebutuhan, bahwa individu yang aktif secara sosial dan terlibat dalam aktivitas kelompok akan lebih termotivasi dalam pencapaian prestasi kerja.<sup>23</sup>

Motivasi kerja yang meningkat kemudian berdampak positif terhadap kesiapan kerja, memperkuat pemahaman bahwa motivasi kerja menjadi salah satu komponen krusial dalam menjembatani pengalaman organisasi dengan kesiapan menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara keaktifan berorganisasi

---

<sup>22</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education, 2017), 112.

<sup>23</sup>Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, (New York: Harper and Row, 1987), 32.

dengan kesiapan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan kurikulum kemahasiswaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi berbasis organisasi.

Temuan ini menjadi bukti empiris bahwa keaktifan mahasiswa dalam organisasi tidak hanya memperkuat jejaring sosial dan keterampilan manajerial, tetapi juga mendorong terbentuknya motivasi kerja yang berdampak positif terhadap kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk mendorong partisipasi mahasiswa dalam organisasi sebagai bagian dari strategi penguatan *soft skills* dan kesiapan karier.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu. Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keaktifan dalam berorganisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa (M);
2. Keaktifan dalam berorganisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y);
3. Motivasi kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y);
4. Keaktifan dalam berorganisasi (X) berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (M).

#### ***B. Saran***

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, disarankan untuk terus meningkatkan aspek-aspek yang dapat mendorong keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, seperti memperluas kesempatan mengikuti pelatihan kepemimpinan, menyediakan dukungan fasilitas organisasi yang memadai, memberikan penghargaan kepada mahasiswa berprestasi dalam organisasi;

2. Bagi mahasiswa, diharapkan dapat mempersiapkan diri dengan meningkatkan kompetensi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun etika kerja, agar mampu bersaing dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri perbankan;
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang relevan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik. Penelitian juga dapat dilakukan pada populasi dan lokasi yang lebih luas, agar hasil penelitian lebih bervariasi dan mendalam sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan literatur maupun praktik rekrutmen di sektor perbankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Yusuf. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Skripsi, Perbankan Syariah, IAIN, Palu.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, Akyas. (1996). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Dina Utama Semarang.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Edisi V; Jakarta: Gramedia.
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, (1993).
- Edward L. Deci & Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press, 1985.
- Ghozali, Imam. (2006). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cet.I; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sunarji. (2016). *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*. Medan: Febi UIN-SU Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi; Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully & Popy Yaniawati. (2014). *Metode Penelitian*. Cet.I; Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Irmayanti, E. Nuraina dan Farida S. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft Skill* sebagai Variabel Intervening. *REAS: Review of Accounting & Business*, Vol.1, No.1.
- Kemendikbud Republik Indonesia. “Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi”. Jakarta: Kemendikbud RI, Pasal 2 Ayat 1, 1998.

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 100/1.13/KP.07.6/02/2019 tentang Pengangkatan Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id>

Kusnandar, Viva B. (2023). “Ada 673 Ribu Pengangguran Lulusan Universitas pada Agustus 2022”. (*databoks*). <https://databoks.katadata.co.id>

Lestari, M., M. Daeli, & A. S. Damanik. (2024). Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja di Sektor Toko dan UMKM. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, Vol.1, No.9.

Lubis, Aulia. “The Effect of Student Participation in Student Organizations on Soft Skills Development: A Case Study at UIN Sumatera Utara”. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, Vol.5, No.2, (2024).

Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martono, Nanang. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Edisi revisi II, Cet.5; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Maslow, Abraham. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row, (1987).

Maulana, Andri F. (2022). Pengaruh Magang, Keaktifan Berorganisasi dan IPK (Prestasi Belajar) Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa S1 FEB UPN Veteran Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi, FEB, UPN Veteran.

Mulyana, Dedi, dkk. “Pengaruh Keaktifan Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.10, No.1 (2024).

Nuraini, Siti. “Peran Organisasi Mahasiswa dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja”. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.3, No.1, (2023).

Nurdin, Ahya. (2023). Fungsi Peranan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, Vol.2, No.2.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, (2013).

Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace. *Business Communication Quarterly*, Vol.75, No.4.

