Kode / Nama Rumpun Ilmu	**:**	**799 / Administrasi Pendidikan**
Bidang Fokus	**:**	**Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan *Desk Study* Dalam Negeri**

LAPORAN AKHIR PENELITIAN
PNBP FIP UM 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, EFIKASI DIRI, DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG

TIM PENGUSUL

Imam Gunawan, S.Pd., M.Pd	**NIDN 0726048502**
Dra. Djum Djum Noor Benty, M.Pd	**NIDN 0017016106**
Desi Eri Kusumaningrum, S.Pd., M.Pd	**NIDN 0023128001**
Dr. Raden Bambang Sumarsono, S.Pd., M.Pd	**NIDN 0029037304**
Lim Kim Hui, Ph.D	**Hankuk University**
Dika Novita Sari	**NIM 160131600480**
Firda Dwi Pratiwi	**NIM 170131601086**
Sari Oktavia Ningsih	**NIM 160131600490**

UNIVERSITAS NEGERI MALANG
Desember 2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang
Ketua Peneliti		
a. Nama Lengkap	:	Imam Gunawan, S.Pd., M.Pd
b. NIP	:	198504262014041001
c. NIDN	:	0726048502
d. Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
e. Program Studi	:	Administrasi Pendidikan
f. Nomor HP	:	081334114700
g. Alamat surel (e-mail)	:	imam.gunawan.fip@um.ac.id
Anggota Peneliti (1)		
a. Nama Lengkap	:	Dra. Djum Djum Noor Benty, M.Pd
b. NIP	:	0017016106
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Malang
Anggota Peneliti (2)		
a. Nama Lengkap	:	Desi Eri Kusumaningrum, S.Pd., M.Pd
b. NIP	:	0023128001
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Malang
Anggota Peneliti (3)		
a. Nama Lengkap	:	Dr. Raden Bambang Sumarsono, S.Pd., M.Pd
b. NIP	:	0029037304
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Malang
Peneliti Asing (*Collaborative Research*)		
a. Nama Lengkap	:	Lim Kim Hui, Ph.D
b. Perguruan Tinggi	:	Hankuk University of Foreign Studies, Seoul, Korea
Anggota Mahasiswa (1)		
a. Nama Lengkap	:	Dika Novita Sari
b. NIM	:	160131600480
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Malang
Anggota Mahasiswa (2)		
a. Nama Lengkap	:	Firda Dwi Pratiwi
b. NIM	:	170131601086
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Malang
Anggota Mahasiswa (3)		
a. Nama Lengkap	:	Sari Oktavia Ningsih

b. NIM	:	160131600490
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Malang
Sumber Biaya	:	PNBP FIP UM Tahun 2019
Biaya Penelitian	:	Rp. 12.500.000,00
Jangka Waktu	:	Januari s.d. November 2019

Malang, 6 Desember 2019

Mengetahui,
Koordinator KBK,

Prof. Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd
NIP 196412281987011001

Ketua,

Imam Gunawan, S.Pd., M.Pd
NIP 198504262014041001

Menyetujui,

Ketua LP2M,

Prof. Dr. Markus Diantoro, M.Si
NIP 196612211991031001

Dekan FIP,

Prof. Dr. Bambang Budi Wiyono, M.Pd
NIP 196403121990011001

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN i
DAFTAR ISI iii
RINGKASAN v

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan 5
D. Kegunaan 5
E. Definisi Operasional 6
F. Hipotesis Penelitian 6
G. Luaran Penelitian 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Gaya Kepemimpinan Mahasiswa 8
B. Kemampuan Manajerial Mahasiswa 10
C. Efikasi Diri Mahasiswa 13
D. Prestasi Belajar Mahasiswa 16
E. Kesiapan Kerja Mahasiswa 18
F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa 20

BAB III METODE PENELITIAN
A. Rancangan Penelitian 23
B. Populasi dan Sampel 24
C. Instrumen Penelitian 26
D. Analisis Data 30

BAB IV HASIL
A. Deskripsi Data 40
B. Uji Asumsi Data 43
C. Pengujian Hipotesis 44
D. Uji Persamaan Regresi 46
E. Analisis Jalur 47

BAB V PEMBAHASAN
A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa (Y) 53
B. Pengaruh Kemampuan Manajerial (X2) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa (Y) 54
C. Pengaruh Efikasi Diri (X3) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa (Y) 55
D. Pengaruh Prestasi Belajar (X4) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa (Y) 56
E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Efikasi Diri (X3), dan Prestasi Belajar (X4) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa (Y) 57

BAB VI PENUTUP
A. Simpulan 61
B. Saran 61

DAFTAR RUJUKAN 62

Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Sebelum Uji Coba)
Lampiran 2 Data Uji Coba
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4 Instrumen Penelitian (Setelah Uji Coba)
Lampiran 5 Data Penelitian
Lampiran 6 Deskripsi Data
Lampiran 7 Uji Asumsi Data
Lampiran 8 Analisis Data
Lampiran 9 Artikel Penelitian
Lampiran 10 Surat Tugas Penelitian

RINGKASAN

Kesiapan kerja adalah kondisi mahasiswa ketika setelah lulus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Jiwa berwirausaha juga merupakan bagian kesiapan kerja mahasiswa. Berbagai wahana dapat dimanfaatkan mahasiswa dalam mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Faktor penting yang mendukung kesiapan kerja selain kompetensi adalah faktor komunikasi dan luasnya pergaulan mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan (ormawa) merupakan wahana yang dapat digunakan mahasiswa untuk itu. Ormawa didirikan sebagai wadah mengembangkan bakat dan minat mahasiswa. Berkembangnya bakat dan minat mahasiswa tentu akan bermanfaat untuk kehidupannya kelak, terutama memasuki dunia kerja. Sehingga antara kegiatan kuliah dan kegiatan ormawa dapat seimbang dilakukan oleh mahasiswa.

Kompetensi yang sangat penting untuk dimiliki mahasiswa adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini merupakan modal besar mahasiswa dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Gaya kepemimpinan yang didukung dengan kemampuan manajerial yang baik akan menambah kemampuan mahasiswa dalam mengelola organisasi. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk selalu berpikir positif meraih kesuksesan. Prestasi mahasiswa yang terwujud dalam nilai indeks prestasi mahasiswa akan melengkapi modal mahasiswa dalam meniti karier di kemudian hari.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan atau desain penelitian ini adalah *survey cross-sectional ex-post-facto* dan termasuk dalam jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengurus Ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Berdasarkan perhitungan Tabel Krejcie dan Morgan (1970), jumlah populasi sebanyak 269 orang mahasiswa, diambil sampel penelitian sebanyak 158 orang mahasiswa. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) analisis deskriptif; (2) analisis regresi; dan (3) analisis jalur.

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan: (1) ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); (2) ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); (3) ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); (4) ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); dan (5) ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, prestasi belajar, kesiapan kerja mahasiswa

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor yang penting terutama setelah mahasiswa menyelesaikan studinya di perguruan tinggi. Tingkat kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Sudah menjadi tanggung jawab perguruan tinggi untuk menyiapkan para mahasiswanya untuk dapat memiliki bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa tantangan dan perubahan tuntutan dunia usaha dan dunia industri selalu berubah. Tentunya hal tersebut juga mempengaruhi lanskap bidang-bidang pekerjaan yang juga terus berkembang. Era Industri 4.0 yang saat ini sedang bergulir pun juga menuntut seseorang (dan juga mahasiswa) untuk memiliki keterampilan-keterampilan tertentu agar ia sukses di era yang serba tidak menentu.

Ada sepuluh keterampilan yang setidaknya harus dikuasai oleh seorang mahasiswa agar ia dapat berhasil di era sekarang ini, yaitu: *complex problem solving*; *critical thinking*; *creativity*; *people management*; *coordinating with others*; *emotional intelligence*; *judgment and decision making*; *service orientation*; *negotiation*; dan *cognitive flexibility*. Jika mengacu pada tuntutan yang ada, maka menyiapkan mahasiswa untuk dapat memasuki dunia kerja tidak cukup hanya dalam kegiatan perkuliahan saja. Menyiapkan mahasiswa agar siap memasuki dunia kerja membutuhkan program yang tidak hanya mengasah kemampuan akademik saja, namun juga menyangkut aspek-aspek atau keterampilan-keterampilan lain yang selaras dengan tuntutan perubahan. Keterampilan-keterampilan tersebut harus diasah dengan baik sebelum mahasiswa lulus.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Sehingga ketika mahasiswa lulus ia akan bekerja dan/atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dengan masa tunggu yang relatif tidak lama. Baiti, dkk., (2017) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa menyangkut faktor mahasiswa yang bersangkutan harus dapat mengimbangi tuntutan produktivitas dan kualitas serta kinerja suatu organisasi. Perguruan tinggi dalam hal ini tentu memiliki kewajiban untuk menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri, agar kompetensi lulusan perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Inilah yang disebut dengan *link and match*, yaitu suatu upaya sinkronisasi kurikulum perguruan tinggi dengan dunia kerja.

Seperti yang telah diuraikan, tidak cukup hanya bidang akademik saja untuk menyiapkan mahasiswa agar ia memiliki kesiapan yang baik dalam memasuki dunia kerja. Perguruan tinggi agar mewadahi bakat-bakat mahasiswa yang heterogen, agar bakat-bakat tersebut dapat digunakan sebagai mahasiswa siap memasuki dunia kerja. Keberadaan Organisasi Kemahasiswaan (ormawa) dalam hal ini memiliki peran yang sangat krusial. Berbagai minat mahasiswa dapat ditampung dalam kegiatan ormawa yang juga memiliki banyak bidang peminatan. Berbagai kemampuan mahasiswa akan diasah dalam kegiatan ormawa. Sehingga tidak hanya kemampuan akademik saja yang dapat dimiliki oleh mahasiswa. Mahasiswa dapat mengasah kemampuannya dalam kegiatan ormawa yang diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Hal krusial yang dapat dipetik dari keaktifan mahasiswa dalam kegiatan ormawa adalah belajar mengorganisasikan kegiatan, belajar memimpin, belajar dipimpin, dan belajar berkomunikasi, seperti menyampaikan pendapat, mempertahankan gagasan, atau bernegosiasi (Gunawan, 2017). Ormawa dapat dijadikan wahana mahasiswa dalam mengembangkan jiwa dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan norma dan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin mempengaruhi perilaku orang lain. Astuti (2011) berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan mahasiswa berkaitan mahasiswa dalam melakukan komunikasi, memberikan motivasi, mendeskripsikan tujuan organisasi, dan pembuatan keputusan. Mahasiswa sebagai pemimpin masa depan, sudah selayaknya kemampuan memimpin mahasiswa diasah dalam kehidupan kampus.

Gaya kepemimpinan mahasiswa merupakan variabel penting dalam membentuk mahasiswa. Setiap kelompok mahasiswa akan memilih gaya kepemimpinnya sendiri yang sesuai dengan karakteristik dan tujuan kelompok. Sebaliknya, pribadi pemimpin akan menentukan semangat kelompok yang dipimpinnya (Stiawan, 2013). Jika mengacu pada literatur, maka akan dapat banyak ragam para ahli mengemukakan tentang berbagai gaya kepemimpinan. Thoha (2014) mengemukakan ada dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya otoriter dan demokratis. Gaya otoriter menekankan pada kekuatan dan posisi seorang pemimpin. Gaya demokratis menekankan pada partisipasi semua anggota organisasi. Hal sedana dikemukakan oleh Kartono (2010) yang menyatakan gaya kepemimpinan ada tiga, yaitu: otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Gaya *laissez faire* adalah gaya seorang pemimpin manakala ia membiarkan para bawahannya melakukan semaunya sendiri.

Kepemimpinan mahasiswa akan lebih baik manakala diikuti dengan keterampilan manajerial yang baik dalam diri mahasiswa. Keterampilan manajerial digunakan oleh

seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi. Katz (2017) mengemukakan keterampilan manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis adalah keterampilan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diembannya. Keterampilan teknis ini harus dimiliki pemimpin pada level bawah. Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memikirkan perencanaan dan strategi organisasi. Keterampilan ini harus dimiliki oleh pemimpin pada level atas. Keterampilan hubungan manusia merupakan keterampilan yang berkaitan dengan cara berkomunikasi dengan orang lain. Keterampilan ini semua orang pemimpin harus memiliki. Keterampilan manajerial mendukung keefektifan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya untuk bekerja dengan baik.

Selain faktor jiwa kepemimpinan, efikasi diri (*self-efficacy*) mahasiswa juga sangat penting dalam kehidupan mahasiswa. Efikasi diri mahasiswa merupakan kepercayaan diri yang dimiliki mahasiswa merasa yakin akan sukses, dapat mengerjakan tugas dengan baik, dan optimis terhadap masa depan. Efikasi diri adalah penilaian terhadap diri sendiri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Alwisol, 2007). Efikasi diri timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Seseorang akan mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai (Gist, 1987).

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa tidak mampu cenderung untuk gagal. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Bandura, 1991). Berbeda individu dengan efikasi diri rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi (Bandura, 1993). Efikasi diri tidak muncul begitu saja, namun dibentuk oleh banyak unsur, seperti pengaruh keluarga, lingkungan, dan teman sebaya. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan selalu optimis.

Mahasiswa akan tinggi efikasi dirinya manakala ia juga memiliki prestasi belajar yang baik. Prestasi belajar merupakan capaian mahasiswa dalam menempuh studi yang

dituangkan dalam indeks prestasi. Prestasi mahasiswa menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan mahasiswa menempuh studi di perguruan tinggi. Prestasi belajar merupakan kemampuan yang diperoleh individu setelah proses belajar berlangsung, yang dapat memberikan perubahan tingkah laku baik pengetahuan, pemahaman, sikap dan keterampilan peserta didik sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya (Sjukur, 2012). Prestasi belajar peserta didik berupa aspek kognitif, psikomotor, dan aspek afektif (Setiawan, 2008). Prestasi belajar mahasiswa dalam penelitian ini adalah capaian mahasiswa yang tercermin dalam indeks prestasi mahasiswa (IPK).

Kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh banyak variabel. Kesiapan kerja akan lebih optimal dengan dukungan dari berbagai variabel. Variabel gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar mahasiswa merupakan variabel yang secara teoritik dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Gaya kepemimpinan mahasiswa menjadi modal awal mahasiswa dalam menyongsong masa depan. Mahasiswa dengan jiwa kepemimpinan dapat memiliki kapasitas bekerjasama dengan orang lain. Kemampuan manajerial merupakan bekal mahasiswa dalam bekerja dengan orang lain. Efikasi diri memperkuat mahasiswa dalam berusaha mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang diembannya. Dan dengan prestasi belajar mahasiswa yang baik, dunia usaha akan lebih menambah kepercayaannya untuk menerima lulusan sebagai tenaga kerja. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y)?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y)?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y)?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y)?

5. Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y)?

C. TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

D. KEGUNAAN

Mengacu pada tema penelitian yang diajukan dalam dalam penelitian ini yakti tentang kemahasiswaan, maka kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan adalah sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan bidang kemahasiswaan, terutama terkait dengan program mahasiswa wirausaha;
2. Bagi Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kegiatan kemahasiswaan yang disinkronkan dengan kegiatan penalaran dan kewirausahaan mahasiswa;
3. Bagi Dosen Pendamping Ormawa adalah sebagai bahan masukan untuk membina mahasiswa yang sesuai dengan tuntutan jaman (era industri 4.0);
4. Bagi peneliti lain adalah dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang sesuai dengan tema penelitiannya.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Agar pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang dijadikan landasan, maka berikut ini akan diuraikan definisi operasional yang menjadi panduan dalam pengukuran variabel penelitian ini. Adapun definisi operasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan mahasiswa adalah indeks variasi nilai-nilai yang mencakup: autokratis; birokratik; diplomatis; partisipatif; dan *free rein leader*.
2. Kemampuan manajerial mahasiswa adalah indeks variasi nilai-nilai yang mencakup: keterampilan teknis; keterampilan konseptual; keterampilan interpersonal dan komunikasi; keterampilan pengambilan keputusan; dan keterampilan diagnostik dan analitik.
3. Efikasi diri mahasiswa adalah indeks variasi nilai-nilai yang mencakup: penguasaan pengalaman; pemodelan sosial; bujukan sosial; dan tanggapan psikologis.
4. Prestasi belajar mahasiswa adalah indeks variasi nilai-nilai yang diperoleh mahasiswa yang tercermin pada indeks prestasi mahasiswa (IPK).
5. Kesiapan kerja mahasiswa adalah indeks variasi nilai-nilai yang mencakup: pengalaman sebelumnya; tingkat kematangan; keadaan mental dan emosi; kecerdasan; dan upaya pengembangan diri.

F. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan pernyataan yang harus diuji. Pengujian tersebut mengacu pada data penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y);
2. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y);
3. Ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y);
4. Ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y);
5. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

G. LUARAN PENELITIAN

Luaran dalam penelitian ini adalah artikel: Validitas dan Reliabilitas Angket Keterampilan Manajerial Mahasiswa; JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan; Volume 2 Nomor 4 Desember 2019, hlm. 247-257 (Lampiran 9).

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. GAYA KEPEMIMPINAN MAHASISWA

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting. Orang yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan adalah seorang pemimpin, dan itu merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan.

Sementara itu Rivai dan Mulyadi (2015) menyatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Hal senada dikemukakan oleh Kartono (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhiorang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinnan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya (Prasetyo, 2014).

Thoha (2014) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Jika mengacu pada berbagai literatur, maka dapat diketahui ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu: (1) gaya autokratis; (2) gaya birokratis; (3) gaya diplomatis; (4) gaya partisipatif; dan (5) gaya *free rein leader* (Yukl, 2015; Usman, 2013; Gunawan, 2018). Berikut akan diuraikan kelima gaya kepemimpinan tersebut.

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Pemimpin yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorag serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan autokratis cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan (Robbins dan Coulter, 2002).

2. Gaya Kepemimpinan Birokratik

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan- kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yng terkandung dalam organisasi. Ciri-ciri pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokratik adalah: (1) orang yang sangat teliti memperhatikan prosedur dan aturan yang berlaku; (2) dalam berhubungan dengan orang lain adalah semua pihak bekerja sama untuk kepentingan pihak lain yang lebih tinggi; (3) tidak menyalahgunakan wewenang dalam mengambil keputusan akhir; dan (4) bila terjadi konflik, menerima secara objektif pihak yang dimenangkan oleh peraturan yang berlaku.

3. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Gaya kepemimpinan diplomatis melihat permasalahan dari banyak perspektif. Sehingga ia mampu melihat persoalan organisasi secara komprehensif, tidak hanya melihat dari satu sudut saja. Kesabaran merupakan karakteristik utama pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan diplomatis. Alternatif penyelesaian masalah organisasi selalu mengedepankan *win-win solutions*, menguntungkan kedua belah pihak.

4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis. Menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan (McCrimmon, 2010). Hal ini penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan.

5. Gaya Kepemimpinan *Free Rein Leader*

Pemimpin dengan gaya ini menyerahkan tanggung jawab atas pelaksana pekerjaan tersebut para bawahannya. Dalam artian pimpinan menginginkan para bawahan dapat mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Para bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini, seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

B. KEMAMPUAN MANAJERIAL MAHASISWA

Seorang pemimpin dalam organisasi memerlukan beberapa keterampilan dalam menjalankan roda organisasi. Keterampilan manajerial adalah keterampilan atau kualitas yang dicari organisasi dalam diri seorang pemimpin untuk mengelola organisasi. Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan (Kholiq, 2011).

Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses panjang yang terjadi secara perlahan melalui proses pengamatan dan pembelajaran. Seorang pemimpin dalam organisasi yang berukuran besar, kesempatan untuk mengadakan kontak dengan seluruh bawahan relatif sangat kecil. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar dengan ruang lingkup operasinya berskala nasional atau internasional. Seorang pimpinan, dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, sehingga kegiatan mengintegrasikan, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan dalam ruang lingkup usaha yang besar, dapat dilakukan dengan baik. Jika mengacu pada berbagai literatur, maka dapat diketahui bahwa ada lima jenis keterampilan manajerial, yaitu: (1) keterampilan teknis; (2) keterampilan konseptual; (3) keterampilan interpersonal dan komunikasi; (4) keterampilan pengambilan keputusan; dan (5) keterampilan diagnostik dan analitik (Katz, 2017; Schein, 2017; Burhanuddin, 1994). Berikut ini diuraikan kelima keterampilan manajerial tersebut.