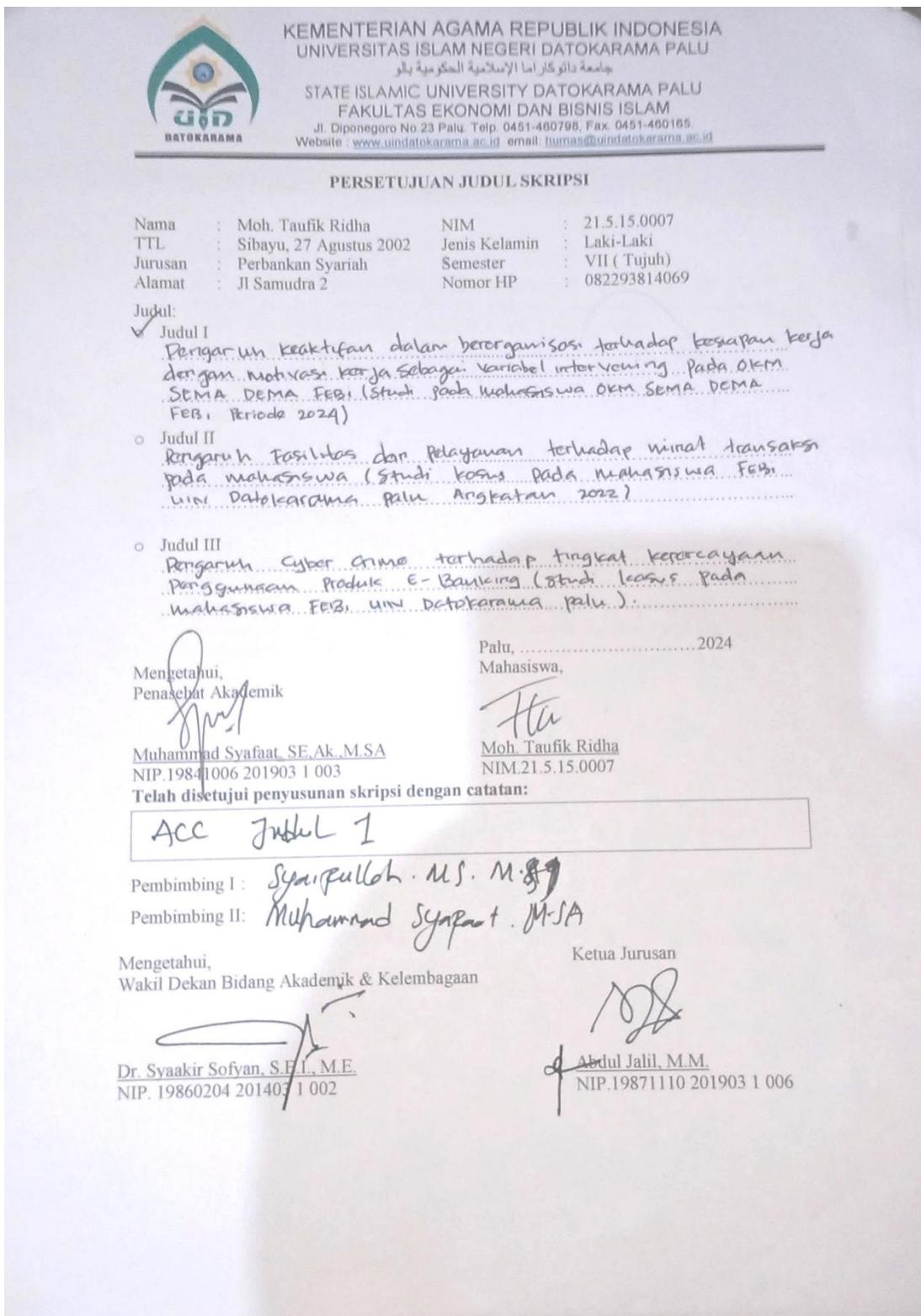
- Sabri, H. M. Alisuf. (1996). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Safitri, Ayu. (2022). "Pengaruh Keaktifan Organisasi Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja," *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, Vol.6, No.2.
- Safitri, Devi. (2024). "Kominfo: Imbas AI, Pengangguran Lulusan Universitas di Indonesia Kembali Naik", (*detikedu*). <https://www.detik.com>
- Sarjono, Haryadi & Winda Julianti. (2011). *SPSS vs Listel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiarini, dkk. (2022). Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol.10, No.2.
- Setyaningrum, D.F., H. Sawiji, & P. Ninghardjanti. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. *Jurnal Informasi Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol.2, No.2.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktik Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siregar, Sofyan. (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Edisi 1, Cet.1; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stoner, James A.F. (2006). *Management*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Sudjana, D. (2020). *Pendidikan Tinggi dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono & Agus Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009.
- Sukirman, Silvia. (2005). *Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Grafindo.

- Sulaiman, Wahid. (2010). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Contoh Kasus Dan Pemecahannya). Yogyakarta: Andi.
- Sule, Erni T. & Kurniawan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Kencana, Prenada Media Grup Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarno, H. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Syifah, Miftah I. (2013). Hubungan Partisipasi dalam Organisasi dengan Kemandirian Mahasiswa. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- UIN Datokarama Palu, *Sejarah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*, <https://uindatokarama.ac.id/sejarah-uin>
- Uno, Hamzah B. (2010). *Motivasi dan Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, R. (2023). “The Influence of Financial Literacy, Financial Planning, and Motivation on Interest in Islamic Microfinance”. *International Journal of Islamic Studies*, Vol.6, No.1.
- Widayanto, Ardi. (2012). Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa Aktivis Organisasi Intrakampus di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi, Yogyakarta.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.