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan kemahiran dalam kegiatan yang melibatkan metode, proses, dan prosedur. Jadi hal itu melibatkan bekerja dengan alat dan teknik khusus. Keahlian teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan khusus, prosedur, dan teknik bidang kegiatan. Keterampilan teknis melibatkan pemahaman dan menunjukkan kemahiran dalam aktivitas di tempat kerja tertentu. Keterampilan teknis adalah hal-hal seperti menggunakan perangkat lunak, mengolah kata, membuat anggaran, operasi sebuah mesin, atau mempersiapkan presentasi. Keterampilan teknis yang digunakan akan berbeda di setiap tingkat manajemen.

Pemimpin tingkat pertama terlibat dalam operasi-operasi nyata organisasi, mereka harus memiliki pemahaman tentang bagaimana produksi dan jasa terjadi dalam organisasi dalam rangka untuk mengarahkan dan mengevaluasi jajaran karyawan. Selain itu, pemimpin tingkat pertama perlu keahlian dalam penjadwalan pekerja dan mempersiapkan anggaran. Pemimpin tingkat tengah menggunakan keterampilan yang lebih teknis berkaitan dengan perencanaan dan pengorganisiran, dan pemimpin puncak perlu memiliki keterampilan untuk memahami cara kerja keuangan yang kompleks dari organisasi.

2. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk melihat “gambaran besar”, untuk mengenali elemen signifikan dalam suatu situasi dan untuk memahami hubungan antara elemen-elemen. Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk

mengoordinasikan dan mengintegrasikan semua minat dan kegiatan organisasi. Hal ini membutuhkan memiliki kemampuan untuk memvisualisasikan perusahaan secara keseluruhan, untuk membayangkan semua fungsi yang terlibat dalam situasi atau keadaan tertentu, untuk memahami bagaimana bagian-bagiannya bergantung satu sama lain dan mengantisipasi bagaimana perubahan pada bagian mana pun akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan seorang pemimpin untuk berpikir secara abstrak dan melihat organisasi secara holistik adalah penting. Wujud dari kemampuan konseptual misalnya adalah mengusulkan lini produk atau layanan baru untuk organisasi, mengenalkan teknologi baru ke operasi organisasi, atau melakukan ekspansi.

3. Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi

Keterampilan komunikasi adalah suatu keharusan. Orang harus dapat menyampaikan ide dan informasi kepada orang lain dan menerima informasi dan ide dari orang lain secara efektif. Tugas seorang pemimpin adalah mengendalikan bawahan dan memberikan informasi kepada administrator tingkat tinggi tentang apa yang terjadi. Keahlian komunikasi memungkinkan seorang pemimpin untuk melakukannya dengan benar. Sebagian besar waktunya, pekerjaan seorang pemimpin adalah berinteraksi dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan individu dan kelompok, mengendalikan dan memotivasi para bawahannya adalah keahlian interpersonal dan komunikasi. Seorang pemimpin membutuhkan memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi yang efektif untuk menjaga tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Keterampilan Pengambilan Keputusan

Tugas seorang pemimpin adalah membuat keputusan yang akan mengarahkan organisasi ke pencapaian tujuan. Keterampilan pengambilan keputusan adalah keterampilan yang membuat seorang pemimpin mampu mengenali peluang dan ancaman dan kemudian memilih tindakan yang sesuai untuk mengatasinya adalah cara yang efisien sehingga organisasi dapat mengambil manfaat bagi mereka. Seorang pemimpin tidak selalu akan membuat keputusan terbaik. Tetapi seorang pemimpin yang baik paling sering membuat keputusan yang baik dan belajar dari yang buruk. Pengambilan keputusan adalah keterampilan yang dapat meningkat, karena seorang pemimpin mendapatkan lebih banyak pengalaman. Pelatihan atau pendidikan juga merupakan metode yang baik untuk mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan seorang pemimpin.

5. Keterampilan Diagnostik dan Analitik

Seorang pemimpin yang baik memiliki keterampilan diagnostik dan analitik. Keahlian diagnostik mengacu pada kemampuan untuk memvisualisasikan respons terbaik terhadap suatu situasi. Keahlian analitis berarti kemampuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel kunci dalam suatu situasi. Keahlian diagnostik dan keterampilan analitis seorang pemimpin membantunya mengidentifikasi kemungkinan pendekatan pada suatu situasi. Setelah itu juga membantu seorang pemimpin untuk memvisualisasikan hasil atau hasil pendekatan ini.

Keterampilan ini terdengar mirip dengan keterampilan pengambilan keputusan, tetapi itu adalah keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan. Keterampilan ini adalah keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin ideal. Jika seorang pemimpin dilihat cukup dekat, maka akan dapat ditemukan keterampilan ini dengan keterampilan pengambilan keputusan saling terkait dan tak tergantikan. Seorang pemimpin ditunjuk untuk membuat keputusan. Jadi, untuk membuat keputusan, ia perlu mengidentifikasi situasi yang bisa menjadi peluang atau ancaman.

Pengetahuan konseptual sangat penting untuk ini, karena membantu seorang pemimpin memiliki pemahaman yang lengkap tentang organisasi. Seorang pemimpin tidak dapat memutuskan tanpa mendiagnosis dan menganalisis. Mendiagnosis dan menganalisis situasi diperlukan untuk mengatasi suatu situasi dan untuk ini membutuhkan informasi dan sumber daya. Mengumpulkan informasi dan mengumpulkan sumber daya membutuhkan komunikasi dengan rekan kerja dan orang-orang di luar organisasi.

Dibujuk, dibimbing, dimotivasi, dan dapatkan yang terbaik dari mereka. Seorang pemimpin tidak bisa begitu saja mengambil keputusan dan duduk di kantor; ia perlu memiliki keterampilan teknis untuk melakukan tugas yang ditentukan oleh keputusan. Pemimpin yang baik memiliki semua keterampilan ini, tetapi tidak sepenuhnya benar bahwa semua itu sama pentingnya atau diperlukan untuk pekerjaan yang ditugaskan atau jabatan manajer. Kepentingan relatif dari keterampilan seorang pemimpin ini tergantung pada levelnya dalam hierarki organisasi.

C. EFIKASI DIRI MAHASISWA

Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk mengatur informasi dan melaksanakan tindakan untuk menavigasi situasi prospektif. Bandura (1993) menyatakan efikasi diri adalah komponen kunci dari sistem diri, yang

terdiri dari sikap, kemampuan, dan sumber daya kognitif individu. Efikasi diri yang tinggi meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tugas yang diberikan. Jika seseorang memiliki efikasi diri yang kuat, maka seseorang tersebut sangat percaya pada diri sendiri dan kemampuannya untuk mencapai tujuan dengan sukses. Jika seseorang percaya, maka ia bisa mencapainya. Pernyataan itulah tepat menjelaskan efikasi diri.

Misalnya seseorang sedang bersiap untuk menyelesaikan masalah matematika yang sulit, jika ia memiliki rasa efikasi diri yang kuat, maka ia memiliki keyakinan bahwa ia akan dapat menyelesaikan masalah dengan sukses. Seseorang dengan rasa efikasi diri yang lemah percaya sebaliknya. Ada satu hal, penelitian menunjukkan memiliki efikasi yang tinggi benar-benar mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan tugas. Dengan kata lain, seseorang memiliki peluang yang lebih baik untuk menaklukkan masalah matematika itu jika ia yakin bisa melakukannya. Efikasi diri bukanlah karakteristik bawaan sepenuhnya. Efikasi diri dapat berkembang saat seseorang mengalami dunia dan membentuk penilaian tentang kemampuannya.

Hal ini berarti seseorang tidak harus dilahirkan dengan rasa percaya diri yang kuat atau keyakinan pada kemampuannya, ia dapat memperoleh sifat ini. Bandura (1993) mengusulkan empat jalur utama untuk meningkatkan efikasi diri, yaitu: (1) penguasaan pengalaman; (2) pemodelan sosial; (3) bujukan sosial; dan (4) tanggapan psikologis. Suatu hal yang penting untuk membantu mahasiswa membangun rasa efikasi diri yang kuat untuk memberinya alat untuk bekerja dengan baik dan mengatasi tantangan di dunia. Dosen dapat menggunakan empat sumber efikasi diri untuk meningkatkan rasa efikasi diri mahasiswa. Dosen harus menorong mahasiswanya untuk melihat tantangan sebagai *solvable* (dapat diselesaikan) dengan memberinya tanggung jawab yang sesuai usianya.

1. Penguasaan Pengalaman

Ketika mahasiswa berhasil menyelesaikan tugas, maka hal tersebut meningkatkan kepercayaan dosen pada kemampuan mahasiswa untuk “menaklukkan” tugas itu. Mahasiswa diberi pemahaman untuk tidak takut untuk mencoba sesuatu, asal sesuai dengan kaidah dengan benar. Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan. Sumber berpengaruh bagi efikasi diri adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan di masa lalu. Biasanya kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektansi-ekspektansi terhadap kemampuan diri untuk memengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahkannya.

Pernyatan tersebut memiliki enam konsekuensi praktis, yaitu: (1) kesuksesan kinerja akan membangkitkan efikasi diri dalam menghadapi kesulitan tugas; (2) tugas yang dikerjakan dengan sukses lebih membangkitkan efikasi diri ketimbang kesuksesan membantu orang lain; (3) kegagalan lebih banyak menurunkan efikasi diri, terutama jika sudah sadar sudah mengupayakan yang terbaik dan sebaliknya kegagalan karena tidak berupaya maksimal tidak begitu menurunkan efikasi diri; (4) kegagalan di bawah kondisi emosi yang tinggi atau tingkatan stres tinggi efikasi dirinya tidak selemah daripada kegagalan di bawah kondisi-kondisi maksimal; (5) kegagalan sebelum memperoleh pengalaman-pengalaman tentang penguasaan lebih merusak efikasi dirinya dari pada kegagalan sesudah memperolehnya; dan (6) kegagalan pekerjaan memiliki efek yang kecil saja bagi efikasi diri khususnya bagi mereka yang memiliki ekspektasi kesuksesan tinggi (Bandura, 2005).

2. Pemodelan Sosial

Mahasiswa diberi kesempatan untuk menemukan panutan yang berhasil menyelesaikan tugas. Hal ini membantu kepercayaan bahwa mahasiswa juga bisa berhasil dalam tugas itu. Dengan mengamati orang lain mampu melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan dapat menumbuhkan pengharapan bagi pengamat. Timbul keyakinan bahwa nantinya ia akan berhasil jika berusaha secara intensif dan tekun. Mereka mensugesti diri bahwa jika orang lain dapat melakukan, tentu mereka juga dapat berhasil setidaknya dengan sedikit perbaikan dalam performansi (Bandura, 2005). Apabila orang lain tidak setara dengan kita, pemodelan sosial hanya memberikan efek kecil saja bagi efikasi diri. Secara umum, efek-efek pemodelan sosial dalam meningkatkan efikasi diri tidak sekuat perfoma sosial. Sebaliknya, pemodelan sosial dapat memiliki efek yang kuat jika berkaitan dengan ketidakpercayaaan diri.

3. Bujukan Sosial

Orang lain dapat memengaruhi efikasi diri seseorang. Jika rekan organisasi memberi tahu bahwa ia pikir seorang individu akan melakukannya dengan sangat baik, maka itu meningkatkan rasa kepercayaan diri seseorang itu. Di sisi lain, jika seseorang meragukan kemampuan orang lain, maka hal itu melemahkan rasa kemanjuran diri seseorang juga. Efikasi diri dapat juga diraih atau dilemahkan lewat bujukan atau persuasi sosial (Bandura, 1997). Orang diarahkan, melalui sugesti dan bujukan, untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah-masalah dimasa datang. Harapan efikasi diri yang

tumbuh melalui cara ini lemah dan tidak bertahan lama. Dalam kondisi yang menekan serta kegagalan terus menerus, pengharapan apapun yang berasal dari sugesti ini akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

Bandura (1986) berhipotesis bahwa efek sebuah nasihat bagi efikasi diri berkaitan erat dengan status dan otoritas pemberi nasihat. Status ini tidak sama dengan otoritas, contohnya saran seorang psikoterapis bagi pasien fobia bahwa ia bisa naik tangga yang lebih tinggi atau berjalan di tengah kerumunan orang banyak lebih membangkitkan efikasi diri daripada dukungan dari pasangan atau anak-anaknya. Namun jika kemudian psikoterapisnya berusaha meyakinkan pasien bahwa ia memiliki kemampuan untuk mengubah sedikit saja sikapnya terhadap pasangan dan anak-anaknya, maka mungkin pasien tidak akan mengembangkan efikasi diri terhadap saran tersebut.

4. Tanggapan Psikologis

Perasaan seseorang pada saat tertentu dapat memengaruhi rasa efikasi diri. Jika seseorang merasa sedih, marah, atau gugup, maka seseorang mungkin tidak percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Merasa bahagia dan tidak tertekan memungkinkan seseorang menghadapi tantangan dengan rasa efikasi diri yang kuat. Sumber terahir efikasi diri adalah tanggapan psikologis, yaitu kondisi fisiologis dan emosi. Emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa. Ketika mengalami takut yang besar, kecemasan yang kuat dan rasa stres yang tinggi, manusia memiliki ekspektasi efikasi diri yang rendah (Bandura, 1978).

Seseorang dalam situasi yang menekan, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan efikasi diri. Dalam beberapa hal individu menyandarkan pada keadaan gejolak fisiologis dalam menilai kecemasan dan kepekaanya terhadap stres. Gejolak yang berlebihan biasanya akan melumpuhkan performansi. Individu lebih mengharapkan akan berhasil jika tidak mengalami gejolak ini daripada jika mereka menderita tekanan, goncangan, dan kegelisahan yang mendalam (Bandura, 1986).

D. PRESTASI BELAJAR MAHASISWA

Prestasi belajar menggambarkan hasil penguasaan mahasiswa terhadap materi-materi yang telah dipelajari yang dapat dilihat dari aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Sedangkan menurut Mulyasa (2004) prestasi belajar merupakan hasil interaksi berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan prestasi belajar peserta didik dapat digolongkan menjadi empat yaitu: (1) bahan atau materi yang dipelajari; (2)

lingkungan; (3) faktor instrumental; dan (4) kondisi siswa. Faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi tertentu terhadap prestasi belajar. Prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh matapelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai yang diberikan guru (Tu'u, 2004). Prestasi belajar dapat tercermin dalam dimensi proses kognitif siswa (Anderson dan Krathwohl, 2001).

Prestasi belajar yang dicapai oleh mahasiswa di kampus merupakan prestasi dalam bidang akademik, karena menyangkut penguasaan materi atau matapelajaran yang diajarkan di kampus. Hal senada juga dikemukakan oleh Hamdani (2011) yang menyatakan prestasi belajar adalah tingkat keberhasilan mahasiswa dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai setiap bidang studi setelah mengalami proses belajar mengajar. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi prestasi belajar, dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah suatu indeks yang menunjukkan tingkat keberhasilan belajar mahasiswa dalam menguasai materi pelajaran yang dipelajarinya dan dinyatakan dengan skor atau nilai.

Prestasi belajar mahasiswa adalah hasil yang didapatkan dari pembelajaran yang mengarah pada proses kognitif dan merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor antara lain bahan atau materi yang dipelajari, lingkungan, faktor instrumental, dan kondisi siswa. Mengukur dan mengevaluasi tingkat keberhasilan belajar siswa dapat dilakukan dengan menggunakan tes prestasi. Prestasi belajar mahasiswa berbeda dengan hasil belajar mahasiswa. Prestasi merupakan akumulasi dari berbagai hasil belajar yang dicapai mahasiswa. Sehingga cakupan prestasi belajar lebih luas daripada hasil belajar. Hasil belajar bersifat formatif, sedangkan prestasi belajar bersifat sumatif. Penilaian formatif adalah penilaian yang dilaksanakan dosen pada saat berlangsungnya proses pembelajaran untuk melihat tingkat keberhasilan proses belajar-mengajar itu sendiri.

Penilaian formatif dengan demikian berorientasi kepada proses belajar-mengajar untuk memperbaiki program pengajaran dan strategi pelaksanaannya. Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilaksanakan pada akhir unit program, yakni akhir akhir semester. Tujuannya adalah untuk melihat hasil yang dicapai oleh para mahasiswa, yakni seberapa jauh kompetensi mahasiswa dan kompetensi matapelajaran dikuasai oleh para mahasiswa. Penilaian ini berorientasi kepada produk, bukan kepada proses. Prestasi belajar mahasiswa dapat disebut sebagai capaian mahasiswa pada suatu pengajaran. Capaian ini bersifat komprehensif yang menyangkut aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik mahasiswa. Prestasi belajar mahasiswa dalam penelitian ini diukur dari indeks prestasi kumulatif (IPK) pada akhir semester berjalan.

E. KESIAPAN KERJA MAHASISWA

Kesiapan memasuki duni kerja bagi mahasiswa sangat penting untuk hasil pekerjaan yang sukses di masa depan (Gates, dkk., 2018; Cavanagh, dkk., 2015). Faktor yang mempengaruhi secara signifikan kesiapan kerja mahasiswa adalah kompetensi profesional dan pengalaman praktik mahasiswa selama kuliah (Järvinen, dkk., 2018; Patterson, dkk., 2017). Kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor penting dalam pengembangan diri mahasiswa. Mahasiswa dapat disebut sebagai modal pembangunan bangsa memiliki peran strategis dalam memajukan bangsa dan negara. Kualitas mahasiswa sebagai cerminan kualitas universitas dan kualitas universitas menjadi cerminan kualitas bangsa. Oleh sebab itu, mahasiswa merupakan unsur penting dalam kemajuan bangsa.

Perguruan tinggi perlu berupaya meningkatkan kesiapan para mahasiswanya untuk memasuki dunia kerja. Selain kemampuan akademik sebagai faktor penting kompetensi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, faktor kapabilitas yang dimiliki mahasiswa menjadi faktor penting dalam memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu, universitas perlu mengintegrasikan kurikulum dengan tuntutan kerja. Program seminar karier, pelatihan memasuki dunia kerja, dan program kewirausahaan merupakan program yang dirancang universitas dalam rangka meningkatkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Namun demikian, yang perlu diperhatikan adalah kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor dalam diri mahasiswa dan dari luar diri mahasiswa. Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi: kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja; sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji (Krisnamurti, 2017).

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan tolok ukur lulusan universitas dalam memenuhi keterserapan kebutuhan tenaga kerja di dunia usaha dan industri. Järvinen, dkk., (2018) dan Sultoni, dkk., (2018) menyatakan bahwa ada lima indikator kesiapan kerja mahasiswa, yaitu: (1) pengalaman sebelumnya; (2) tingkat kematangan; (3) keadaan mental dan emosi; (4) kecerdasan; dan (5) upaya pengembangan diri. Berikut ini akan diuraikan kelima indikator kesiapan kerja mahasiswa tersebut.

1. Pengalaman Sebelumnya

Pengalaman yang diperolah mahasiswa selama mengikuti kegiatan pembelajaran di kampus merupakan bekal yang dapat digunakan untuk meniti jenjang karier setelah kuliah.

Berbagai program pelatihan yang diikuti selama kuliah juga dapat digunakan mahasiswa untuk bekal ketika ia nanti memasuki dunia kerja. Mahasiswa tentu diharapkan tidak hanya aktif saja dalam perkuliahan, namun juga diharapkan mengembangkan potensinya melalui kegiatan kemahasiswaan. Ada beberapa organisasi kemahasiswaan yang dapat dijadikan mahasiswa sebagai wahana belajar mahasiswa dalam berwirausaha, seperti koperasi mahasiswa dan Program Mahasiswa Wirausaha (PMW).

2. Tingkat Kematangan

Kematangan mahasiswa berkaitan dengan emosional mahasiswa. Kesiapan kerja mengacu pada kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa. Indikator kompetensi tersebut meliputi: (1) integritas dan kejujuran; (2) emosinal diri sendiri; (3) adanya pengembangan diri; (4) berorientasi berprestasi; (5) mempunyai keyakinan diri yang baik; (6) memiliki komitmen tinggi; (7) memiliki sikap inisiatif dan proaktif; (8) memiliki kreativitas dan dapat berinovasi; dan (9) memiliki kemampuan kognitif (Rizqi, dkk., 2016). Kematangan mahasiswa dalam menyiapkan diri meniti karier berkaitan dengan tingkat upaya mahasiswa dalam berusaha mendapatkan dan/atau menciptakan pekerjaan.

3. Keadaan Mental dan Emosi

Mental dan emosional mahasiswa merupakan faktor yang diperhatikan ketika mahasiswa akan meniti karier oleh organisasi / perusahaan. Rasa tanggung jawab, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, atau mampu membenahi pekerjaan jika terjadi kesalahan merupakan hal yang sangat penting. Selain itu, seseorang juga perlu memiliki rasa menghargai terhadap hasil kerja orang lain. Selalu memandang pekerjaan dengan sudut pandang yang positif. Emosi yang stabil akan membantu mahasiswa nantinya dalam bekerja, terutama terhadap tekanan-tekanan kerja yang mengakibatkan stres.

4. Kecerdasan

Kemampuan abstraksi juga memegang peranan penting dalam memasuki dunia kerja. Abstraksi berkaitan dengan kecerdasan mahasiswa yang berkaitan dengan kemampuan mahasiswa untuk berpikir, menganalisis, dan tingkat kreativitas mahasiswa dalam melakukan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk mengasah kemampuan kognisi, mahasiswa perlu membaca berbagai literatur yang dapat meningkatkan kemampuan berpikirnya. Tingkat kecerdasan orang dapat dilihat dari kemampuan berpikir seseorang

secara rasional dalam menyelesaikan masalah. Mahasiswa harus memiliki kemampuan berpikir kreatif dan kritis dalam mengerjakan pekerjaannya.

5. Upaya Pengembangan Diri

Pengembangan diri yang dapat dilakukan mahasiswa selain dalam kegiatan perkuliahan adalah dengan mengikuti berbagai pelatihan, workshop, atau magang pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi. Mahasiswa dapat mengikuti program magang yang diselenggarakan oleh swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sesuai dengan bidang yang ia minati. Selain itu, untuk mengembangkan diri, mahasiswa dapat mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) yang diselenggarakan oleh universitas ataupun Kemristekdikti.

F. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, EFIKASI DIRI, DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA

Kesiapan kerja adalah kondisi mahasiswa ketika setelah lulus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Jiwa berwirausaha juga merupakan bagian kesiapan kerja mahasiswa. Berbagai wahana dapat dimanfaatkan mahasiswa dalam mempersipakan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Faktor penting yang mendukung kesiapan kerja selain kompetensi adalah faktor komunikasi dan luasnya pergaulan mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan (ormawa) merupakan wahana yang dapat digunakan mahasiswa untuk itu. Ormawa didirikan sebagai wadah mengembangkan bakat dan minat mahasiswa. Berkembangnya bakat dan minat mahasiswa tentu akan bermanfaat untuk kehidupannya kelak, terutama memasuki dunia kerja. Sehingga antara kegiatan kuliah dan kegiatan ormawa dapat seimbang dilakukan oleh mahasiswa.

Kompetensi yang sangat penting untuk dimiliki mahasiswa adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini merupakan modal besar mahasiswa dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Gaya kepemimpinan yang didukung dengan kemampuan manajerial yang baik akan menambah kemampuan mahasiswa dalam mengelola organisasi. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk selalu berpikir positif meraih kesuksesan. Prestasi mahasiswa yang terwujud dalam nilai indeks prestasi mahasiswa akan melengkapi modal mahasiswa dalam meniti karier di kemudian hari. Prestasi mahasiswa dalam bidang akademik memiliki peran yang krusial bagi institusi / dunia kerja terkait dengan kemampuan kognisinya.

Penelitian Nurahman (2017) menyimpulkan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan. Hasil penelitian Chen dan Silverthorne (2005) menyimpulkan ada korelasi positif gaya kepemimpinan dengan kesiapan kerja. Domain kepemimpinan yang harus dikembangkan dalam diri mahasiswa adalah: (1) *analytical*, mengembangkan pemimpin yang mahir memahami dan mengelola kompleksitas diskrit; (2) *conceptual*, berkembang pemimpin yang mahir dalam mengamati dan mengelola komplesitas saling terkait dan mendorong kreativitas; (3) *emotional*, mengembangkan pemimpin yang selaras dengan masalah emosional; dan (4) *spiritual*, mengembangkan pemimpin yang mengakui nilai dan peran spritualitas di tempat kerja. Keempat domain tersebut akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang.

Penelitian Marwanti (2018) menyimpulkan bahwa keterampilan manajerial yang dimiliki seseorang memiliki hubungan yang positif dengan kesiapan kerja. Keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa. Keterampilan manajerial mahasiswa meliputi keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan teknis. Penelitian Hoffman dan Shipper (2011) menyimpulkan bahwa kemampuan manajerial memengaruhi secara signifikan kesiapan kerja dan outcome seseorang. Keterampilan manajerial merupakan dasar bagi seseorang dalam mengelola organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial tinggi, ia akan mampu memberikan arahan kepada bawahannya, baik pada aspek strategis dan aspek teknis.

Penelitian Andrew dan Mohankumar (2017) menyimpulkan bahwa efikasi diri seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Li, dkk., (2018) menyimpulkan ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap pilihan kerja dan kesiapan kerja seseorang. Efikasi diri seseorang dapat meningkatkan daya upaya seseorang mencapai suatu hal. Seseorang dengan memiliki upaya dan didukung dengan efikasi yang tinggi, ia akan selalu menyiapkan segala apa yang akan ia lakukan dan kerjakan secara cermat. Kemampuan mengevaluasi diri sendiri merupakan dasar seseorang untuk menakar seberapa tinggi efikasi dirinya ketika melaksanakan pekerjaa. Efikasi diri merupakan hal yang penting agar mahasiswa dengan memiliki kepercayaan tinggi menyiapkan segala yang diperlukan untuk memasuki fase setelah ia lulus, yaitu masuk ke dunia kerja.

Prestasi belajar mahasiswa juga merupakan salah faktor yang diperhatikan dalam diri mahasiswa. Penelitian Krisnamurti (2017) menyimpulkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh prestasi belajar peserta didik. Perguruan tinggi dengan memahami faktor kesiapan kerja akan memudahkan pembinaan kepada mahasiswa untuk memilih tempat

kerja yang sesuai dengan kompetensi dan minat yang bersangkutan (Walker, dkk., 2015). Perguruan tinggi sudah selayaknya melengkapi program akademiknya untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan perkuliahan berbasis kapabilitas yang dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa (Cavanagh, dkk., 2015). Prestasi belajar mahasiswa yang nampak dapat diketahui adalah dari capaian IPK yang bersangkutan. Capaian IPK mahasiswa sudah menunjukkan bahwa yang bersangkutan belajar dengan sungguh untuk menyiapkan masa depannya.

Kesiapan kerja adalah kondisi mahasiswa ketika setelah lulus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Jiwa berwirausaha juga merupakan bagian kesiapan kerja mahasiswa. Berbagai wahana dapat dimanfaatkan mahasiswa dalam mempersipakan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Faktor penting yang mendukung kesiapan kerja selain kompetensi adalah faktor komunikasi dan luasnya pergaulan mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan (ormawa) merupakan wahana yang dapat digunakan mahasiswa untuk itu. Ormawa didirikan sebagai wadah mengembangkan bakat dan minat mahasiswa. Berkembangnya bakat dan minat mahasiswa tentu akan bermanfaat untuk kehidupannya kelak, terutama memasuki dunia kerja. Sehingga antara kegiatan kuliah dan kegiatan ormawa dapat seimbang dilakukan oleh mahasiswa.

Kompetensi yang sangat penting untuk dimiliki mahasiswa adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini merupakan modal besar mahasiswa dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Gaya kepemimpinan yang didukung dengan kemampuan manajerial yang baik akan menambah kemampuan mahasiswa dalam mengelola organisasi. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk selalu berpikir positif meraih kesuksesan. Prestasi mahasiswa yang terwujud dalam nilai indeks prestasi mahasiswa akan melengkapi modal mahasiswa dalam meniti karier di kemudian hari.

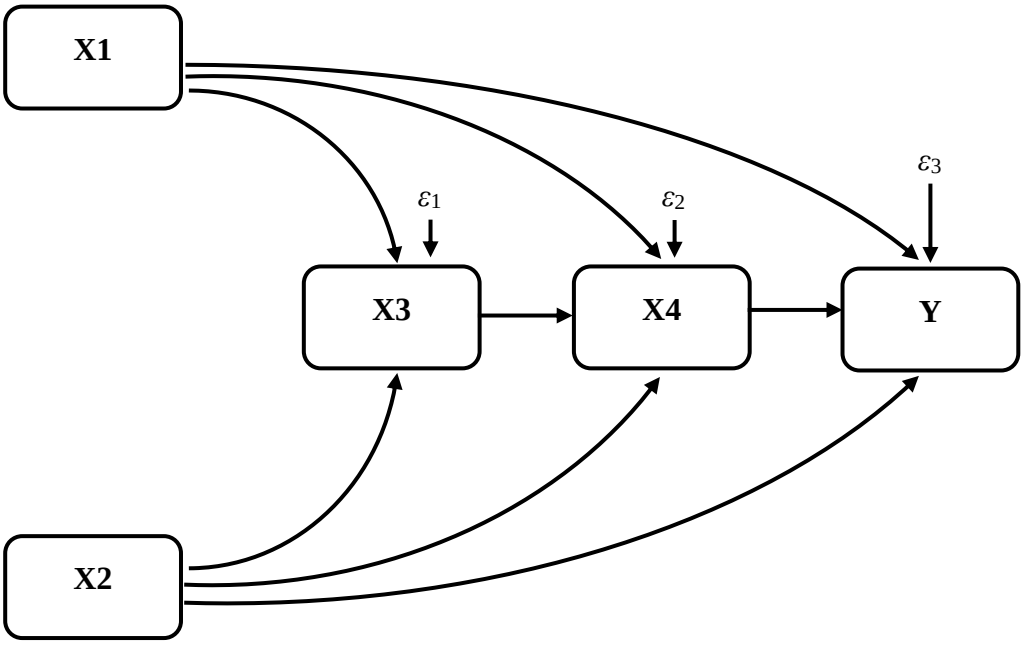
BAB III
METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian adalah usaha sistematis dan obyektif untuk mencari ataupun mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan melalui penerapan prosedur atau metode ilmiah (Ary, dkk., 1982). Oleh sebab itu, penerapan dari metode ilmiah dalam suatu penelitian memerlukan suatu desain atau rancangan penelitian. Rancangan penelitian merupakan rangkaian konsekuensi operasional penelitian (Setyadin, 2005b). Berdasarkan konsep tersebut rancangan penelitian merupakan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan yang dapat berupa proses pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan atau desain penelitian ini adalah *survey cross-sectional ex-post-facto* dan termasuk dalam jenis penelitian deskriptif-kausalitas.

Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data utama yang bertujuan untuk memberikan penjelasan (*explanatory*) mengenai hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989). Hal tersebut dipertegas oleh pendapat Arikunto (2012) yang menyatakan bahwa *survey* merupakan bagian dari studi deskriptif. Berdasarkan konsep tersebut disimpulkan penelitian *survey* bertujuan untuk mencari kedudukan (status) fenomena (gejala) dan menentukan kesamaan status gejala tersebut dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan. Penelitian ini mengkaji tentang: pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar mahasiswa (X4) sebagai variabel bebas (*independent variable*) atau prediktor, dan kesiapan kerja mahasiswa (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) atau kriterium. Model rancangan penelitian pada Gambar 3.1.

Pengambilan data menggunakan pendekatan *cross-sectional* yakni pengambilan data dilakukan secara serentak dalam waktu yang bersamaan pada subyek yang berbeda dengan cara menyebarkan angket (Arikunto, 2012). Kerlinger (2016) menyatakan penelitian dimana peneliti tidak memanipulasi variabel bebas secara langsung disebut penelitian *ex-post-facto*. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Ary, dkk., (1982) bahwa penelitian yang bersifat *ex-post-facto* adalah penelitian yang datanya diperoleh dari peristiwa yang sudah terjadi dan peneliti tidak memanipulasi variabel.



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau melukiskan/ menggambarkan peristiwa yang diteliti sebagaimana adanya dengan sistematis (Ary, dkk., 1982). Penelitian deskriptif dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini diarahkan untuk menetapkan sifat situasi pada waktu penyelidikan itu dilakukan. Penelitian kausalitas menurut Fraenkel dan Wallen (2017) adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian. Alhusin (2003) menyatakan bahwa penelitian kausalitas mencari hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lain. Studi kausalitas memungkinkan peneliti memastikan ada atau tidaknya hubungan sebab-akibat antar-berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien regresi (Arikunto, 2012; Gunawan, 2016). Teknik regresi yang digunakan adalah teknik regresi multivariat, karena terdiri dari empat variabel bebas dan satu variabel terikat.

B. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek sumber informasi yang diteliti. Populasi dapat berupa orang, benda, tumbuhan, peristiwa, dan gejala yang memiliki ciri-ciri tertentu dan jelas (Wiyono, 2004; Gunawan, 2016). Berdasarkan definisi tersebut dan sesuai dengan judul penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pengurus ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Malang (UM) Periode 2019, yang mencakup: (1) Dewan Mahasiswa Fakultas (DMF); (2) Badan

Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMFA); (3) Himpunan Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling (HMJ BK); (4) Himpunan Mahasiswa Jurusan Teknologi Pendidikan (HMJ TEP); (5) Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan (HMJ AP); (6) Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (HMJ PLS); (7) Himpunan Mahasiswa Jurusan Kependidikan Sekolah dan Prasekolah (KSDP); (8) Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Luar Biasa (HMJ PLB); dan (9) Koordinator Kegiatan Mahasiswa (KKM) 3 Blitar.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Penelitian sampel dilakukan bila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian tersebut. Menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan yang berlaku bagi populasi. Syarat utama agar dapat ditarik suatu generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian itu harus dapat mewakili populasi (Hadi, 2016). Berdasarkan pendapat tersebut, jumlah populasi sebanyak 269 orang mahasiswa, diambil sampel penelitian sebanyak 158 orang mahasiswa. Jumlah sampel ini diperoleh berdasarkan perhitungan rumus Tabel Krejcie dan Morgan (1970). Teknik *proporsional random sampling* untuk menentukan besarnya sampel di setiap ormawa. *Proporsional random sampling* digunakan karena karakteristik populasi terdiri dari kategori, kelompok, atau golongan yang setara atau sejajar yang diduga kuat berpengaruh pada hasil penelitian (Winarsunu, 2012; Gunawan, 2016). Penentuan jumlah sampel tiap ormawa menggunakan rumus (Riduwan dan Kuncoro, 2017) yaitu:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times S$$

Keterangan:

n_i = Jumlah sampel setiap ormawa.

N_i = Jumlah populasi setiap ormawa.

N = Jumlah populasi keseluruhan.

S = Jumlah sampel yang diambil sesuai dengan rumus Tabel Krejcie dan Morgan.

Adapun hasil perhitungan besar sampel secara proporsional dan hasilnya untuk tiap ormawa, dapat dilihat dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Ormawa FIP UM

No	Ormawa	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	DMF	21 orang	12 orang
2	BEMFA	36 orang	21 orang

No	Ormawa	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
3	HMJ BK	29 orang	17 orang
4	HMJ TEP	35 orang	21 orang
5	HMJ AP	31 orang	18 orang
6	HMJ PLS	31 orang	18 orang
7	HMJ KSDP	32 orang	19 orang
8	HMJ PLB	30 orang	12 orang
9	KKM 3 Blitar	34 orang	20 orang
Jumlah total		**269 orang**	**158 orang**

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Mardalis (2013) menyatakan angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada para responden untuk mendapatkan jawaban atau informasi yang diperlukan oleh peneliti. Sebelum butir soal instrumen (angket) ditentukan, maka langkah yang dilaksanakan adalah menyusun kisi-kisi angket, yaitu menjabarkan variabel-variabel penelitian secara rinci dengan maksud agar data yang diperoleh melalui instrumen tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang diteliti. Penelitian ini memiliki lima variabel, yaitu: pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar mahasiswa (X4) sebagai variabel bebas (*independent variable*) atau prediktor, dan kesiapan kerja mahasiswa (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) atau kriterium.

Kemudian setiap variabel tersebut dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator. Setelah itu barulah ditetapkan jumlah item atau butir soal untuk mewakili setiap indikator penelitian. Agar lebih jelas, secara rinci kisi-kisi jabaran variabel penelitian sebelum uji coba, dapat dilihat pada Tabel 3.2. Setelah jumlah item dan butir soal angket ditetapkan dan dirumuskan secara operasional, maka dilanjutkan pada tahap penyuntingan. Pada tahap ini angket yang sudah jadi, dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang bertujuan untuk memudahkan responden dalam rangka mengisi atau menjawab angket. Selain itu, angket juga dilengkapi dengan surat permohonan bantuan pengisian angket. Kemudian angket yang sudah lengkap tersebut, siap untuk diujicobakan.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Jabaran Variabel Penelitian Sebelum Uji Coba

No	Variabel	Indikator	Item
1	Gaya Kepemimpinan Mahasiswa (X1) (Yukl, 2015; Usman, 2013; Gunawan, 2018)	a. Autokratis	1, 2
		b. Birokratik	3, 4
		c. Diplomatis	5, 6
		d. Partisipatif	7, 8
		e. *Free rein leader*	9, 10

No	Variabel	Indikator	Item
2	Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2) (Katz, 2017; Schein, 2017; Burhanuddin, 1994)	a. Keterampilan teknis	1, 2, 3, 4
		b. Keterampilan konseptual	5, 6, 7
		c. Keterampilan interpersonal dan komunikasi	8, 9, 10
		d. Keterampilan pengambilan keputusan	11, 12, 13, 14
		e. Keterampilan diagnostik dan analitik	15, 16, 17, 18
3	Efikasi Diri Mahasiswa (X3) (Bandura, 1993; Bandura, 2005; Bandura, 1997)	a. Penguasaan pengalaman	1, 2, 3, 4
		b. Pemodelan sosial	5, 6, 7
		c. Bujukan sosial	8, 9, 10, 11
		d. Tanggapan psikologis	12, 13, 14
4	Prestasi Belajar Mahasiswa (X4) (Anderson dan Krathwohl, 2001; Tu'u, 2004; Hamdani, 2011)	Prestasi Akademik (IPK)	IPK
5	Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) (Järvinen, dkk., 2018; Sultoni, dkk., 2018; Cavanagh, dkk., 2015)	a. Pengalaman sebelumnya	1, 2
		b. Tingkat kematangan	3, 4, 5, 6, 7, 8
		c. Keadaan mental dan emosi	9, 10, 11, 12, 13
		d. Kecerdasan	14, 15, 16, 17
		e. Upaya pengembangan diri	18, 19, 20, 21

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup berbentuk *rating scale*, di mana responden diminta menjawab pernyataan dengan cara membubuhkan tanda cek atau centang (√) pada salah satu kolom yang sesuai di antara empat kolom yang menunjukkan empat tingkatan skala sikap yaitu selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Skala sikap tersebut di atas adalah skala Likert dengan bentuk yang telah dimodifikasi untuk menghindari responden memilih jawaban di tengah-tengah. Sugiono (2017) mengemukakan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hakim (1994) bahwa untuk menghindari adanya responden menjawab tidak menentu atau ragu-ragu, sebagian ahli menganjurkan pilihan di tengah dalam skala pilihan ganjil hendaknya ditiadakan dan diganti dengan skala pilihan genap. Penyusunan instrumen masing-masing variabel berpedoman pada indikator-indikator yang disajikan pada jabaran variabel. Untuk memperoleh data disiapkan pernyataan dalam bentuk pilihan ganda yang berbentuk pernyataan. Susunan angket berbentuk skala empat dengan kecenderungan rentang ke sebelah kanan mengarah kepada keputusan penilaian rendah atau berkode satu, dan sebaliknya rentang ke sebelah kiri mengarah kepada keputusan penilaian tinggi berkode empat. Pedoman pemberian skor pada setiap alternatif jawaban pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Pedoman Penilaian Angket

Alternatif	Pilihan Jabwab	Skor
1	Selalu (SL)	4
2	Sering (SR)	3
3	Jarang (JR)	2
4	Tidak pernah (TP)	1

Keterangan:

1. Jawaban selalu (SL), apabila pernyataan tersebut selalu terjadi, responden selalu melakukannya secara berkala dan rutin, atau apabila pernyataan cenderung mutlak menggambarkan keadaan.
2. Jawaban sering (SR), apabila pernyataan tersebut sering terjadi, responden lebih banyak melakukannya daripada tidak melakukannya, atau apabila pernyataan cenderung menggambarkan keadaan.
3. Jawaban jarang (JR), apabila pernyataan tersebut jarang terjadi atau responden sedikit melakukannya daripada lebih banyak melakukannya atau apabila pernyataan cenderung tidak menggambarkan keadaan, tetapi belum mutlak demikian.
4. Jawaban tidak pernah (TP), apabila pernyataan tersebut tidak pernah terjadi, responden belum pernah melakukannya sama sekali apabila pernyataan tidak menggambarkan keadaan.