# **LAMPIRAN**

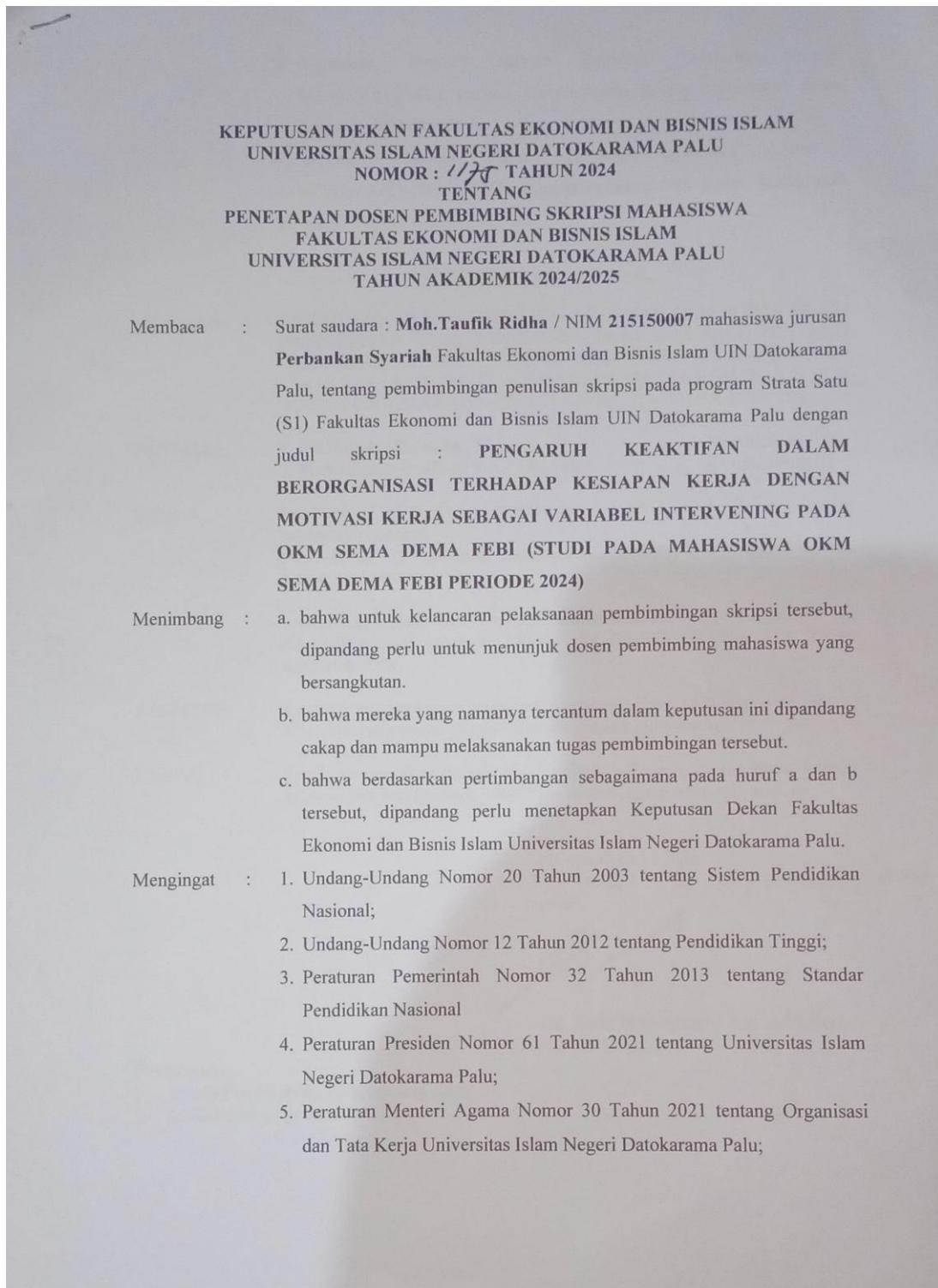
## Lampiran 1

## **Lembar Pengajuan Judul Skripsi**



## Lampiran 2

### Surat Keputusan (SK) Penetapan Dosen Pembimbing



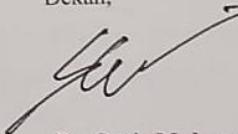
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2023/2024

- PERTAMA : 1. Syaifulah MS, S.Ag., M.S.I. (Pembimbing I)  
2. Muhammad Syafaat, S.E., Ak., MSA. (Pembimbing II)
- KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.  
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2024.
- KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 25 September 2024  
Dekan,



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I  
NIP. 19650612 199203 1 004

*Tembusan :*

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

## Lampiran 3

### Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية باللو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.  
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 1218 /Un.24/F.V/PP.00.9/05/2025  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Palu, 28 Mei 2025

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu**  
di –  
Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Moh.Taufik Ridha  
NIM : 21.5.15.0007  
TTL : Sibayu, 27 Agustus 2002  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Alamat : Jl. Jalur Gaza