Instrumen yang baik harus dapat memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Soetopo, 2001; Setyadin, 2005b; Ary, dkk., 1982). Untuk dapat mengetahui instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan benar-benar valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji coba instrumen terhadap beberapa responden. Terkait dengan hal ini, Arikunto (2012) menyarankan bahwa dalam melakukan uji coba instrumen, subyek uji cobanya dapat berkisar antara 15, 25, sampai dengan 50 responden, dan subyek uji coba tersebut diambilkan dari populasi yang nantinya tidak akan dikenai penelitian.

1. Validitas

Arikunto (2012) menyatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Validitas menyatakan pada kemampuan untuk mengukur apa yang diinginkan (Setyadin, 2005c; Gunawan, 2013). Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data-data dari variabel penelitian secara tepat, karena pengukuran yang tepat dengan instrumen yang tepat akan menghasilkan suatu penelitian yang benar dan sahih serta dapat diandalkan. Tingkat validitas butir soal angket digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yakni:

$$r_{xy} = \frac{n.(\Sigma XY) - (\Sigma X).(\Sigma Y)}{\sqrt{(n.\Sigma^2 - (\Sigma X)^2).(n.\Sigma^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total,

$\sum X$ = Jumlah skor butir soal,

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item),

n = Jumlah subyek (Riduwan, 2016).

Pengujian validitas butir soal angket tersebut mengunakan bantuan komputer dengan program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Uji coba terhadap instrumen dalam penelitian ini dilaksanakan di UKM KSR PMI Unit Universitas Negeri Malang. Responden uji coba penelitian berjumlah 35 orang anggota UKM KSR PMI Unit Universitas Negeri Malang. Adapun data uji coba seperti pada Lampiran 2. Kriteria butir soal angket dapat dinyatakan valid apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi butir soal yang valid < 0,05 (Santoso, 2010). Sedangkan harga r_{tabel} untuk N = 35 adalah 0,334.

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan mahasiswa (X1) dari 10 item, semua item dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kemampuan manajerial mahasiswa (X2) dari 18 item, yang dinyatakan valid sebanyak 17 item dan tidak valid sebanyak 1 item. Hasil uji validitas variabel efikasi diri mahasiswa (X3) dari 14 item, yang dinyatakan valid sebanyak 13 item dan tidak valid sebanyak 1 item. Variabel prestasi belajar mahasiswa (X4) tidak dilakukan uji validitas, sebab data diambil dari nilai IPK mahasiswa yang merupakan jenis data nonmetrik. Hasil uji validitas variabel kesiapan kerja mahasiswa (Y) dari 21 item, yang dinyatakan valid sebanyak 18 item dan tidak valid sebanyak 3 item. Analisis validitas instrumen uji coba dapat dilihat pada Lampiran 3. Selanjutnya item soal yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian kepada responden adalah item yang valid. Sedangkan item yang tidak valid tidak digunakan atau item digugurkan (Lampiran 3).

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur adalah derajat keajegan alat tersebut dalam mengukur apa saja yang diukur. Reliabilitas dapat diperkirakan dengan cara menganalisis skor-skor yang diperoleh seseorang pada waktu yang berbeda-beda atau dengan kelompok-kelompok pertanyaan yang sepadan (Furchan, 1982). Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama, meskipun digunakan beberapa kali (Arikunto, 2012). Untuk menguji tingkat reliabilitas angket digunakan rumus Alpha Cronbach melalui *IBM SPSS Statistics 20*.

Kriteria angket dapat dinyatakan reliabel apabila harga $r_{alpha} > r_{tabel}$ (Santoso, 2010). Sedangkan harga r_{tabel} untuk N = 35 adalah 0,334.

Hasil perhitungan r_{alpha} untuk variabel gaya kepemimpinan mahasiswa (X1) = 0,799; variabel kemampuan manajerial mahasiswa (X2) = 0,864; dan variabel efikasi diri mahasiswa (X3) = 0,756; dan variabel kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,859 (Lampiran 3). Seluruh r_{alpha} dari keempat variabel tersebut > 0,334. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item dalam angket keempat variabel tersebut sudah reliabel. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas data uji coba penelitian, sebaran butir soal angket setelah uji coba ditampilkan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Jabaran Variabel Penelitian Setelah Uji Coba

No	Variabel	Indikator	Item
1	Gaya Kepemimpinan Mahasiswa (X1) (Yukl, 2015; Usman, 2013; Gunawan, 2018)	a. Autokratis	1, 2
		b. Birokratik	3, 4
		c. Diplomatis	5, 6
		d. Partisipatif	7, 8
		e. *Free rein leader*	9, 10
2	Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2) (Katz, 2017; Schein, 2017; Burhanuddin, 1994)	a. Keterampilan teknis	1, 2, 3
		b. Keterampilan konseptual	4, 5, 6
		c. Keterampilan interpersonal dan komunikasi	7, 8, 9
		d. Keterampilan pengambilan keputusan	10, 11, 12, 13
		e. Keterampilan diagnostik dan analitik	14, 15, 16, 17
3	Efikasi Diri Mahasiswa (X3) (Bandura, 1993; Bandura, 2005; Bandura, 1997)	a. Penguasaan pengalaman	1, 2, 3, 4
		b. Pemodelan sosial	5, 6
		c. Bujukan sosial	7, 8, 9, 10
		d. Tanggapan psikologis	11, 12, 13
4	Prestasi Belajar Mahasiswa (X4) (Anderson dan Krathwohl, 2001; Tu'u, 2004; Hamdani, 2011)	Prestasi Akademik (IPK)	IPK
5	Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) (Järvinen, dkk., 2018; Sultoni, dkk., 2018; Cavanagh, dkk., 2015)	a. Pengalaman sebelumnya	1, 2
		b. Tingkat kematangan	3, 4, 5, 6
		c. Keadaan mental dan emosi	7, 8, 9, 10, 11
		d. Kecerdasan	12, 13, 14
		e. Upaya pengembangan diri	15, 16, 17, 18

D. ANALISIS DATA

Teknik analisis data merupakan bagian dari metode penelitian yang penting dalam memberikan makna data untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan untuk mencari makna dari hasil penelitian dengan menggunakan data

statistik (Sugiyono, 2016). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dibuat.

Analisis data merupakan bagian yang penting dalam penelitian, karena data yang dikumpulkan akan mempunyai makna dan menjawab permasalahan dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik yang datanya berupa data kuantitatif. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) analisis deskriptif; (2) analisis regresi; dan (3) analisis jalur.

1. Deskripsi Data

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat karakteristik suatu gejala frekuensi dan distribusinya (Setyadin, 2005a). Hal ini sesuai dengan pendapat Blaikie (2013) yang mengemukakan *descriptive analysis is concerned with summarizing the characteristics of some phenomenon in terms of distributions on variables*. Analisis deskriptif berkaitan dengan kegiatan meringkas karakteristik gejala distribusi dalam variabel. Analisis deskriptif bermaksud untuk mendalami lebih jauh suatu masalah dengan memverifikasi hipotesis. Teknik analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi atau tingkat gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, prestasi belajar, dan kesiapan kerja mahasiswa ormawa.

Adapun langkah yang digunakan dalam mendeskripsikan hasil penelitian ini adalah dengan menentukan kualifikasi, menentukan persentase, dan kategori item pernyataan. Menentukan kualifikasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana interval nilai masing-masing variabel berada dalam kategori: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Rumus yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan kualifikasi setiap variabel dengan menggunakan rumus formula stanfive, seperti pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Rumus Formula *Stanfive*

No	Formula Rumus	Kategori
1	$(\overline{X} + 1{,}5\ DS) < X$	Sangat tinggi
2	$(\overline{X} + 0{,}5\ DS) < X < (\overline{X} + 1{,}5\ DS)$	Tinggi
3	$(\overline{X} - 0{,}5\ DS) < X < (\overline{X} + 0{,}5\ DS)$	Sedang
4	$(\overline{X} - 1{,}5\ DS) < X < (\overline{X} - 0{,}5\ DS)$	Rendah
5	$X < (\overline{X} - 1{,}5\ DS)$	Sangat rendah

Sumber: Wiyono dan Sunarni (2009)

Sedangkan perhitungan persentase menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Suparmoko (1988), yaitu:

$$\% = \frac{\text{frekuensi } (f)}{\text{jumlah total frekuensi } (N)} \times 100\%$$

Teknik persentase digunakan untuk mengetahui jumlah perbandingan skor masing-masing variabel penelitian. Dengan mempertimbangkan persentase dapat diperoleh gambaran kondisi dari setiap variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Berdasarkan banyaknya interval atau kategori kelas dalam penelitian ini yang ditetapkan berjumlah lima, yakni: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah, maka diperoleh pedoman untuk menentukan kategori pada nilai persentase (%) terbesar atau paling dominan yang diperoleh dari setiap variabel penelitian, dengan mengacu pada hasil perhitungan dengan rumus *formula stanfive* seperti pada Tabel 3.4.

Kategori item pernyataan digunakan untuk menggambarkan setiap item pernyataan melalui rata-rata nilai setiap pernyataan yang ditentukan dengan jumlah nilai item dibagi jumlah responden. Selanjutnya rata-rata nilai setiap item pernyataan dibandingkan dengan rata-rata nilai semua item pernyataan menggunakan ketentuan: (1) jika rata-rata nilai item pernyataan > rata-rata nilai semua item pernyataan, maka berarti item pernyataan tersebut termasuk dalam kategori tinggi (T); dan (2) jika rata-rata nilai item pernyataan ≤ rata-rata nilai semua item pernyataan, maka berarti item pernyataan tersebut termasuk dalam kategori rendah (R). Setiap item pernyataan yang berkategori tinggi merupakan jabaran indikator variabel yang harus dipertahankan, sedangkan butir soal yang berkategori rendah merupakan jabaran indikator variabel yang harus ditingkatkan (Arikunto, 2012).

2. Uji Asumsi Data

Uji asumsi data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Data penelitian ini tergolong data metrik yaitu data primer yang diperoleh dari pengukuran langsung oleh peneliti sendiri, sehingga uji persyaratan analisis mencakup normalitas, homogenitas, linieritas, dan multikolinieritas sebelum analisis jalur dilakukan. Uji normalitas, homogenitas, linieritas, dan multikolinieritas akan menggunakan bantuan program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Variabel yang dianalisis harus dari data populasi penelitian berdistribusi normal (Sudarmanto, 2005); data homogen yang akan dianalisis dengan regresi varians yang relatif kecil (Setyadin, 2007); hubungan variabel bebas dengan variabel terikat harus linier (Alhusin, 2003); dan kasus multikolinieritas sebagai standar estimasi (Mason., dkk., 1988).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk kepentingan penarikan kesimpulan. Normalitas akan tercapai apabila skor pada setiap variabel dalam model mengikuti distribusi normal (Winarsunu, 2012). Uji normalitas sebaran bahwa distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Apabila nilai probabilitas ≥ 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Hadi, dkk., 2018).

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang akan dianalisis dengan regresi variansnya relatif kecil (Setyadin, 2007; Hadi, dkk., 2018). Data homogen apabila skor-skor variabel endogen untuk setiap skor tertentu pada variabel eksogen selalu sama atau hampir sama. Variabel yang masuk ke dalam persamaan regresi ganda datanya harus homogen. Homogenitas dapat diasumsikan apabila indeks skor-skor variabel endogen untuk setiap skor tertentu variabel eksogen selalu sama atau hampir sama. Artinya varian kesalahan pada suatu nilai X adalah konstan. Asumsi homogenitas dilihat dengan pemeriksaan indeks residu baku (*standardized residual zress*) dalam distribusi.

Subyek yang memiliki skor ekstrem tinggi atau rendah atau disebut *outlier* dapat menyebabkan bilangan-bilangan statistik hasil analisa kurang mencerminkan keadaan mayoritas subyek. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang akan dianalisis dengan regresi variansnya relatif kecil (Setyadin, 2007). Uji homogenitas dilakukan dengan uji nilai *Homogeneity of Variance Test* menggunakan program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Apabila nilai probabilitas ≤ 0,05 maka data dinyatakan homogen, sebaliknya jika nilai probabilitas > 0,05 maka data dinyatakan tidak homogen (Gunawan, 2016; Hadi, dkk., 2018).

c. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antar masing-masing variabel penelitian (Cohen, 2013). Uji linieritas menggunakan *scatter diagram* dan garis *best fit* (Sudjana, 1998). Variabel bebas dan variabel terikat berhubungan secara linear artinya apabila dibuat *scatter diagram* dari nilai-nilai variabel bebas dan variabel terikat dapat ditarik garis lurus pada pancaran titik-titik kedua nilai variabel tersebut (Salladien, 1997). Mendapatkan *scatter diagram* dan garis *best fit* menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*, dengan ketentuan jika antara variabel bebas dan variabel terikat membentuk atau mendekati garis lurus, maka data tersebut bersifat linier.

Sebaliknya jika data antara variabel bebas dan variabel terikat tidak membentuk atau mendekati garis lurus, maka data tersebut tidak bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji nilai *Curve Estimation Test* menggunakan program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Apabila nilai probabilitas ≤ 0,05 maka data dinyatakan linier, sebaliknya jika nilai probabilitas > 0,05 maka data dinyatakan tidak linier (Gunawan, 2016).

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Karim dan Hadi (2007) mengemukakan akibat yang muncul jika sebuah model regresi berganda memiliki kasus multikolinieritas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkatkan dengan bertambahnya variabel eksogen yang masuk pada model. Sehingga signifikansi yang digunakan akan menolak hipotesis nol akan semakin besar. Akibatnya model regresi yang diperoleh tidak sahih (valid) untuk menaksir variabel endogen.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mason, dkk., (1988) yang mengemukakan *the independent variables should not be highly correlated, when the independent variables are correlated, this is a multicolinearity*. Variabel independen sama sekali tidak sangat berhubungan, bila variabel independen berhubungan, ini adalah kasus multikolinieritas. Cara menguji adanya kasus multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF). Apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas kasus multikolinieritas (Karim dan Hadi, 2007). Mendapatkan nilai VIF menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda (*multiple regression analysis*) yang meliputi: (1) pengujian pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium secara parsial; dan (2) pengujian pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteirum secara simultan. Pengolahan data untuk analisis regresi ganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Pengujian hipotesis pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium secara parsial menggunakan *uji t* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas (*sign t*) ≤ 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai probabilitas (*sign t*) > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak (Santoso, 2010). Regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium, dimana salah satu atau lebih variabel kriteriumnya dibuat tetap atau dikendalikan, lalu dilihat signifikansinya

(Sugiyono, 2015). Teknik tersebut bertujuan untuk menemukan harga regresi murni terlepas dari pengaruh variabel-variabel kontrol lainnya (Salladien, 1997).

Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (serentak) menggunakan *uji F* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas (*sign F*) ≤ 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai probabilitas (*sign F*) > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak. Formula yang digunakan untuk menguji persamaan regresi antara variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar mahasiswa (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) adalah rumus persamaan regresi ganda dengan empat prediktor dan satu kriterium, yakni:

$\hat{Y} = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + k$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai kriterium Y.

a = Koefisien prediktor X.

X = Nilai variabel X.

k = Bilangan konstanta.

4. Analisis Jalur

Analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan dasar koefisien beta dari hasil analisis regresi. Bryman dan Cramer (2015) mengemukakan analisis jalur memerlukan penggunaan regresi berganda dalam kaitannya dengan model sebab akibat yang dirumuskan secara eksplisit. Analisis jalur tidak dapat menetapkan hubungan sebab akibat; itu tidak dapat digunakan sebagai pengganti pandangan peneliti tentang kemungkinan hubungan sebab akibat antara kelompok variabel. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk memberikan estimasi kuantitatif dari hubungan sebab akibat antara variabel. Koneksi berjalan dalam satu arah dan dipandang sebagai membuat jalur yang berbeda.

Analisis jalur menggunakan regresi ganda melalui hubungan yang jelas dengan merumuskan model sebab akibat. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat, sehingga tidak dapat menggunakan sebagai pengganti untuk penelitian yang melihat tentang kemungkinan hubungan sebab akibat antar variabel. Maksud analisis jalur adalah menetapkan perkiraan secara kuantitatif tentang hubungan sebab akibat antar variabel. Proses hubungan tersebut adalah satu arah dan menggambarkan secara jelas hubungan jalur antar-variabel. Hal ini sesuai dengan pendapat Maruyama (2018) yang

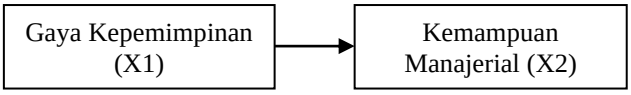
mengemukakan analisis jalur adalah metode untuk mengukur pengaruh langsung di sepanjang setiap jalur yang terpisah dalam sistem tersebut dan dengan demikian untuk menemukan sejauh mana variasi efek yang diberikan ditentukan oleh masing-masing penyebab tertentu. Metode ini tergantung pada variabel-variabel dalam suatu sistem dengan pengetahuan yang mungkin dimiliki dari hubungan sebab akibat.

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antarvariabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dikaji adalah pola hubungan sebab akibat. Berdasarkan konsep tersebut disimpulkan model analisis jalur digunakan untuk menjelaskan (*explanation*) terhadap fenomena yang diteliti, memprediksi nilai variabel endogen berdasarkan nilai variabel eksogen, dan menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Analisis jalur digunakan untuk menemukan penjelasan mengenai pola-pola hubungan langsung dan tidak langsung dari suatu model kausal yang disusun berdasarkan pertimbangan teoritis dan pengetahuan peneliti (Winarsunu, 2012). Analisis jalur menggunakan persamaan regresi karena koefisien betanya yang digunakan untuk menghitung koefisien *path*. Alasan penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah secara teoritik hubungan variabel X1 dengan Y bersifat *recursive* dan hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen cenderung linear. Hubungan *recursive* dimaksud adalah variabel X1 berhubungan dengan Y melalui X yang lain (Setyadin, 2007; Hadi, dkk., 2018).

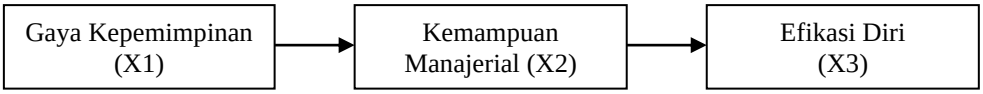
Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen melalui perantara variabel eksogen yang lain. Untuk mengetahui hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen melalui perantara variabel eksogen yang lain digunakan persamaan matematika pemilihan struktur sebagai berikut:

- **Struktur I**



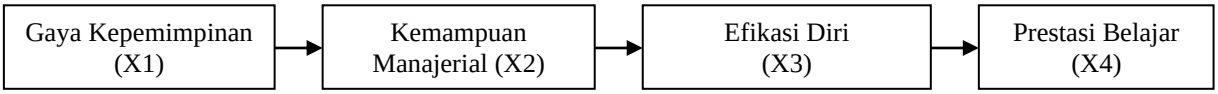
Gambar 3.2 Model Jalur Struktur I

- **Struktur II**



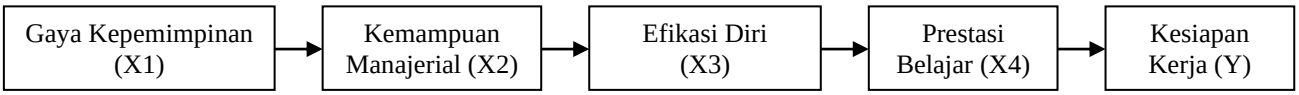
Gambar 3.3 Model Jalur Struktur II

- **Struktur III**



Gambar 3.4 Model Jalur Struktur III

- **Struktur IV**



Gambar 3.5 Model Jalur Struktur IV

Adapun persamaan matematikanya mengacu pada rumusan yang dikemukakan oleh Riduwan dan Kuncoro (2017) yaitu:

- **Struktur I**

  $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_y \varepsilon_1$

- **Struktur II**

  $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_y \varepsilon_1$

- **Struktur III**

  $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + \rho_y \varepsilon_1$

- **Struktur IV**

  $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + \rho_{yx4} X4 + \rho_y \varepsilon_1$

Perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini diselesaikan melalui analisis regresi dengan menemukan koefisien korelasi dan koefisien beta. Analisis regresi struktur pertama digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kemampuan manajerial (X2), rumus yang digunakan sebagai berikut:

$X2 = \beta_0 + \beta_1 X1 + \varepsilon$

Keterangan:

X2 = Kriterium (endogen).

β_0 = Bilangan kostanta (beta 0).

β_1 = Bilangan konstanta (beta X1).

X1 = Bilangan prediktor (eksogen).

ε = *Error* (Draper dan Smith, 2016).

Analisis regresi struktur kedua digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kemampuan manajerial (X2) dengan efikasi diri (X3), rumus yang digunakan sebagai berikut:

$X3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Keterangan:

X3 = Kriterium (endogen).

β_0 = Bilangan kostanta (beta 0).

β_1 = Bilangan konstanta (beta X1).

X1 = Bilangan prediktor (eksogen),

β_2 = Bilangan konstanta X2 (beta X2).

X2 = Bilangan prediktor (eksogen).

ε = *Error* (Draper dan Smith, 2016).

Analisis regresi struktur ketiga digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), dan efikasi diri (X3) dengan prestasi belajar mahasiswa (X4), rumus yang digunakan sebagai berikut:

$X4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$

Keterangan:

X4 = Kriterium (endogen).

β_0 = Bilangan kostanta (beta 0).

β_1 = Bilangan konstanta (beta X1).

X1 = Bilangan prediktor (eksogen).

β_2 = Bilangan konstanta X2 (beta X2).

X2 = Bilangan prediktor (eksogen).

β_3 = Bilangan konstanta X3 (beta X3).

X3 = Bilangan prediktor (eksogen).

ε = *Error* (Draper dan Smith, 2016).

Analisis regresi struktur keempat digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar mahasiswa (X4) dengan kesiapan kerja mahasiswa (Y), rumus yang digunakan sebagai berikut:

$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + + \beta_4 X_4 + \varepsilon$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Kriterium (endogen).

β_0 = Bilangan kostanta (beta 0).

β_1 = Bilangan konstanta (beta X1).

X1 = Bilangan prediktor (eksogen).

β_2 = Bilangan konstanta X2 (beta X2).

X2 = Bilangan prediktor (eksogen).

β_3 = Bilangan konstanta X3 (beta X3).

X3 = Bilangan prediktor (eksogen).

β_4 = Bilangan konstanta X4 (beta X4).

X4 = Bilangan prediktor (eksogen).

ε = *Error* (Draper dan Smith, 2016).

Selanjutnya untuk menyajikan hasil perhitungan dilakukan langkah-langkah kerja manual seperti yang dikemukakan oleh Setyadin (2007) dan Gunawan (2016) sebagai berikut:

a. Menyusun tabel ringkasan koefisien jalur dari hasil proses analisis regresi tiap struktur yang berisi koefisien beta, indeks determinasi (R^2) dan indeks *error* (1- R^2);
b. Menyusun tabel ringkasan signifikansi masing-masing koefisien jalur (beta). Uji signifikansinya menggunakan *uji t*. Bilamana jalur yang dimaksud tidak signifikan, maka dalam model empirik variabel tersebut tidak ada hubungannya. Koefisien beta dikatakan signifikan bilamana nilai signifikansi t-nya dengan $\alpha \leq 0{,}05$;
c. Menyusun model empirik dengan mencantumkan koefisien masing-masing jalur pada tempatnya berikut koefisien *error* (ε) masing-masing;
d. Menyusun tabel ringkasan koefisien hubungan langsung dan tidak langsung, dalam hal ini koefisien beta yang digunakan sebagi indikator hubungan langsung, sedangkan indikator hubungan tidak langsung dihitung dari mengalikan koefisien jalur yang menjadi perantara (*intervening variable*) menuju variabel Y yang selanjutnya dihitung koefisien totalnya;
e. Menginterpretasikan hubungan-hubungan variabel yang terdapat dalam tabel hubungan langsung dan tidak langsung. Bilamana koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan melalui perantara maka jalur tersebut merupakan jalur yang baik. Akan tetapi bukan berarti koefisien jalur hubungan yang melalui perantara tidak baik, karena hal ini terkait dengan rekomendasi penelitian. Sebaliknya bilamana koefisien jalur hubungan yang melalui perantara lebih besar dari koefisien jalur langsung, maka jalur perantara itulah yang terbaik, dan bukan berarti jalur langsungnya tidak baik;
f. Menghitung indeks determinasi masing-masing variabel dengan rumus (β_i) . (r_{xiy});
g. Menginterpretasikan hasil perhitungan indeks determinasi masing-masing variabel untuk menjelaskan kontribusi variabel yang dimaksud terhadap variabel Y.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. DESKRIPSI DATA

Deskripsi data bertujuan untuk mengetahui tingkatan setiap variabel. Data penelitian setiap variabel dihitung: mean, deviasi standar, skor maksimum, dan skor minimum. Selanjutnya data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi dengan mengacu pada formula rumus *stanfive* (Tabel 3.5). Selain itu disajikan deskripsi kategori setiap item, bertujuan untuk mengetahui item yang termasuk kategori tinggi dan rendah, dengan dibanding mean seluruh item dalam setiap variabel.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan indikator: autokratis; birokratik; diplomatis; partisipatif; dan *free rein leader*, diukur dengan 10 item (Lampiran 4). Hasil analisis data terhadap variabel tersebut menunjukkan nilai: mean = 33,56; deviasi standar = 4,10; skor maksimum = 40; dan skor minimum = 23 (Lampiran 6). Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula *stanfive* (Tabel 3.5) diperoleh distribusi frekuensi seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	39,70 <	16	10
Rendah	35,61 - 39,70	34	22
Cukup	31,51 - 35,61	63	40
Tinggi	27,41 - 31,51	30	19
Sangat tinggi	> 27,41	15	9
Total		**158**	**100**

Berdasarkan analisis deskripsi kategori setiap item dapat diketahui bahwa dari 10 item terdapat 5 item (50%) yang termasuk dalam kategori tinggi karena rata-rata nilai setiap item tersebut > rata-rata nilai semua item (Lampiran 6). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus dipertahankan. Sedangkan sisa 5 item (50%) termasuk dalam kategori rendah karena rata-rata nilai setiap item tersebut < rata-rata nilai semua item. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus ditingkatkan (Lampiran 6).

2. Variabel Kemampuan Manajerial (X2)

Variabel kemampuan manajerial (X2) dengan indikator: keterampilan teknis; keterampilan konseptual; keterampilan interpersonal dan komunikasi; keterampilan pengambilan keputusan; dan keterampilan diagnostik dan analitik, diukur dengan 17 item (Lampiran 4). Hasil analisis data terhadap variabel tersebut menunjukkan nilai: mean = 54,66; deviasi standar = 7,17; skor maksimum = 68; dan skor minimum = 27 (Lampiran 6). Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula *stanfive* (Tabel 3.5) diperoleh distribusi frekuensi seperti pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Manajerial (X2)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	65,42 <	12	8
Rendah	58,25 - 65,42	30	19
Cukup	51,08 - 58,25	74	47
Tinggi	43,91 - 51,08	31	20
Sangat tinggi	> 43,91	11	7
Total		**158**	**100**

Berdasarkan analisis deskripsi kategori setiap item dapat diketahui bahwa dari 17 item terdapat 13 item (76%) yang termasuk dalam kategori tinggi karena rata-rata nilai setiap item tersebut > rata-rata nilai semua item (Lampiran 6). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus dipertahankan. Sedangkan sisa 4 item (24%) termasuk dalam kategori rendah karena rata-rata nilai setiap item tersebut < rata-rata nilai semua item. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus ditingkatkan (Lampiran 6).

3. Variabel Efikasi Diri (X3)

Variabel efikasi diri (X3) dengan indikator: penguasaan pengalaman; pemodelan sosial; bujukan sosial; dan tanggapan psikologis, diukur dengan 13 item (Lampiran 4). Hasil analisis data terhadap variabel tersebut menunjukkan nilai: mean = 44,01; deviasi standar = 5,20; skor maksimum = 52; dan skor minimum = 24 (Lampiran 6). Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula *stanfive* (Tabel 3.5) diperoleh distribusi frekuensi seperti pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri (X3)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	51,81 <	12	8
Rendah	46,61 - 51,81	40	25
Cukup	41,41 - 46,61	60	38
Tinggi	36,21 - 41,41	39	25
Sangat tinggi	> 36,21	7	4
Total		**158**	**100**

Berdasarkan analisis deskripsi kategori setiap item dapat diketahui bahwa dari 13 item terdapat 6 item (46%) yang termasuk dalam kategori tinggi karena rata-rata nilai setiap item tersebut > rata-rata nilai semua item (Lampiran 6). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus dipertahankan. Sedangkan sisa 7 item (54%) termasuk dalam kategori rendah karena rata-rata nilai setiap item tersebut < rata-rata nilai semua item. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus ditingkatkan (Lampiran 6).

4. Variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (X4)

Variabel prestasi belajar mahasiswa (X4) diukur dari IPK yang diperoleh mahasiswa. Hasil analisis data terhadap variabel tersebut menunjukkan nilai: mean = 3,67; deviasi standar = 0,21; skor maksimum = 3,99; dan skor minimum = 2,54 (Lampiran 6). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh distribusi frekuensi seperti pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (X4)

Kategori	Interval	f	%
Dengan pujian	3,51 - 4,00	135	85
Sangat memuaskan	2,76 - 3,50	22	14
Memuaskan	2,00 - 2,75	1	1
Total		**158**	**100**

5. Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Variabel kesiapan kerja mahasiswa (Y) dengan indikator: pengalaman sebelumnya; tingkat kematangan; keadaan mental dan emosi; kecerdasan; dan upaya pengembangan diri, diukur dengan 18 item (Lampiran 4). Hasil analisis data terhadap variabel tersebut menunjukkan nilai: mean = 59,75; deviasi standar = 6,92; skor maksimum = 72; dan skor

minimum = 32 (Lampiran 6). Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula *stanfive* (Tabel 3.5) diperoleh distribusi frekuensi seperti pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	70,14 <	7	4
Rendah	63,22 - 70,14	38	24
Cukup	56,29 - 63,22	70	44
Tinggi	49,37 - 56,29	34	22
Sangat tinggi	> 49,37	9	6
Total		**158**	**100**

Berdasarkan analisis deskripsi kategori setiap item dapat diketahui bahwa dari 18 item terdapat 11 item (61%) yang termasuk dalam kategori tinggi karena rata-rata nilai setiap item tersebut > rata-rata nilai semua item (Lampiran 6). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus dipertahankan. Sedangkan sisa 7 item (39%) termasuk dalam kategori rendah karena rata-rata nilai setiap item tersebut < rata-rata nilai semua item. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan jabaran indikator yang terdapat dalam nomor-nomor item tersebut harus ditingkatkan (Lampiran 6).

B. UJI ASUMSI DATA

Sebelum data penelitian dianalisis dengan analisis regresi dan analisis jalur, data penelitian harus memenuhi asumsi data, yaitu data harus normal, homogen, linier, dan multikolinieritas. Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai probabilitas (*asymp. sig.*) variabel: gaya kepemimpinan (X1) = 0,251; kemampuan manajerial (X2) = 0,074; efikasi diri (X3) = 0,363; prestasi belajar mahasiswa (X4) = 0,062; dan kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,107 (Lampiran 7). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kelima variabel nilai probabilitas > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji homonitas dengan *Homogeneity of Variance Test* diperoleh nilai probabilitas (*asymp. sig.*) variabel: gaya kepemimpinan (X1) = 0,013; kemampuan manajerial (X2) = 0,001; efikasi diri (X3) = 0,002; prestasi belajar mahasiswa (X4) = 0,037; dan kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,034 (Lampiran 7). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kelima variabel nilai probabilitas < 0,05 maka data dinyatakan berasal dari data yang homogen.

Uji linieritas dengan *Curve Estimation Test* diperoleh nilai probabilitas (*asymp. sig.*) relasi variabel: gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,000; kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,000; efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,000; dan prestasi belajar mahasiswa (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) = 0,019 (Lampiran 7). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keempat relasi variabel eksogen dan endogen memiliki nilai probabilitas < 0,05 maka dapat dinyatakan hubungan variabel penelitian bersifat linier.

Uji multikolinieritas dengan nilai *variance inflating factor* (VIF) diperoleh VIF variabel: variabel: gaya kepemimpinan (X1) = 1,391; kemampuan manajerial (X2) = 2,456; efikasi diri (X3) = 2,290; dan prestasi belajar mahasiswa (X4) = 1,042 (Lampiran 7). Nilai VIF variabel penelitian kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel-variabel tersebut berasal dari populasi yang bebas dari kasus multikolinieritas.

Penyajian hasil-hasil uji asumsi data yang meliputi uji normalitas, homogenitas, linieritas, dan multikolinieritas terhadap data penelitian, secara umum dapat dijelaskan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

C. PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Formula yang digunakan untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) adalah rumus uji t. Hasil analisis uji t dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (Lampiran 8). Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Santoso, 2000). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Formula

yang digunakan untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) adalah rumus uji t. Hasil analisis uji t dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (Lampiran 8). Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Santoso, 2000). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Formula yang digunakan untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) adalah rumus uji t. Hasil analisis uji t dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (Lampiran 8). Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Santoso, 2000). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Formula yang digunakan untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) adalah rumus uji t. Hasil analisis uji t dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 (Lampiran 8). Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,019 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Santoso, 2000). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

Hipotesis kelima yang diajukan menyatakan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar

(X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Formula yang digunakan untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) adalah rumus uji F. Hasil analisis uji F dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (Lampiran 8). Berdasarkan hasil analisis uji F dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Santoso, 2000). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

D. UJI PERSAMAAN REGRESI

Berdasarkan hasil besaran koefisien beta pada Tabel *Coefficients* kolom *Unstandardized Coefficients B* (Lampiran 8), diperoleh formula persamaan garis regresi ganda antara variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) dengan kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), yaitu:

$$\hat{Y} = 5{,}375 + 0{,}197X1 + 0{,}217X2 + 0{,}724X3 + 1{,}102X4$$

Interpretasi model berdasarkan formula persamaan regresi tersebut adalah:

- Nilai a_1 = 0,197. Hal ini berarti jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, sementara nilai variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) akan meningkat sebesar 0,197 satuan.
- Nilai a_2 = 0,217. Hal ini berarti jika nilai variabel kemampuan manajerial (X2) meningkat satu satuan, sementara nilai variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) akan meningkat sebesar 0,217 satuan.
- Nilai a_3 = 0,724. Hal ini berarti jika nilai variabel efikasi diri (X3) meningkat satu satuan, sementara nilai variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) akan meningkat sebesar 0,724 satuan.

- Nilai a_4 = 1,102. Hal ini berarti jika nilai variabel prestasi belajar (X4) meningkat satu satuan, sementara nilai variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) akan meningkat sebesar 1,102 satuan.
- Nilai k = 5,375. Hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) konstan, maka kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) = 83,200 satuan.

E. ANALISIS JALUR

Analisis jalur digunakan untuk menemukan penjelasan mengenai pola-pola hubungan langsung dan tidak langsung dari suatu model kausal yang disusun berdasarkan pertimbangan teoritis. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan variabel eksogen yang satu dengan variabel eksogen yang lain, hingga hubungan dengan variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Selanjutnya hasil perhitungan analisis jalur (Lampiran 8) dengan langkah-langkah kerja sebagai berikut:

1. Ringkasan Koefisien Model Jalur

a. Model Jalur Struktur I

Analisis regresi struktur pertama digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kemampuan manajerial (X2). Hasil analisis dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai: koefisien beta X1 sebesar 0,514; indeks determinasi (R^2/R_{square}) sebesar 0,265; dan indeks *error* ($\sqrt{1 - R^2}$) sebesar 0,857.

b. Model Jalur Struktur II

Analisis regresi struktur kedua digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kemampuan manajerial (X2) dengan efikasi diri (X3). Hasil analisis dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai: koefisien beta X1 sebesar 0,102; koefisien beta X2 sebesar 0,692; indeks determinasi (R^2/R_{square}) sebesar 0,562; dan indeks *error* ($\sqrt{1 - R^2}$) sebesar 0,662.

c. Model Jalur Struktur III

Analisis regresi struktur ketiga digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), dan efikasi diri

(X3) dengan prestasi belajar (X4). Hasil analisis dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai: koefisien beta X1 sebesar 0,083; koefisien beta X2 sebesar 0,065; koefisien beta X3 sebesar 0,089; indeks determinasi (R^2/R_{square}) sebesar 0,040; dan indeks *error* ($\sqrt{1 - R^2}$) sebesar 0,980.

d. Model Jalur Struktur IV

Analisis regresi struktur keempat digunakan untuk menemukan koefisien beta dari hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) dengan kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Hasil analisis dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* memperoleh nilai: koefisien beta X1 sebesar 0,117; koefisien beta X2 sebesar 0,225; koefisien beta X3 sebesar 0,544; koefisien beta X4 sebesar 0,033; indeks determinasi (R^2/R_{square}) sebesar 0,638; dan indeks *error* ($\sqrt{1 - R^2}$) sebesar 0,602.

Adapun ringkasan koefisien *path* (analisis jalur) dari hasil proses analisis regresi tiap struktur disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Ringkasan Koefisien *Path*

Struktur	Beta	Koefisien	Notasi	R^2	$\sqrt{1 - R^2}$	Pengaruh Simultan
Regresi I	X1	0,117	*P*X2X1	0,265	0,857	-
Regresi II	X2	0,225	*P*X3X1X2	0,562	0,662	-
Regresi III	X3	0,544	*P*YX1X2X3	0,040	0,980	-
Regresi IV	X4	0,033	*P*YX1X2X3X4	0,638	0,602	-
ε_1	-	0,662	-	-	-	-
ε_2	-	0,980	-	-	-	-
ε_3	-	0,602	-	-	-	-
X1, X2, X3, dan X4	-	-	-	-	-	0,638

2. Ringkasan Signifikansi Koefisien Model Jalur (Beta) dan Uji Signifikansi

a. Ringkasan Signifikansi Koefisien Model Jalur (Beta)

Adapun ringkasan signifikansi koefisien model jalur (beta) dari hasil proses analisis regresi tiap struktur pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Signifikansi Tiap Koefisien *Path*

Model *Path*	Koefisien	Nilai t	Sign. t
*P*X2X1	0,117	6,023	0,000
*P*X3X1X2	0,225	4,827	0,000
*P*X4X1X2X3	0,544	20,400	0,000
*P*YX1X2X3X4	0,033	0,844	0,400

b. Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F)

Hasil analisis uji t Model Jalur Struktur I (parsial) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti koefisien jalur signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kemampuan manajerial (X2).

Hasil analisis uji F Model Jalur Struktur II (simultan) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti koefisien jalur signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan kemampuan manajerial (X2) terhadap efikasi diri (X3).