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: "*Pengaruh Keaktifan Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Tahun 2025*"

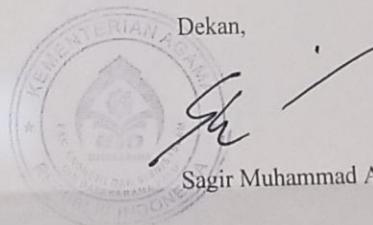
Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam.*

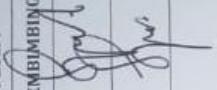
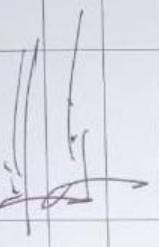
Dekan,

Sagir Muhammad Amin

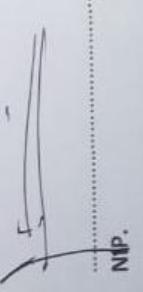


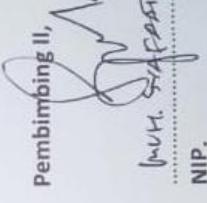
## Lampiran 4

### Kartu Bimbingan Skripsi

NO.	HARI/TANGGAL KONSULTASI	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI / SARAN		TANDA TANGAN		KETERANGAN
		PEMBIMBING I	PEMBIMBING II	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II	
1	- Update Sistem Poin - Lanjutkan pengembangan sistem belajar					
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Telah diperiksa dan disetujui

Pembimbing I,  
  
NIP. ....

Pembimbing II,  
  
NIP. ....

MUH. Syaiful, M.Pd  
NIP. ....

## Lampiran 5

### KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth.  
Saudara/I  
Di\_\_\_\_\_  
Tempat**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian karya ilmiah (skripsi), maka dengan ini:

Nama	:	Moh. Taufik Ridha
NIM	:	21.5.15.0007
Angkatan	:	2021
Jurusan	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi	:	Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

Sedang melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2025**".

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi. Semua informasi yang Saudara/i berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Saudara/i untuk mengisi kuesioner. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Penulis,



**MOH. TAUFIK RIDHA**

NIM. 21.5.15.0007

## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. NIM :
3. Jurusan :
  - a. Ekonomi Syariah
  - b. Perbankan Syariah
  - c. Akuntansi Syariah
4. Organisasi Kemahasiswaan (OKM) :
  - a. Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (SEMA FEBI)
  - b. Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (DEMA FEBI)
  - c. Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (HMPS PBS)
  - d. Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah (HMJ ESy)
  - e. Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Syariah (HMJ AKs)
5. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
6. Usia :
  - a. 17-25 Tahun
  - b. 26-35 Tahun

## **B. PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia. Tiap pertanyaan dan pernyataan hanya diperbolehkan ada satu jawaban. Skala yang digunakan dalam menjawab pernyataan adalah sebagai berikut:

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
- TS : Tidak Setuju (2)
- N : Netral (3)
- S : Setuju (4)
- SS : Sangat Setuju (5)

### C. DAFTAR PERNYATAAN

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
<b>1. Keaktifan Berorganisasi (X)</b>						
<b>a. Minat</b>						
1.	Saya tertarik untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di kampus					
2.	Saya secara aktif mencari informasi tentang kegiatan organisasi yang berlangsung.					
<b>b. Bakat</b>						
3.	Saya sering menggunakan keterampilan pribadi saya dalam kegiatan organisasi.					
<b>c. Keilmuan</b>						
4.	Saya mengikuti organisasi untuk menambah pengetahuan di bidang studi saya.					
<b>d. Penalaran</b>						
5.	Organisasi membantu saya mengembangkan kemampuan analisis dan logika					
<b>e. Kegemaran</b>						
6.	Saya menikmati waktu yang dihabiskan untuk kegiatan organisasi..					
<b>f. Integritas</b>						
7.	Saya mematuhi kode etik dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi					
<b>2. Kesiapan Kerja (Y)</b>						
<b>a. Keterampilan Teknis</b>						
1.	Pengalaman dalam organisasi telah meningkatkan keterampilan teknis saya.					
<b>b. Pengetahuan Profesi</b>						
2.	Saya mengetahui standar profesional yang berlaku di bidang saya.					
<b>c. Kemampuan Komunikasi</b>						
3.	Saya dapat menyampaikan ide dengan jelas dan efektif kepada orang lain					
<b>d. Kemampuan Menyelesaikan Masalah</b>						
4.	Saya mampu mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang efektif.					
5.	Saya tetap tenang dan terorganisir saat menghadapi situasi sulit.					
<b>e. Adaptasi Terhadap Perubahan</b>						
6.	Saya terbuka terhadap ide dan metode baru dalam bekerja.					

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	
		STS	TS	N	S	SS	
<b>3. Motivasi Kerja (M)</b>							
<b>a. Keinginan Memasuki Dunia Kerja</b>							
1.	Saya sangat termotivasi untuk segera memulai karir profesional saya.						
<b>b. Harapan dan Cita-Cita</b>							
2.	S Saya berusaha keras untuk mencapai aspirasi profesional saya.						
<b>c. Dorongan Lingkungan</b>							
3.	Lingkungan sekitar saya mendorong saya untuk sukses dalam karir.						
<b>d. Kebutuhan Fisiologis</b>							
4.	Saya termotivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan dasar saya.						
5.	Saya menyadari pentingnya memiliki penghasilan untuk kehidupan sehari-hari						
<b>e. Penghormatan atas Diri</b>							
6.	Saya ingin bekerja di posisi yang memberikan saya rasa hormat dan penghargaan.						

**Lampiran 6****Tabulasi Identitas Responden**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	NIM	Jurusan	Organisasi
1	Jelita	Perempuan	17 - 25	245240055	AKs	HMJ AKs
2	Dhini Pratiwi Lobo	Perempuan	17 - 25	225240017	AKs	HMJ AKs
3	Dwi Irasari	Perempuan	17 - 25	235240018	AKs	SEMA FEBI
4	Nur Zahra	Perempuan	17 - 25	235150004	PBS	SEMA FEBI
5	Miftahul Jannah	Perempuan	17 - 25	235240076	AKs	HMJ AKs
6	Abdul Saifullah Maulana	Laki-Laki	17 - 25	235150013	PBS	HMPS PBS
7	Agustina	Perempuan	17 - 25	235150033	PBS	HMPS PBS
8	Anugrah	Perempuan	17 - 25	245150022	PBS	HMPS PBS
9	Misba	Perempuan	17 - 25	235150005	PBS	SEMA FEBI
10	Annisa Anggelina	Perempuan	17 - 25	235150035	PBS	DEMA FEBI
11	Sri Maurin Tigumang	Perempuan	17 - 25	225150042	PBS	DEMA FEBI
12	Andi Miftah Januari	Perempuan	17 - 25	225240017	AKs	DEMA FEBI
13	Dwi Putri Maharani	Perempuan	17 - 25	245120050	ESy	HMJ ESy
14	Syarifa Situ Zahida Dzamaya	Perempuan	17 - 25	245150036	PBS	HMPS PBS
15	Nuralifyah Rasmi Junizhar	Perempuan	17 - 25	245240092	AKs	HMJ AKs
16	Mufida	Perempuan	17 - 25	245150075	PBS	HMPS PBS
17	Fitri	Perempuan	17 - 25	245150050	PBS	HMPS PBS
18	Syarifani	Perempuan	17 - 25	235240011	AKs	SEMA FEBI
19	Dwi irasari	Perempuan	17 - 25	235240018	AKs	HMJ AKs

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	NIM	Jurusan	Organisasi
20	Sitti Masyithah	Perempuan	17 - 25	235240010	AKs	HMJ AKs
21	Tiara	Perempuan	17 - 25	235240020	AKs	HMJ AKs
22	Nur Hikma	Perempuan	17 - 25	235240087	AKs	HMJ AKs
23	Tiara	Perempuan	17 - 25	235240020	AKs	DEMA FEBI
24	Moh. Fuad Zakaria	Laki-Laki	17 - 25	225240076	AKs	HMJ AKs
25	Misba	Perempuan	17 - 25	235150005	PBS	HMPS PBS
26	Abdul Zikir	Laki-Laki	17 - 25	245240058	AKs	HMJ AKs
27	Sintia Anatasya Setiani	Perempuan	17 - 25	245150009	PBS	HMPS PBS
28	Mulyana Putri	Perempuan	17 - 25	235150023	PBS	HMPS PBS
29	Mohammad Adryan	Laki-Laki	17 - 25	235240054	AKs	HMJ AKs
30	Anggi Angreani	Perempuan	17 - 25	245150012	PBS	HMPS PBS
31	Sibli	Laki-Laki	17 - 25	245120128	ESy	HMJ ESy
32	Moh Fauzil Adhim	Laki-Laki	17 - 25	245120055	ESy	HMJ ESy
33	Putri Aulia Talaku	Perempuan	17 - 25	235150019	PBS	HMPS PBS
34	Haerul Hakim	Laki-Laki	17 - 25	235120153	ESy	HMJ ESy
35	Moh Al Farabi	Laki-Laki	17 - 25	245150021	PBS	HMPS PBS
36	Fauzia Salsabihila	Perempuan	17 - 25	245120076	ESy	HMJ ESy
37	Nilam Cahaya Ramadhani Abd. Karim	Perempuan	17 - 25	245120010	ESy	HMJ ESy
38	Karmila	Perempuan	17 - 25	235120172	ESy	HMJ ESy
39	Ardiani Amelia	Perempuan	17 - 25	245240024	AKs	HMJ AKs
40	Kiki	Perempuan	26 - 35	235240080	AKs	HMJ AKs