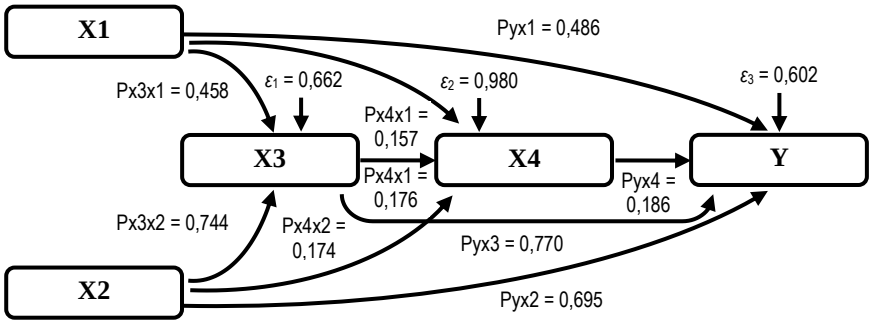
Hasil analisis uji F Model Jalur Struktur III (simultan) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,007 < 0,05. Hal ini berarti koefisien jalur signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), dan efikasi diri (X3) terhadap prestasi belajar (X4).

Hasil analisis uji F Model Jalur Struktur IV (simultan) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti koefisien jalur signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

Berdasarkan pengujian keseluruhan model jalur secara statistik signifikan, sehingga disimpulkan bahwa variabel eksogen berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel endogen. Model empirik variabel eksogen dan endogen juga signifikan dan memiliki hubungan.

3. Model Empirik

Bentuk model empirik hubungan kausal variabel penelitian pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Model Empirik Hubungan Kausal Variabel

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel efikasi diri (X3) (*P*YX3 = 0,770) besar dari pada koefisien variabel kemampuan manajerial (X2) (*P*YX2 = 0,695); gaya kepemimpinan (X1) (*P*YX1 = 0,486); dan prestasi belajar (X4) (*P*YX4 = 0,186). Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X3) akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) dengan dilandasi oleh kemampuan manajerial (X2); gaya kepemimpinan (X1); dan prestasi belajar (X4). Efikasi diri (X3) merupakan determinan utama bagi kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) yang dilandasi oleh kemampuan manajerial (X2); gaya kepemimpinan (X1); dan prestasi belajar (X4).

4. Ringkasan Koefisien Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Koefisien hubungan langsung variabel penelitian yakni: *P*YX1 sebesar 0,486; *P*YX2 sebesar 0,695; *P*YX3 sebesar 0,770; *P*YX4 sebesar 0,186; *P*X2X1 sebesar 0,514; *P*X3X1 sebesar 0,458; *P*X4X1 sebesar 0,157; *P*X3X2 sebesar 0,744; *P*X4X2 sebesar 0,174; dan *P*X4X3 sebesar 0,176. Adapun koefisien tidak langsung yakni:

a. Hubungan tidak langsung X1 dengan Y melalui X2 sebesar *P*X2X1.*P*YX2 = (0,514).(0,695) = 0,357;
b. Hubungan tidak langsung X1 dengan Y melalui X3 sebesar *P*X3X1.*P*YX3 = (0,458).(0,770) = 0,353;
c. Hubungan tidak langsung X1 dengan Y melalui X4 sebesar *P*X4X1.*P*YX4 = (0,157).(0,186) = 0,029;
d. Hubungan tidak langsung X2 dengan Y melalui X3 sebesar *P*X3X2.*P*YX2 = (0,744).(0,695) = 0,518;
e. Hubungan tidak langsung X2 dengan Y melalui X4 sebesar *P*X4X2.*P*YX2 = (0,174).(0,695) = 0,121;
f. Hubungan tidak langsung X3 dengan Y melalui X4 sebesar *P*X4X3.*P*YX3 = (0,176).(0,770) = 0,136.

Adapun ringkasan koefisien hubungan langsung dan tidak langsung variabel eksogen dan endogen pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung Variabel

Variabel Eksogen (X)	Koefisien jalur	Hubungan dengan Variabel Endogen (Y)					Pengaruh Simultan
		Langsung	Tidak Langsung (melalui)			Total	
			X2	X3	X4		
X1	0,117	0,117	0,357	0,353	0,029	0,856	-
X2	0,225	0,225	-	0,518	0,121	0,864	-

Variabel Eksogen (X)	Koefisien jalur	Hubungan dengan Variabel Endogen (Y)					Pengaruh Simultan
		Langsung	Tidak Langsung (melalui)			Total	
			X2	X3	X4		
X3	0,544	0,544	-	-	0,136	0,680	-
X4	0,033	0,033	-	-	-	0,033	-
ε_1	0,662	-	-	-	-	-	-
ε_2	0,980	-	-	-	-	-	-
ε_3	0,602	-	-	-	-	-	-
X1, X2, X3, dan X4	-	-	-	-	-	-	0,638

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan hasil temuan penelitian bahwa:

a. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1), secara langsung sebesar 0,117;
b. Variabel kemampuan manajerial (X2) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) dapat dijelaskan oleh kemampuan manajerial (X2), secara langsung sebesar 0,225;
c. Variabel efikasi diri (X3) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) dapat dijelaskan oleh efikasi diri (X3), secara langsung sebesar 0,544;
d. Variabel prestasi belajar (X4) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) dapat dijelaskan oleh prestasi belajar (X4), secara langsung sebesar 0,033;
e. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) melalui kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4). Dengan demikian tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1) melalui kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4), secara tidak langsung sebesar 0,856.

Hubungan variabel yang terdapat dalam Tabel 4.8, bilamana koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan melalui perantara, maka jalur tersebut merupakan jalur yang baik. Akan tetapi bukan berarti koefisien jalur hubungan yang

melalui perantara tidak baik, karena hal ini terkait dengan rekomendasi penelitian. Sebaliknya bilamana koefisien jalur hubungan yang melalui perantara lebih besar dari koefisien jalur langsung, maka jalur perantara itulah yang terbaik, dan bukan berarti jalur langsungnya tidak baik.

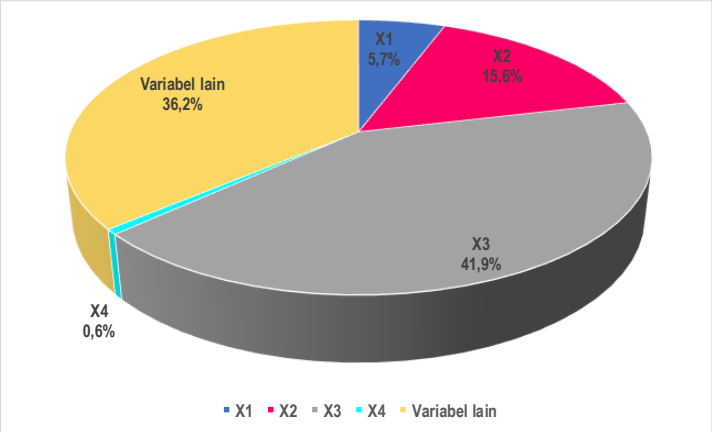
5. Indeks Determinasi

Maksud dari interpretasi indeks determinasi adalah mengungkapkan urutan variabel yang memiliki kontribusi (determinasi efektif) besar terhadap mutu pendidikan sekolah. Untuk menjawab persoalan yang dimaksud, hasil determinasi analisis jalur berdasarkan pengolahan data (Lampiran 8) pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Indeks Determinasi Tiap Variabel Eksogen terhadap Endogen

Variabel	Beta	r_{yxi}	Determinasi (efektif)	Pengaruh Simultan
X1	0,117	0,486	0,057	-
X2	0,225	0,695	0,156	-
X3	0,544	0,770	0,419	-
X4	0,033	0,186	0,006	-
X1, X2, X3, dan X4	-	-	-	0,638

Berpedoman pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa indeks determinasi (sumbangan efektif) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y) adalah gaya kepemimpinan (X1) sebesar 5,7%; kemampuan manajerial (X2) sebesar 15,6%; efikasi diri (X3) sebesar 41,9%; dan prestasi belajar (X4) sebesar 0,6%. Indeks determinasi variabel eksogen secara simultan memengaruhi variabel endogen sebesar 63,8% dan sisanya sebesar $(\varepsilon_3)^2$. 100% = $(0,602)^2$. 100% = 0,362 . 100% = 36,2% (Riduwan dan Kuncoro, 2017) merupakan kontribusi variabel lain di luar penelitian ini. Perhitungan indeks determinasi (sumbangan efektif) variabel penelitian diinterpretasikan pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Diagram Persentase Sumbangan Efektif Variabel Penelitian (X1, X2, X3, dan X4) dan Variabel Lain terhadap Variabel Y

BAB V
PEMBAHASAN

A. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (X1) TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA (Y)

Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Nurahman (2017) yang menyimpulkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian Fox (2018) menyimpulkan pengembangan kepemimpinan diperlukan untuk menyiapkan karier peserta didik pada masa depan. Perguruan tinggi memiliki kewajiban mempersiapkan mahasiswa untuk kesiapan karier dengan memanfaatkan program pengembangan kepemimpinan untuk lebih mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diterjemahkan ke dunia kerja yang terus berubah, terutama bagi lulusan yang sedang dalam transisi ke pekerjaan pertama mereka.

Universitas dapat menjaring harapan pengusaha untuk lulusan perguruan tinggi yang baru-baru ini dalam keadaan pendidikan tinggi saat ini, kompetensi kesiapan karier yang dihasilkan yang dikembangkan oleh perguruan tinggi dan pengusaha (Cruzvergara, dkk., 2018), dan meningkatnya pergeseran bagi perguruan tinggi dan universitas untuk mengakui kesiapan karier sebagai prioritas kelembagaan. Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk karier masa depan mereka, penting untuk memahami kompetensi yang diperlukan untuk kesuksesan karier. Kompetensi kepemimpinan dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kesiapan karier mahasiswa (Seemiller, 2018).

Peck (2018) berdasarkan penelitiannya menyimpulkan program pengembangan kepemimpinan yang pernah diikuti mahasiswa merupakan aspek yang paling diminati oleh pengusaha ketika akan menerima calon pegawai. Selain itu, kebutuhan untuk memetakan secara holistik dan mengintegrasikan keterampilan karier yang diperoleh dalam konteks kurikuler dan kokurikuler harus dieksplorasi, dengan model kepemimpinan yang disediakan oleh perguruan tinggi untuk menerapkan pendekatan ini. Lembaga pendidikan tinggi perlu menyelaraskan pengembangan kepemimpinan dan kesiapan karier mahasiswa (Jaunarajs dan McGarry, 2018). Praktik terbaik untuk integrasi strategis pengembangan kepemimpinan dengan pengembangan karier yang mempromosikan kesiapan karier mahasiswa sebaiknya disertakan.

B. PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL (X2) TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA (Y)

Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bandaranaike dan Willison (2015) yang menyimpulkan bahwa universitas sebaiknya membekali mahasiswa suatu program manajemen organisasi yang di dalamnya membekali kemampuan manajerial mahasiswa, sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan ketenagakerjaan yang lengkap, jika tidak sepenuhnya dikembangkan melalui pengalaman kerja yang relevan. Dunia kerja semakin berubah, dan untuk mengikuti perubahan, organisasi merekrut lulusan baru dengan tujuan memfasilitasi pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan.

Tantangannya adalah bahwa lulusan ini tidak memiliki jenis kompetensi yang dibutuhkan untuk bertahan di lingkungan kerja (Mashigo, 2014; Gabric dan McFadden, 2001). Ada banyak tantangan dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja lulusan, dan ini membutuhkan kompetensi tertentu yang jarang dimiliki lulusan. Kemampuan manajerial merupakan hal penting yang harus dimiliki di dunia kerja (Braverman, 2018; Mashigo, 2014). Persepsi kesiapan kerja didasarkan pada kerangka kerja kebutuhan organisasi yang telah dipengaruhi secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir oleh perubahan dalam lingkungan kompetitif, dalam teknologi, dan kemampuan manajerial (Arnold dan Mackenzie-Davey, 1992; Bills, 1998; Leveson, 2000). Pengusaha melihat perguruan tinggi sebagai institusi yang bertanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa untuk pekerjaan produktif.

Perubahan dalam teknologi, praktik manajerial, dan lingkungan kompetitif telah meningkatkan tingkat dan luasnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan pengusaha dari karyawan. Ini semakin memperlebar kesenjangan yang sudah signifikan antara kebutuhan pemberi kerja dan tingkat keterampilan serta kemampuan para lulusan yang memasuki kolam tenaga kerja (Leveson, 2000). Pengusaha mengakui bahwa beberapa bentuk pelatihan paling baik dilakukan di tempat kerja dan jangan berharap perguruan tinggi menghasilkan mahasiswa dengan keterampilan kerja tertentu. Namun, pengusaha berharap perguruan tinggi menghasilkan mahasiswa dengan kemampuan manajerial untuk menggunakan pengetahuan umum dan dengan keterampilan akademik, seperti membaca, matematika, menulis, komunikasi lisan, dan pemecahan masalah (Tschirgi, 1972). Pengusaha juga ingin perguruan tinggi mempersiapkan mahasiswa

dengan karakteristik umum yang meningkatkan kinerja, seperti kemampuan untuk bekerja secara produktif dengan orang lain dan menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab.

C. PENGARUH EFIKASI DIRI (X3) TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA (Y)

Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Makki, dkk., (2016) berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan seseorang agar dapat dipekerjakan (mendapatkan pekerjaan baru) dan mencapai prestasi tertentu, harus memiliki kepercayaan diri pada kompetensi yang ia miliki untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Revolusi industri dan globalisasi mengharapkan lulusan untuk menjadi terampil dan diperlengkapi sebelum masuk ke tempat kerja. Oleh sebab itu, lulusan perguruan tinggi harus mampu mengeksplorasi karir dan keterampilan mereka, serta meningkatkan kepercayaan diri. Kenyataannya, kesulitan yang dihadapi lulusan pada tingkat awal karier secara negatif memengaruhi tingkat kepercayaan diri mereka (Makki, dkk., 2015; Doe, 2015).

Penelitian Anthony (2005) dengan menggunakan desain penelitian korelasional, menyimpulkan ada hubungan positif efikasi diri yang dirasakan mahasiswa dengan faktor-faktor terpilih lainnya terhadap kesiapan kerja. Efikasi diri dapat menjadi alat yang berguna ketika menilai kesiapan kerja. Temuan yang diungkapkan dalam penelitian Anthony (2005) berada dalam arah yang positif dapat berkontribusi untuk memahami perilaku dan kinerja terkait pekerjaan tertentu. Mengingat temuan dalam penelitian ini informatif, ketika meninjau hasil, orang harus sadar, bahwa beberapa kasus faktor lingkungan dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja tergantung pada tempat kerja yang berbeda dan iklim kerja.

Simpulan penelitian Tentama, dkk., (2019) adalah efikasi diri dapat memprediksi kesiapan kerja. Studi Li dan Goh (2011) meneliti peran efikasi diri pada kesiapan kerja dan pilihan karir di kalangan pemuda di Singapura. Hasil penelitian Yi-Li dan Goh (2011) menunjukkan bahwa efikasi diri sangat terkait dengan kesiapan kerja. Responden juga diminta untuk menunjukkan pilihan karir mereka dan memberikan karakteristik demografis mereka melalui kuesioner semi-terstruktur. Temuan-temuan penelitian memberi para pendidik khusus dan profesional rehabilitasi kejuruan dengan informasi tentang pentingnya efikasi diri dan disarankan untuk intervensi yang bertujuan mengembangkan efikasi untuk meningkatkan kesiapan kerja mereka. Percaya bahwa seseorang dapat berhasil dalam upaya pendidikan dan memiliki karier yang bermakna adalah tujuan penting bagi semua

mahasiswa, dan perguruan tinggi yang diposisikan untuk meningkatkan kepercayaan ini (Baker, dkk., 2017).

D. PENGARUH PRESTASI BELAJAR (X4) TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA (Y)

Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Faizah dan Indrawati (2017) yang menyimpulkan ada hubungan positif prestasi belajar yang diraih oleh peserta didik dengan kesiapan kerjanya. Hansen dan Hoag (2018) berdasarkan hasil penelitiannya menyarankan kepada perguruan tinggi untuk menciptakan lingkungan belajar agar dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan mahasiswa, pengembangan kepemimpinan, dan kesiapan karier.

Kesiapan kerja mahasiswa memiliki peran penting memasuki dunia kerja dan prestasi belajar mahasiswa memiliki hubungan positif pada kesiapan kerja mahasiswa (Yuliani dan Yuniarsih, 2019). Prestasi belajar mahasiswa dapat diasumsikan memiliki keterkaitan dengan kebutuhan berprestasi. Perguruan tinggi dan dunia usaha perlu memastikan tak adanya kesenjangan prestasi yang diraih mahasiswa dengan kesiapan kerja. Sehingga posisi di perusahaan memang benar-benar diisi oleh orang-orang yang berprestasi. Tidak hanya ada kesenjangan antara pendidikan dan karir mereka, tetapi perguruan tinggi dan pengusaha harus mampu menerjemahkan prestasi akademik menjadi kesiapan kerja dan kesuksesan karir (Grummon, 1997; Doe, 2015). Selain itu, standar dan tolok ukur keterampilan kesiapan kerja yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja sangat sedikit dan disalahpahami sebagai yang terbaik (Doe, 2015; ACT, 2013).

Komarraju, dkk., (2010) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa ketika mahasiswa berinteraksi dengan kampus dalam berbagai cara, itu mengarah pada pencapaian akademik, terutama di luar kelas. Temuan ini juga konsisten dengan temuan sebelumnya oleh Lundberg dan Schreiner (2004) bahwa hasil belajar mahasiswa yang lebih baik dapat ditelusuri ke mahasiswa yang memiliki interaksi positif dengan kampus mereka. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa keahlian dan kehadiran kampus tidak hanya berharga bagi mahasiswa, tetapi juga membangun keandalan diri mahsiswa. Perguruan tinggi di sebagian besar budaya dianggap sangat dihargai dan mahasiswa yang memiliki keamanan dukungan kampus mencapai lebih banyak hal di banyak bidang, seperti publikasi, presentasi makalah penelitian dan pengajaran.

E. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (X1), KEMAMPUAN MANAJERIAL (X2), EFIKASI DIRI (X3), DAN PRESTASI BELAJAR (X4) TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA (Y)

Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y). Machida dan Schaubroeck (2011) dalam penelitiannya berusaha untuk menggambarkan peran beragam efikasi diri dalam pengembangan kepemimpinan. Peran ini lebih kompleks daripada yang telah dikonseptualisasikan dalam penelitian masa lalu dan karya teoritis. Gambaran mengenai kemampuan pemimpin, seperti disampaikan oleh orang lain seperti sebagai mentor dan pengembang dan ditafsirkan oleh para pemimpin ketika mereka mengalami keberhasilan dan kegagalan, adalah penting untuk pengembangan para pemimpin yang sangat efektif.

Mungkin klise bahwa para pemimpin secara konstan dituntut untuk belajar dan berkembang di dunia yang berubah dengan cepat ini. Tetapi untuk memahami kebenaran ini membutuhkan proses perkembangan yang melengkapi perbedaan antara situasi persiapan para pemimpin dan situasi kinerja mereka, mengidentifikasi faktor-faktor pribadi dan kontekstual yang memengaruhi keyakinan efikasi para pemimpin, dan mengintegrasikan perspektif beragam aspek dari para pemimpin. Keefektifan pemimpin dengan cara yang mempromosikan lintasan pembelajaran positif yang berkelanjutan. Hal yang sama dapat dikatakan untuk penelitian tentang pengembangan pemimpin, karena harus mendapatkan pengetahuan lebih lanjut di masing-masing bidang ini. Temuan dari penelitian Machida dan Schaubroeck (2011) memberikan informasi kerangka kerja yang harus mendorong praktik yang lebih efektif menyeimbangkan kebutuhan para pemimpin untuk tampil dalam jangka pendek dengan keharusan yang mereka pelajari dan adaptif dalam jangka panjang.