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	NIM	Jurusan	Organisasi
41	Lu'lu Farah Atsilah	Perempuan	17 - 25	245240001	AKs	HMJ AKs
42	Febiola	Perempuan	17 - 25	245240015	AKs	HMJ AKs
43	Nuralifyah Rasmi Junizhar	Perempuan	17 - 25	245240092	AKs	HMJ AKs
44	Jelita	Perempuan	17 - 25	245240055	AKs	HMJ AKs
45	Neneng Fadila I.Lahay	Perempuan	17 - 25	245240046	AKs	HMJ AKs
46	Dini	Perempuan	17 - 25	245240062	AKs	HMJ AKs
47	Izza Azalia	Perempuan	17 - 25	245240023	AKs	HMJ AKs
48	Enggar	Perempuan	17 - 25	245240013	AKs	HMJ AKs
49	Fara Fatri Anjuni	Perempuan	17 - 25	245240088	AKs	HMJ AKs
50	Naisa	Perempuan	17 - 25	245240068	AKs	HMJ AKs
51	Wahyuni	Perempuan	17 - 25	245240016	AKs	HMJ AKs
52	Moh Tufeil	Laki-Laki	17 - 25	245240048	AKs	HMJ AKs
53	Rifana A.M Bidja	Perempuan	17 - 25	245120008	ESy	HMJ ESy
54	Nazira	Perempuan	17 - 25	245120015	ESy	HMJ ESy
55	Dinitha Tri Habsari	Perempuan	17 - 25	245120056	ESy	HMJ ESy
56	Dwi putri Maharani	Perempuan	17 - 25	245120050	ESy	HMJ ESy
57	Nabil Rahmatullah	Laki-Laki	17 - 25	245120074	ESy	HMJ ESy
58	Muhaimin	Laki-Laki	17 - 25	235120090	ESy	HMJ ESy
59	Moh hutra merdiko	Laki-Laki	17 - 25	245120074	ESy	HMJ ESy
60	Maf'ul nawwaf	Laki-Laki	17 - 25	245120110	ESy	HMJ ESy
61	Moh Fahrial Syah	Laki-Laki	17 - 25	235120193	ESy	HMJ ESy

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	NIM	Jurusan	Organisasi
62	Muhammad Fikri widyanto	Laki-Laki	17 - 25	235120186	ESy	HMJ ESy
63	Marfiana	Perempuan	17 - 25	235120208	ESy	HMJ ESy
64	Gina salsa bila	Perempuan	17 - 25	235120191	ESy	HMJ ESy
65	Andi Muh safar	Laki-Laki	17 - 25	235120208	ESy	HMJ ESy
66	Karmila	Perempuan	17 - 25	225120172	ESy	HMJ ESy
67	Firman	Laki-Laki	17 - 25	235120182	ESy	HMJ ESy
68	Muhammad israk	Laki-Laki	17 - 25	235120120	ESy	HMJ ESy
69	Advia pratiwi	Perempuan	17 - 25	245120080	ESy	HMJ ESy
70	Fadila qairati	Perempuan	17 - 25	245120047	ESy	HMJ ESy
71	Mandariska ratalemba	Perempuan	17 - 25	245120121	ESy	HMJ ESy
72	Afriani lestari	Perempuan	17 - 25	245120121	ESy	HMJ ESy
73	Dindawati	Perempuan	17 - 25	245120094	ESy	HMJ ESy
74	Elisa	Perempuan	17 - 25	235120020	ESy	HMJ ESy
75	Dhea	Perempuan	17 - 25	245120130	ESy	HMJ ESy
76	Agil	Laki-Laki	17 - 25	245120043	ESy	HMJ ESy
77	Erick Sofyan	Perempuan	17 - 25	245120064	ESy	HMJ ESy
78	Abdul hafizh	Laki-Laki	17 - 25	245120064	ESy	HMJ ESy
79	Imam syahid AJ	Perempuan	17 - 25	245120106	ESy	HMJ ESy
80	Restu Aditya	Laki-Laki	17 - 25	235120179	ESy	HMJ ESy
81	Sofi Wahyu sulistiani	Perempuan	17 - 25	235120003	ESy	HMJ ESy
82	Nur Aisyah	Perempuan	17 - 25	245120024	ESy	HMJ ESy

**Lampiran 7**

**Tabulasi Data Kuesioner**

No	Keaktifan Berorganisasi (X)							Kesiapan Kerja (Y)						Motivasi Kerja (M)						TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	X	Y	M
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	32	23	25
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	25	19	25
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	25	19	24
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	29	25	30
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	30	23	24
7	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	33	25	27
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	18	18
9	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	32	28	30
10	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	26	23	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
12	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	31	25	28
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	27	20	23
14	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	24	18	22
15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	24	18	19
16	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	25	20	21
17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	27	22	24
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
19	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	24	19	26
20	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	30	26	27
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	28	24	23

No	Keaktifan Berorganisasi (X)							Kesiapan Kerja (Y)						Motivasi Kerja (M)						TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	X	Y	M	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	28	24	23	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	28	24	23		
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	26	21	25	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	35	29	30	
26	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	25	22	30	
27	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	28	24	30	
28	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	33	26	28	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24		
30	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	32	24	27	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	30	
32	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	26	20	27	
33	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	5	5	4	29	26	23	
34	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	34	27	27	
35	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	27	21	24	
36	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	26	19	30	
37	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	25	21	28	
38	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	30	23	26	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	35	30	28	
40	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	30	27	29	
41	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	23	21	22	
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	22	18	23	
43	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	27	24	18	
44	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	22	21	19	
45	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	29	23	23

No	Keaktifan Berorganisasi (X)							Kesiapan Kerja (Y)						Motivasi Kerja (M)						TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	X	Y	M
46	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	23	20	22
47	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	31	24	29
48	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	24	18	23
49	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	5	3	23	16	21
50	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	25	20	24
51	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	30	27	29
52	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	30	21	24
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
54	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	32	23	25
55	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	25	19	25
56	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	25	19	24
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	29	25	30
58	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	30	23	24
59	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	33	25	27
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	18	18
61	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	32	28	30
62	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	26	23	28
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
64	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	31	25	28
65	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	27	20	23
66	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	24	18	22
67	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	24	18	19
68	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	25	20	21
69	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	27	22	24

No	Keaktifan Berorganisasi (X)							Kesiapan Kerja (Y)						Motivasi Kerja (M)						TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	X	Y	M
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
71	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	24	19	26
72	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	30	26	27
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	28	24	23
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	28	24	23
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	28	24	23
76	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	26	21	25
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	35	29	30
78	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	25	22	30
79	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	28	24	30
80	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	33	26	28
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	24
82	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	32	24	27

## Lampiran 8

### Hasil Output Data SPSS

#### 1. UJI VALIDITAS

**X**

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.8293	9.403	.582	.846
X1.2	24.0366	8.653	.664	.834
X1.3	24.1585	8.999	.641	.838
X1.4	23.7195	9.143	.595	.844
X1.5	23.6585	9.117	.638	.839
X1.6	24.1585	8.333	.692	.830
X1.7	23.7073	9.173	.579	.847

**Y**

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.9390	7.144	.733	.841
Y2	18.9390	7.317	.673	.850
Y3	18.8780	7.047	.611	.862
Y4	19.1341	7.155	.709	.844
Y5	18.9634	6.752	.738	.838
Y6	18.9878	7.247	.592	.864

**M**

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	21.0244	7.728	.651	.871
M2	21.1341	7.673	.695	.864
M3	20.9756	7.728	.721	.861
M4	20.9878	7.123	.763	.852
M5	20.6951	7.449	.711	.861
M6	20.8537	7.435	.643	.874

#### 2. UJI RELIABILITAS

**X**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	7

**Y**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

**M**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

### 3. UJI ASUMSI KLASIK

#### UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.077	82	.200*	.980	82	.215

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

#### UJI MULTIKOLONEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.556	1.782		.312	.756		
Keaktifan_Berorganisasi_X	.641	.072	.705	8.848	.000	.638	1.568
Motivasi_Kerja_Z	.173	.077	.178	2.232	.028	.638	1.568

a. Dependent Variable: Kesiapan\_Kerja\_Y

#### UJI HETEROSKEDASTISTAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.590	.217			2.723	.008
Keaktifan_Berorganisasi_X	-.043	.112		-.052	-.381	.704
Motivasi_Kerja_Z	-.479	.245		-.268	-1.954	.054

a. Dependent Variable: Abs\_Res

#### 4. ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

**Regresi 1 : Pengaruh X Terhadap Z**

**Model Regresi :  $Z = \beta_1 X + e_1$**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.427	2.348		4.015	.000
Keaktifan_Berorganisasi_X	.563	.084	.602	6.741	.000

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja\_Z

#### Koefisien

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.354	2.61460

a. Predictors: (Constant), Keaktifan\_Berorganisasi\_X

**Regresi 2 : Pengaruh X & Z Terhadap Y**

**Model Regresi :  $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2$**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.556	1.782		.312	.756
Keaktifan_Berorganisasi_X	.641	.072	.705	8.848	.000
Motivasi_Kerja_Z	.173	.077	.178	2.232	.028