Tamrat (2019) menyatakan keterampilan khusus dan atribut yang disarankan sebagai komponen penting dari kesiapan kerja dan telah diidentifikasi secara luas yaitu: keterampilan komunikasi, pemikiran kritis dan analitis, kerja tim, penyelesaian masalah, manajemen diri, kesadaran bisnis dan pelanggan, mengambil inisiatif, kepemimpinan dan kemampuan manajerial, pemikiran sistem, dan etos kerja. Keberlangsungan kerja lulusan yang sukses dan sesuai adalah manfaat bagi semua pemangku kepentingan (lulusan, pemberi kerja, lembaga pendidikan tinggi, pemerintah, dan ekonomi pada umumnya). Di sisi lain, kegagalan untuk membekali lulusan dengan keterampilan ini dapat memiliki konsekuensi yang merugikan bagi karyawan, pengusaha, organisasi, dan ekonomi pada

umumnya karena dapat menjeda tantangan terkait pengangguran, upah rendah, kepuasan kerja, kemampuan untuk menemukan tenaga kerja yang cocok dan keseluruhan produktivitas dan daya saing ekonomi tertentu.

Meskipun akan lebih tepat bagi semua pemangku kepentingan untuk bergabung bersama untuk meningkatkan kelulusan kerja, tampaknya ada permintaan yang sangat besar terhadap institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan dengan profil yang dibutuhkan industri tanpa berbagi tanggung jawab untuk tujuan itu. Ekspektasi institusi pendidikan tinggi yang dilebih-lebihkan ini terkadang mengabaikan pentingnya komitmen dari para pemangku kepentingan penting lainnya seperti pengusaha dan siswa, yang menghasilkan peran pasif mereka yang dapat berdampak buruk pada kesuksesan. Jika diserahkan secara eksklusif kepada institusi pendidikan tinggi, tujuan akan tetap sulit dicapai. Oleh karena itu, pergeseran sikap diperlukan untuk membawa perubahan di mana pemangku kepentingan yang penting memikul berbagai peran dalam mengidentifikasi keterampilan kerja, meningkatkan mobilitas lulusan dan fakultas universitas, dan memfasilitasi fase transisi untuk lulusan baru.

Diskusi yang lebih luas tentang kelulusan kerja mengasumsikan bahwa lulusan harus mengembangkan keterampilan dan atribut yang merespons lingkungan kerja yang cepat berubah saat ini. Institusi pendidikan tinggi biasanya dibiarkan mendefinisikan dan memberikan keterampilan ini dan memasukkannya ke dalam program mereka. Sementara peran institusi pendidikan tinggi dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas tidak dapat diabaikan, peran ini tidak dapat diselesaikan secara tunggal tanpa membawa pengusaha dan yang lainnya. Namun, paling sering, peran pengusaha dalam mengembangkan keterampilan tersebut tampaknya merupakan elemen yang hilang atau masalah yang diabaikan.

Penting untuk dicatat bahwa banyak keterampilan generik yang dibutuhkan dapat berbeda dari satu konteks geografis atau industri ke konteks lainnya. Walaupun identifikasi keterampilan atau kompetensi terkait ketenagakerjaan spesifik telah dilakukan di banyak negara, seperti Australia, Selandia Baru, Inggris, dan Amerika Serikat, kenyataannya berbeda dalam konteks di mana latihan ini tidak ada (Tamrat, 2019). Dengan tidak adanya kerangka kerja, definisi keterampilan dan kompetensi yang dapat dipekerjakan tidak dapat diserahkan kepada perguruan tinggi. Ini harus dikembangkan melalui partisipasi aktif dari pengusaha yang harus mengambil peran dengan jelas mengartikulasikan apa yang mereka harapkan dari lulusan baru. Pembaruan keterampilan yang dibutuhkan oleh lulusan secara

terus menerus juga harus dilakukan melalui keterlibatan pengusaha yang terus-menerus yang lebih sadar akan perubahan tuntutan di lingkungan kerja.

Selain keterlibatan pengusaha dalam desain kurikulum, bantuan mereka dalam menciptakan peluang untuk pembelajaran pengalaman (praktik kerja industri) adalah kuncinya (Faizah dan Indrawati, 2017; Tentama, dkk., 2019). Magang mahasiswa tampaknya menjadi kegiatan umum di universitas di seluruh dunia untuk mengekspos mahasiswa ke dunia kerja. Praktik ini menuntut keterlibatan aktif dari pemberi kerja dalam menugaskan mahasiswa magang ke tempat kerja yang sesuai, memberikan mereka dukungan, dan memonitor kinerja mereka. Program pembelajaran pengalaman berhasil tidak hanya ketika pengusaha memberikan izin untuk penempatan mahasiswa, tetapi yang lebih penting ketika mereka terlibat dalam memantau kemajuan mahasiswa dan memberikan umpan balik yang membangun. Namun, dalam banyak konteks tingkat partisipasi pemberi kerja ini tetap pasif. Di mana hal itu terjadi, keberhasilan program eksternal di mana staf universitas tinggal di penempatan industri untuk memperoleh pengalaman praktis membutuhkan tingkat kemauan, bantuan, tindak lanjut dan umpan balik yang serupa.

Peran industri dan bisnis selama fase awal pekerjaan lulusan juga merupakan komponen penting dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan muda. Secara tradisional, pengusaha mengasumsikan peran untuk mendidik lulusan baru untuk menjadi anggota yang produktif dari angkatan kerja yang diberikan. Peran ini berangsur-angsur terkikis, karena pengusaha ingin agar lulusan datang “siap pakai” dengan keterampilan yang dibutuhkan atau dengan beberapa tahun pengalaman kerja. Keduanya tidak realistis dan dapat merugikan sebagian besar lulusan muda yang tidak dapat memenuhi harapan atau persyaratan ini.

Kesiapan pengusaha untuk memikul tanggung jawab selama fase awal kehidupan kerja lulusan muda tidak hanya membantu lulusan baru untuk mengembangkan keterampilan baru tetapi juga untuk mengembangkan kepercayaan diri yang akan membantu mereka menanggapi berbagai tuntutan pekerjaan mereka. Ini mengharuskan pengusaha mencurahkan waktu dan sumber daya untuk tugas itu. Penelitian di bidang ini menunjukkan bahwa pengusaha yang paling berhasil dalam mengembangkan keterampilan kerja lulusan muda adalah mereka yang menciptakan peluang tambahan untuk belajar, seperti lingkungan yang kurang ramah bagi karyawan muda dapat menurunkan kapasitas belajar, kepercayaan diri, dan hasil (Tamrat, 2019).

Karena kesiapan kerja melibatkan berbagai dimensi intelektual, sosial, dan pribadi yang berkembang baik selama tahun-tahun universitas dan di tempat kerja, pengembangan keterampilan kerja tidak dapat diserahkan secara eksklusif ke universitas. Memang benar bahwa universitas memiliki tanggung jawab untuk reformasi kurikulum yang akan lebih mempersiapkan lulusan untuk tuntutan yang semakin kompleks dari tempat kerja. Tetapi keberhasilan mereka tergantung pada pemangku kepentingan lainnya yang sama-sama berkomitmen. Manfaat bagi pengusaha akan ditentukan tidak hanya oleh seberapa banyak universitas beradaptasi, tetapi juga oleh kesiapan, kapasitas, dan upaya mereka sendiri untuk berkontribusi.

Pengusaha tidak dapat mengeluh tentang lulusan muda yang "setengah matang" jika mereka sendiri tetap berada di luar proses pendidikan dan pelatihan. Penting untuk bergerak melampaui meratapi keterampilan lulusan yang terbatas dan mengambil peran proaktif dalam mempengaruhi dan berkontribusi pada hasil universitas. Sementara universitas memiliki peran besar dalam perubahan ini, keterlibatan aktif pemerintah sangat penting di banyak lingkungan untuk menetapkan arah kebijakan, menggembleng keterlibatan multi-pemangku kepentingan dan menawarkan insentif langsung dan tidak langsung kepada perusahaan yang terlibat dalam inisiatif ini.

BAB VI
PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan:

1. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
2. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
3. Ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
4. Ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
5. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).

B. SARAN

Berdasarkan simpulan penelitian, saran yang diajukan adalah:

1. Bagi Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, merancang program kewirausahaan mahasiswa, memberikan pelatihan merancang bisnis, dan memberikan pelatihan manajemen dan organisasi kepada mahasiswa.
2. Bagi Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, merancang komunitas wirausaha muda di kalangan muda dengan diintegrasikan pada Program Kreativitas Mahasiswa – Kewirausahaan (PKM-K). Merancang program wirausaha mahasiswa ditingkatkan fakultas dengan bekerjasama perusahaan.
3. Bagi Dosen Pendamping Ormawa, menggerakkan mahasiswa berwirausaha sesuai dengan bidang dan minat masing-masing yang disesuaikan dengan jurusan mahasiswa.
4. Bagi peneliti lain, melakukan penelitian dengan rancangan yang berbeda dari rancangan penelitian ini dan merumuskan variabel lain selain dari variabel yang dalam penelitian ini, dengan tujuan mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Variabel tersebut seperti kompetensi, program wirausaha, dan strategi peluang bisnis.

DAFTAR RUJUKAN

ACT. 2013. *Work Readiness Standards and Benchmarks*: *The Key to Differentiation America's Workforce and Regaining Global Competitiveness*. (Online), (http://workreadycommunities.org/resources/Standards-and-Benchmarks.pdf), diakses 24 Agustus 2019.

Alhusin, S. 2003. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Alwisol. 2007. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

Anthony, L. D. 2005. *Self-Efficacy and Work-Readiness of Disadvantaged Females*. Disertasi tidak diterbitkan. Athens, Georgia: The University of Georgia.

Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arnold, J., dan Mackenzie-Davey, K. 1992. Self-Ratings and Supervisor Ratings of Graduate Employees' Competencies During Early Career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 235-250.

Ary, D., Jacobs, L. C., dan Razavieh, A. 1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan.* Terjemahan oleh Arief Furchan. Surabaya: Usaha Nasional.

Astuti, J. S. 2011. *Gaya Kepemimpinan Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.

Baiti, R. D., Abdullah, S. M., dan Rochwidowati, N. S. 2017. Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.

Baker, S. B., Foxx, S. P., Akcan-Aydin, P., Williams, R. G., Ashraf, A., dan Martinez, R. R. 2019. Psychometric Properties of the Career and College Readiness Self-Efficacy Inventory. *VISTAS*, 1-13.

Bandaranaike, S., dan Willison, J. 2015. Building Capacity for Work-Readiness: Bridging the Cognitive and Affective Domains. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 16(3), 223-233.

Bandura, A. 1978. Self-Efficacy: Toward a Unififying Theory of Behavioral Change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161.

Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*: *A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. 1989. Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self-Efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735.

Bandura, A. 1991. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Bandura, A. 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.

Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy*: *The Exercise of Control*. New York: WH Freeman, Times Books, Henry Holt & Co.

Bandura, A. 2005 . *Theories of Personality*: *Social Cognitive Theory*. New York: TheMc Graw-Hill Companies.

Bills, D. B. 1998. Credentials and Capacities: Employers' Perceptions of the Acquisition of Skills. *The Sociological Quarterly*, 29(3), 439-449.

Blaikie, N. 2013. *Analyzing Quantitative Data from Description to Explanation*. London: Sage Publications.

Braverman, H. 2018. *Labor and Monopoly Capital*: *The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.

Bryman, A., dan Cramer, D. 2015. *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13 A Guide for Social Scientists*. London: Routledge Taylor & Francis Group.

Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., dan Bartram, T. 2015. Contributing to a Graduate-Centred Understanding of Work Readiness: An Exploratory Study of Australian Undergraduate Students' Perceptions of Their Employability. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 278-288.

Chen, J. C., dan Silverthorne, C. 2005. Leadership Effectiveness, Leadership Style and Employee Readiness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(4), 280-288.

Cohen, J. 2013. *Applied Multiple Regression or Correlation Analysis for the Behavioral Science*. Englewood Cliffs: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Cruzvergara, C., Y., Testani, J., dan Smith, K. K. 2018. Leadership Competency Expectations of Employers and the Expanding Mission of Career Centers. *New Directions for Student Leadership*, 157, 27-37.

Doe, R. 2015. *Work Readiness among Graduate Students*. Disertasi tidak diterbitkan. Louisiana: Louisiana State University.

Draper, N. R., dan Smith, H. 2016. *Applied Regression Analysis*. New York: John Wiley and Sons, Ltd.

Faizah, D. A., dan Indrawati, A. 2017. Effect of Learning Achievement of the Eye of Productive Training, Prakerin Experience, and Interests in Student Readiness Entering the World of Work. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 179-191.

Fox, K. F. 2018. Leveraging a Leadership Development Framework for Career Readiness. *New Directions for Student Leadership*, 157, 13-26.

Fraenkel, J. R., dan Wallen, N. E. 2017. *How to Design and Evaluate Research in Education.* New York: McGraw-Hill, Inc.

Furchan, A. 1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

Gabric, D., dan McFadden, K. 2001. Student and Employer Perceptions of Desirable Entry-Level Operations Management Skills. *Mid-American Journal of Business*, 16(1), 51-59.

Gates, L. B., Pearlmutter, S., Keenan, K., Divver, C., dan Gorroochurn, P. 2018. Career Readiness Programming for Youth in Foster Care. *Children and Youth Services Review*, 89, 152-164.

Gist, M. E. 1987. Self-Efficacy: Implication for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.

Grummon, T. H. 1997. *Centerfocus Number 15*: *Assessing Students for Workplace Readiness*. Berkeley, CA: Institute for Research on Teaching Adults. (Online), (http://ncrve.berkeley.edu/CenterFocus/cf15.html), diakses 24 Agustus 2019.

Gunawan, I. 2013. *Statistika untuk Kependidikan Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Gunawan, I. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarat: Rajawali Pers.

Gunawan, I. 2017. Prestasi Belajar Mahasiswa Fungsionaris UKM KSR PMI Unit Universitas Negeri Malang. *Ilmu Pendidikan*: *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 2(2), 171-177.

Gunawan, I. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan*: *Suatu Pengantar*. Malang: Universitas Negeri Malang, UM Press.

Hadi, S. 2016. *Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadi, S., Gunawan, I., dan Dalle, J. 2018. *Statistika Inferensial*: *Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hakim, D. M. 1994. *Pengantar Sederhana Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Guru, Depdikbud.

Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.

Hansen, S. L., dan Hoag, B., A. 2018. Promoting Learning, Career Readiness, and Leadership in Student Employment. *New Directions for Student Leadership*, 157, 85-99.

Hoffman, R. C., dan Shipper, F. M. 2011. The Impact of Managerial Skills on Employee Outcomes: A Cross Cultural. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 1-22.

Järvinen, T., Eklöf, N., dan Salminen, L. 2018. Factors Related to Nursing Students' Readiness to Enter Working Life – A Scoping Literature Review. *Nurse Education in Practice*, 29, 191-199.

Jaunarajs, I., dan McGarry, E. 2018. Organizational Alignment to Promote Leadership Development for Career Readiness in College Settings. *New Directions for Student Leadership*, 157, 101-113.

Karim, dan Hadi, S. 2007. *Analisis Regresi Berganda dan Analisis Faktor*. Banjarmasin: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat.

Kartono, K. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Pers.

Katz, R. L. 2017. *Skills of an Effective Administrator*. Harvard: Harvard Business School Press.

Kerlinger, F. N. 2016. *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Kholiq, A. 2011. *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa.

Komarraju, M., Musulkin, S., dan Bhattacharya, G. 2010. Role of Student-Faculty Interactions Indeveloping College Students' Academic Self-Concept, Motivation and Achievement. *Journal of College Student Development*, 51(3), 332-342.

Krejcie, R. V., dan Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Krisnamurti, T. F. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 6(1), 65-76.

Leveson, L. 2000. Disparities in Perceptions of Generic Skills: Academics and Employers. *Industry and Higher Education*, 14(3), 157-164.

Li, J., Y., dan Goh, L. L. 2011. The Role of Self-Efficacy on Job Readiness and Career Choice among People with Intellectual Disability in Singapore. *Journal of the American Academy of Special Education Professionals*, 93-11.

Lundberg, C. A., dan Schreiner, L. A. 2004. Quality and Frequency of Faculty-Student Interaction as Predictors of Learning: An Analysis by Student Race / Ethnicity. *Journal of College Student Development*, 45(5), 549-565.

Machida, M., dan Schaubroeck, J. 2011. The Role of Self-Efficacy Beliefs in Leader Development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 459-468.

Makki, B. I., Javaid, M. U., dan Bano, S. 2016. Level of Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy and Career Exploration of Engineering Students. *NFC-IEFR Journal of Engineering and Scientific Research*, 4, 91-96.

Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., dan Harun, H. 2015. The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career Exploration among Engineering Graduates: A Proposed Framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007-1011.

Mardalis. 2013. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Maruyama, G. M. 2018. *Basic of Structural Equation Modeling*. New York: Sage Publications.

Marwanti. 2018. *Studi tentang Soft Skill dan Kesiapan Kerja sebagai Tenaga Kerja Profesional Bidang Boga Mahasiswa Pendidikan Tata Boga Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*, (Online), (http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131284655/Soft%20skill%20&%20kesiapan%20kerja.pdf), diakses 12 Januari 2019.

Mashigo, A. C. L. 2014. *Factors Influencing Work Readiness of Graduates: An Exploratory Study*. Tesis tidak diterbitkan. Stellenbosch: Stellenbosch University.

Mason, R. D., Lind, D. A., dan Marchal, W. G. 1988. *Statistics An Introduction*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

McCrimmon, M. 2010. Reinventing Leadership and Management. *Ivey Business Journal Online*, 74(3), 1-9

Mulyasa, E. 2004. *Implementasi Kurikulum 2004*: *Panduan Pembelajaran KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurahman, D. O. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Nurahman, D. O. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerj*a (*BBPLK*) *Semarang*. Laporan penelitian tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Patterson, E. E. B., Boyd, L., dan Mnatzaganian, G. 2017. The Impact of Undergraduate Clinical Teaching Models on the Perceptions of Work-Readiness among New Graduate Nurses: A Cross Sectional Study. *Nurse Education Today*, 55, 101-106.

Peck, A. 2018. Mapping Career-Ready Skills Through Student Leadership Programs. *New Directions for Student Leadership*, 157, 71-83.

Prasetyo, S. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (*Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta*). Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Riduwan, dan Kuncoro, E. A. 2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur* (*Path Analysis*). Bandung: Alfabeta.

Riduwan. 2016. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku* Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Rizqi, M. F., Kusumah, I. H., dan Sulaeman. 2016. Kesiapan Kerja Sebelum dan Setelah Praktik Kerja Industri Siswa SMK di Kabupaten Bandung. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 3(2), 208-213.

Robbins, S. P., dan Coulter, M. K. 2002. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Salladien. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang: IKIP Malang.

Santoso, S. 2010. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.

Schein, E. H. 2017. *Organizational Culture and Leadership*. New York: Jossey-Bass.

Seemiller, C. 2018. Enhancing Leadership Competencies for Career Readiness. *New Directions for Student Leadership*, 157, 39-53.

Setiawan, I. G. A. N. 2008. Penerapan Pengajaran Kontekstual Berbasis Masalah untuk Meningkatkan Hasil Belajar Biologi Siswa Kelas X-2 SMA Laboratorium Singaraja. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 42-59.

Setyadin, B. (bsyadin@yahoo.com). 30 Mei 2007. *Analisis Jalur*. e-mail kepada Imam Gunawan (masimamgun@yahoo.com).

Setyadin, B. 2005a. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Modul I disajikan dalam Penataran Tenaga Fungsional Akademik Politeknik Kotabaru, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang, Kotabaru Kalimantan Selatan, 15 – 22 Februari 2005.

Setyadin, B. 2005b. *Desain dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Modul IV disajikan dalam Penataran Tenaga Fungsional Akademik Politeknik Kotabaru, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang, Kotabaru Kalimantan Selatan, 15 – 22 Februari 2005.

Setyadin, B. 2005c. *Preparasi Analisis Data Penelitian Kuantitatif.* Malang: Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Singarimbun, M., dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.

Sjukur, S. B. 2012. Pengaruh Blended Learning terhadap Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Siswa Tingkat SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3), 368-378.