a. Dependent Variable: Kesiapan\_Kerja\_Y

#### Koefisien

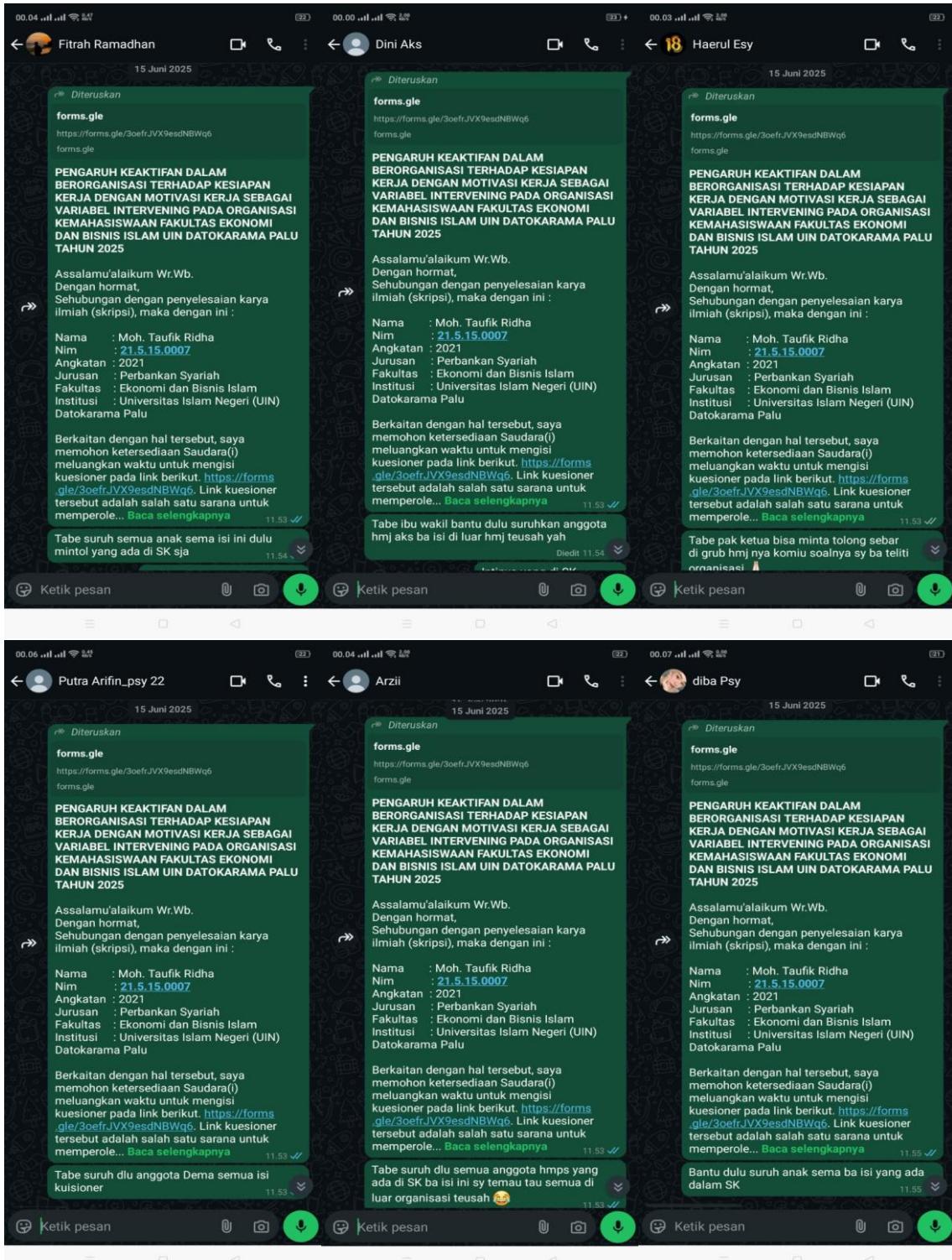
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.672	1.80995

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_Z, Keaktifan\_Berorganisasi\_X

## Lampiran 9

### DOKUMENTASI (PENYEBARAN KUESIONER ONLINE)



## DOKUMENTASI (PENYEBARAN KUESIONER LAPANGAN)



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. IDENTITAS DIRI

Nama : Moh. Taufik Ridha  
Tempat, Tanggal Lahir : Sibayu, 27 Agustus 2002  
Alamat : Jl. Jalur Gaza, Kota Palu  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam  
NIM : 21.5.15.0007  
No. Hp : 0822 9381 4069  
E-mail : [taufikmoh120@gmail.com](mailto:taufikmoh120@gmail.com)

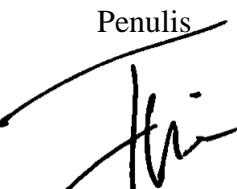
### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 18 BALAESANG 2010 – 2015
2. SMP NEGERI 6 BALAESANG 2015 – 2018
3. MA ALKHAIRAAAT PUSAT PALU 2018 – 2021

### C. RIWAYAT ORGANISASI

1. ANGGOTA DEPARTEMEN ADVOKASI IMAPSI 2022 – 2023
2. KETUA UMUM HMPS PBS 2023 – 2024
3. KETUA UMUM SENAT MAHASISWA FEBI 2024 – 2025

Palu, 11 Agustus 2025 M

Penulis  
  
Moh. Taufik Ridha  
NIM. 21.5.15.0007