Soetopo, H. 2001. *Hubungan Karakteristik Bawahan, Kontrol Situasi, Perilaku Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi dengan Keefektifan Organisasi pada Universitas Swasta di Kotamadya Malang.* Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

Stiawan, Y. A. 2013. *Hubungan Kecerdasan Emosi – Sosial terhadap Gaya dan Praktik Kepemimpinan Ketua Lembaga Kemahasiswaan Institut Pertanian Bogor*. Tesis tidak diterbitkan. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Sudarmanto, R. G. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana, N. 1998. *Metode Statistika.* Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Suparmoko. 1988. *Metode Kuantitatif dalam Penelitian Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tamrat, W. 2019. *Work-Ready Graduates Require Strong Partnerships*, (Online), (https://www.insidehighered.com/blogs/world-view/work-ready-graduates-require-strong-partnerships), diakses 2 November 2019.

Tentama, F., Merdiaty, N., dan Subardjo. 2019. Self-Efficacy and Work Readiness among Vocational High School Students. *Journal of Education and Learning* (*EduLearn*), 13(2), 277-281.

Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi*: *Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tschirgi, H. D. 1972. What do Recruiters Really Look for in Candidates? *Journal of College Placement*, 33, 75-79.

Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.

Usman, H. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Winarsunu, T. 2012. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Wiyono, B. B. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Program SP4 Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Wiyono, B. B., dan Sunarni. 2009. *Evaluasi Program Pendidikan dan Pembelajaran*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Yukl, G. 2015. *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.

Yuliani, L., dan Yuniarsih, T. 2019. *Influence of Industrial Work Practices and Learning Achievements on Students Work Readiness*. Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018), Atlantis Press, 65, 188-191.

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN (SEBELUM UJI COBA)

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, EFIKASI DIRI, DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG

TIM PENELITI

Ketua : Imam Gunawan

Anggota : Djum Djum Noor Benty
Desi Eri Kusumaningrum
Raden Bambang Sumarsono
Lim Kim Hui

Mahasiswa : Dika Novita Sari
Firda Dwi Pratiwi
Sari Oktavia Ningsih

PENGANTAR

Angket ini bertujuan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Prestasi Belajar, dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Mengisi angket ini dapat membantu upaya pengembangan mutu lulusan. Mohon mengisi sesuai dengan keadaan Saudara. Terima kasih atas kesediaan Saudara.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah kolom identitas responden sesuai dengan keadaan Saudara.
2. Bacalah dengan seksama kalimat yang ada dalam kolom pernyataan.
3. Berilah tanda silang (X) sesuai dengan keadaan Saudara.
4. Adapun alternatif jawaban di sebelah kanan pada Variabel Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, dan Efikasi Diri mempunyai makna:
   SL : Sangat setuju — JR : Tidak setuju
   SR : Setuju — TP : Sangat tidak setuju
5. Adapun alternatif jawaban di sebelah kanan pada Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa mempunyai makna:
   SS : Sangat setuju — TS : Tidak setuju
   S : Setuju — STS : Sangat tidak setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ..... (**boleh tidak diisi**)

IPK : ..... (**wajib diisi**)

ANGKET PENELITIAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
A	**GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**				
1	Pimpinan organisasi dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
2	Semua anggota organisasi menyelesaikan tugas dengan baik dan benar	SL	SR	JR	TP
3	Pimpinan organisasi memberikan tugas kepada para anggota organisasi sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan	SL	SR	JR	TP
4	Pimpinan organisasi berkomunikasi dengan baik dengan para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
5	Pimpinan organisasi memberikan semangat kepada para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
6	Semua anggota organisasi termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik	SL	SR	JR	TP
7	Pimpinan organisasi mengikutsertakan para anggota organisasi dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan	SL	SR	JR	TP
8	Saya sebagai anggota organisasi merasa pendapat saya dihargai dan diapresiasi oleh organisasi	SL	SR	JR	TP
9	Pimpinan organisasi memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
10	Anggota organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	SL	SR	JR	TP
B	**KEMAMPUAN MANAJERIAL MAHASISWA (X2)**				
1	Saya melaksanakan tugas organisasi menggunakan perangkat seperti komputer, laptop, ataupun *smartphone*	SL	SR	JR	TP
2	Rencana kegiatan dibuat ketika organisasi akan melaksanakan suatu agenda	SL	SR	JR	TP
3	Rencana anggaran dibuat ketika organisasi akan melaksanakan suatu kegiatan	SL	SR	JR	TP
4	Saya menyiapkan power point sebagai bahan presentasi ketika ada rapat organisasi	SL	SR	JR	TP
5	Saya ikut terlibat dalam penyusunan visi, misi, dan tujuan organisasi	SL	SR	JR	TP
6	Saya ikut terlibat dalam penyusunan program kerja organisasi	SL	SR	JR	TP
7	Setiap kegiatan baru yang dilaksanakan organisasi merupakan sentuhan ide baru dari saya	SL	SR	JR	TP
8	Keberadaan saya di organisasi diterima oleh anggota lainnya dengan penuh kesadaran	SL	SR	JR	TP
9	Jalinan komunikasi saya dengan anggota organisasi berjalan dengan baik	SL	SR	JR	TP
10	Sebagai seorang pemimpin organisasi, saya dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
11	Setiap keputusan organisasi merupakan hasil musyawarah mufakat organisasi	SL	SR	JR	TP
12	Keputusan yang saya ambil mengacu pada upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi	SL	SR	JR	TP
13	Keputusan organisasi didasarkan pada hasil analisis peluang dan tantangan organisasi	SL	SR	JR	TP
14	Setiap anggota organisasi memiliki hak yang sama untuk mengusulkan alternatif penyelesaian masalah sebagai bahan pengambilan keputusan organisasi	SL	SR	JR	TP
15	Kerangka berpikir yang benar dan baik menjadi acuan dalam penyelenggaraan organisasi	SL	SR	JR	TP
16	Pengetahuan konseptual untuk menyelesaikan masalah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi	SL	SR	JR	TP
17	Setiap keputusan yang diambil organisasi merupakan hasil diagnosis dan analisis yang cermat dan teliti terhadap situasi yang dihadapi oleh organisasi	SL	SR	JR	TP
18	Kesediaan informasi yang benar menjadi bahan dalam pengambilan keputusan	SL	SR	JR	TP
C	**EFIKASI DIRI MAHASISWA (X3)**				
1	Pengalaman saya pada masa lalu menjadi pelajaran bagi saya dalam bertindak	SL	SR	JR	TP
2	Kesuksesan belajar yang saya raih menjadi faktor yang berpengaruh terhadap harapan-harapan saya di masa mendatang	SL	SR	JR	TP
3	Saya mengerjakan tugas kuliah dan tugas organisasi dengan penuh dedikasi	SL	SR	JR	TP
4	Saya menampilkan performansi terbaik ketika mengerjakan tugas kuliah dan tugas organisasi	SL	SR	JR	TP
5	Saya menyadari bahwa kesuksesan yang saya peroleh dalam belajar dan organisasi merupakan hasil ketekunan dan usaha kerja keras	SL	SR	JR	TP
6	Jika orang lain bisa melaksanakan tugas dengan baik, maka saya juga memiliki keyakinan bisa melaksanakan tugas dengan baik sampai sukses	SL	SR	JR	TP
7	Ada orang yang saya anggap sebagai panutan dalam mengerjakan tugas, sebab orang tersebut sukses dengan baik dalam kehidupan secara umum	SL	SR	JR	TP

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
8	Kemampuan yang saya miliki menjadi bekal dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah dan organisasi	SL	SR	JR	TP
9	Kepercayaan teman lain menjadi faktor pendorong bagi saya dalam mengerjakan tugas organisasi	SL	SR	JR	TP
10	Saya memiliki kepercayaan dapat mengerjakan tugas dengan baik sampai mencapai kesuksesan	SL	SR	JR	TP
11	Nasihat menjadi faktor pertimbangan bagi saya dalam melaksanakan tugas	SL	SR	JR	TP
12	Mengerjakan tugas dengan senang merupakan faktor yang mempengaruhi saya dalam melaksanakan tugas dengan baik sampai sukses	SL	SR	JR	TP
13	Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik walau di bawah tekanan sekalipun	SL	SR	JR	TP
14	Dalam keadaan gelisah, saya lebih suka menenangkan diri terlebih dahulu sebelum berinteraksi dengan teman lain	SL	SR	JR	TP
D	**KESIAPAN KERJA MAHASISWA (Y)**				
1	Saya yakin mengikuti pendidikan di universitas akan lebih mudah mencari pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Saya yakin dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh akan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3	Saya dalam memilih pekerjaan mempertimbangkan kemampuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
4	Saya menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri	SS	S	TS	STS
5	Saya tertarik dengan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi	SS	S	TS	STS
6	Saya yakin konsentrasi merupakan syarat untuk dapat bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
7	Saya senang jika ada yang mengingatkan ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
8	Saya berusaha sabar ketika menghadapi rekan kerja yang membuat saya marah	SS	S	TS	STS
9	Saya menghargai orang lain untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru	SS	S	TS	STS
10	Saya mudah beradaptasi dengan budaya dan tata tertib di lingkungan baru	SS	S	TS	STS
11	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
12	Saya memperbaiki hasil kerja jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
13	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
14	Saya membaca buku-buku yang berkaitan dengan bidang keahlian yang saya tekuni	SS	S	TS	STS
15	Saya mengikuti perkembangan bidang keahlian melalui berbagai media	SS	S	TS	STS
16	Saya siap bekerja dimanapun ditempatkan, baik di luar kantor maupun di dalam kantor dengan bekal yang didapat di universitas	SS	S	TS	STS
17	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki mempermudah dalam menyesuaikan diri dengan situasi kerja	SS	S	TS	STS
18	Saya dalam tugas kelompok berusaha mengerjakan pekerjaan dengan optimal	SS	S	TS	STS
19	Saya senang mengikuti pelatihan sesuai bidang keahlian	SS	S	TS	STS
20	Saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya agar dapat bekerja dengan optimal	SS	S	TS	STS
21	Saya menambah pengetahuan saya jika di luar kampus	SS	S	TS	STS

--- sukses selalu ---

LAMPIRAN 2

DATA UJI COBA

DATA UJI COBA

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	**33**
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**30**
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	**31**
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**38**
5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	**32**
6	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	**33**
7	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**37**
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
9	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	**29**
10	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	**36**
11	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	**30**
12	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	**36**
13	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	**28**
14	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	**33**
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
17	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	**33**
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**38**
19	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	**31**
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	**38**
22	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	**35**
23	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	**32**
24	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	**27**
25	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	**34**
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**38**
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**39**
28	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	**34**
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	**37**
30	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	**35**
31	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	**33**
32	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	**37**
33	3	2	2	4	4	2	2	3	4	3	**29**
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
35	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**38**

Variabel Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
1	4	3	3	1	2	2	1	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	**52**
2	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	**56**
3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	**52**
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**68**
5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**51**
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	**55**
7	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	**64**
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**55**
9	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
10	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	**51**
11	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**
12	4	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**64**
13	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	**52**
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	**57**
15	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	**55**
16	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**67**
17	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	**58**
18	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	**56**
19	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	**52**
20	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**69**
21	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	**59**
22	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	**61**
23	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	**54**
24	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	4	**53**
25	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	**55**
26	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	**57**
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**70**
28	4	4	4	1	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	**61**
29	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	**51**
30	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	**56**
31	3	3	3	2	1	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	**53**
32	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**65**
33	3	3	3	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	**49**
34	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
35	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**68**

Variabel Efikasi Diri Mahasiswa (X3)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Σ
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	**51**
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**46**
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	**46**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	**51**
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	**45**
6	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	**46**
7	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	**49**
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**42**
9	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	**41**
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	**44**
11	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	1	4	**43**
12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	**52**
13	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	**49**
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	**44**
15	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	**47**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**56**
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**44**
18	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	**51**
19	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	**46**
20	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**52**
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	**52**
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	**50**
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	**44**
24	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	**48**
25	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	**45**
26	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	**48**
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**53**
28	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	**50**
29	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**52**
30	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	1	4	**45**
31	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	1	**44**
32	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	**47**
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	**40**
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**41**
35	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	**47**

Variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (X4)

No	IP	No	IP	No	IP	No	IP	No	IP	No	IP	No	IP
1	3,76	6	3,63	11	3,09	16	3,74	21	3,3	26	3,71	31	3,39
2	3,63	7	2,98	12	3,88	17	3,55	22	3,72	27	3,72	32	3,78
3	3,76	8	3,16	13	3,37	18	3,48	23	3,79	28	3,8	33	3,54
4	3,1	9	3,5	14	3,34	19	3,2	24	3,82	29	3,61	34	3,21
5	3,83	10	3,43	15	3,48	20	2,81	25	3,18	30	3,68	35	3,58

Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Σ
1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	**78**
2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	**70**
3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**65**
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**79**
5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**68**
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	**67**
7	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	**74**
8	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	**73**
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	**69**
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	**60**
11	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	**57**
12	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**78**
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	**75**
14	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	**67**
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	**60**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**84**
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**62**
18	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	0	2	4	4	4	4	4	**69**
19	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	**69**
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	**75**
21	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	**74**
22	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	**77**
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	**62**
24	4	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	**64**
25	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	**75**
26	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	**66**
27	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**81**
28	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	**70**
29	2	4	3	4	2	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**71**
30	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	**65**
31	4	4	4	2	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**76**
32	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**71**
33	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	**64**
34	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**65**
35	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	**57**

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7
Item_1	Pearson Correlation	1	.050	.476**	.112	.258	.122	.295
	Sig. (2-tailed)		.774	.004	.522	.134	.484	.085
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.050	1	.402*	.491**	-.040	.535**	.063
	Sig. (2-tailed)	.774		.017	.003	.821	.001	.718
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.476**	.402*	1	.384*	.260	.426*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.004	.017		.023	.132	.011	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.112	.491**	.384*	1	.238	.311	.061
	Sig. (2-tailed)	.522	.003	.023		.168	.069	.726
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	.258	-.040	.260	.238	1	.273	.464**
	Sig. (2-tailed)	.134	.821	.132	.168		.112	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.122	.535**	.426*	.311	.273	1	.295
	Sig. (2-tailed)	.484	.001	.011	.069	.112		.086
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.295	.063	.496**	.061	.464**	.295	1
	Sig. (2-tailed)	.085	.718	.002	.726	.005	.086	
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.148	.498**	.484**	.333	.233	.452**	.315
	Sig. (2-tailed)	.396	.002	.003	.051	.179	.006	.066
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	-.034	.058	.095	.262	.236	.139	.076
	Sig. (2-tailed)	.844	.740	.586	.128	.173	.427	.666
	N	35	35	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	-.086	.607**	.350*	.496**	.204	.643**	.137
	Sig. (2-tailed)	.622	.000	.039	.002	.240	.000	.433
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.372*	.668**	.727**	.631**	.465**	.732**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.000	.005	.000	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Item_8	Item_9	Item_10	Total
Item_1	Pearson Correlation	.148	-.034	-.086	.372*
	Sig. (2-tailed)	.396	.844	.622	.028
	N	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.498**	.058	.607**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.002	.740	.000	.000
	N	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.484**	.095	.350*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.003	.586	.039	.000
	N	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.333	.262	.496**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.051	.128	.002	.000
	N	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	.233	.236	.204	.465**
	Sig. (2-tailed)	.179	.173	.240	.005
	N	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.452**	.139	.643**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.006	.427	.000	.000
	N	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.315	.076	.137	.501**
	Sig. (2-tailed)	.066	.666	.433	.002
	N	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	1	.417*	.549**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.013	.001	.000

	N	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.417*	1	.150	.376*
	Sig. (2-tailed)	.013		.390	.026
	N	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.549**	.150	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.390		.000
	N	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.744**	.376*	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KEMAMPUAN MANAJERIAL MAHASISWA (X2)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15
Item_1	Pearson Correlation	1	.454**	.262	.094	.401*	.292	.304	.274	.342*	.405*	.464**	.130	.264	.426*	.236
	Sig. (2-tailed)		.006	.128	.592	.017	.088	.076	.111	.044	.016	.005	.457	.125	.011	.173
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.454**	1	.459**	.248	.296	.288	.306	.351*	.400*	.469**	.060	.298	.232	.093	.153
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.151	.085	.093	.074	.039	.017	.005	.731	.082	.180	.595	.380
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.262	.459**	1	-.083	.039	-.010	-.060	.100	.202	.106	-.030	-.051	.176	.137	-.093
	Sig. (2-tailed)	.128	.006		.636	.822	.953	.733	.569	.246	.544	.862	.771	.313	.432	.597
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.094	.248	-.083	1	.511**	.113	.455**	.243	.198	.364*	.077	.370*	.149	.090	.124
	Sig. (2-tailed)	.592	.151	.636		.002	.518	.006	.159	.253	.032	.658	.029	.395	.608	.477
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	.401*	.296	.039	.511**	1	.398*	.520**	.533**	.404*	.390*	.447**	.409*	.352*	.326	.186
	Sig. (2-tailed)	.017	.085	.822	.002		.018	.001	.001	.016	.021	.007	.015	.038	.056	.285
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.292	.288	-.010	.113	.398*	1	.570**	.204	.150	.354*	.059	.279	.074	.014	.291
	Sig. (2-tailed)	.088	.093	.953	.518	.018		.000	.241	.390	.037	.738	.104	.671	.937	.090
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.304	.306	-.060	.455**	.520**	.570**	1	.414*	.375*	.554**	.168	.247	.019	.071	.118
	Sig. (2-tailed)	.076	.074	.733	.006	.001	.000		.013	.027	.001	.336	.153	.916	.686	.498
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.274	.351*	.100	.243	.533**	.204	.414*	1	.661**	.431**	.140	.090	.178	.248	.119
	Sig. (2-tailed)	.111	.039	.569	.159	.001	.241	.013		.000	.010	.424	.605	.308	.151	.494
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.342*	.400*	.202	.198	.404*	.150	.375*	.661**	1	.510**	.317	.300	.396*	.258	.157
	Sig. (2-tailed)	.044	.017	.246	.253	.016	.390	.027	.000		.002	.063	.080	.019	.134	.367
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.405*	.469**	.106	.364*	.390*	.354*	.554**	.431**	.510**	1	.442**	.436**	.312	.163	.358*
	Sig. (2-tailed)	.016	.005	.544	.032	.021	.037	.001	.010	.002		.008	.009	.068	.350	.035
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_11	Pearson Correlation	.464**	.060	-.030	.077	.447**	.059	.168	.140	.317	.442**	1	.274	.499**	.254	.260
	Sig. (2-tailed)	.005	.731	.862	.658	.007	.738	.336	.424	.063	.008		.112	.002	.141	.132
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Item_12	Pearson Correlation	.130	.298	-.051	.370*	.409*	.279	.247	.090	.300	.436**	.274	1	.285	-.058	.597**
	Sig. (2-tailed)	.457	.082	.771	.029	.015	.104	.153	.605	.080	.009	.112		.097	.741	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_13	Pearson Correlation	.264	.232	.176	.149	.352*	.074	.019	.178	.396*	.312	.499**	.285	1	.345*	.129
	Sig. (2-tailed)	.125	.180	.313	.395	.038	.671	.916	.308	.019	.068	.002	.097		.043	.459
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_14	Pearson Correlation	.426*	.093	.137	.090	.326	.014	.071	.248	.258	.163	.254	-.058	.345*	1	.014
	Sig. (2-tailed)	.011	.595	.432	.608	.056	.937	.686	.151	.134	.350	.141	.741	.043		.938
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_15	Pearson Correlation	.236	.153	-.093	.124	.186	.291	.118	.119	.157	.358*	.260	.597**	.129	.014	1
	Sig. (2-tailed)	.173	.380	.597	.477	.285	.090	.498	.494	.367	.035	.132	.000	.459	.938	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_16	Pearson Correlation	.266	.104	.000	.411*	.280	.014	.154	.191	.355*	.242	.226	.299	.292	.031	.414*
	Sig. (2-tailed)	.122	.554	1.000	.014	.104	.936	.378	.272	.037	.161	.191	.081	.089	.860	.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_17	Pearson Correlation	.415*	.285	.187	.081	.374*	.153	.090	.408*	.578**	.358*	.457**	.362*	.381*	.085	.531**
	Sig. (2-tailed)	.013	.097	.283	.645	.027	.380	.606	.015	.000	.035	.006	.033	.024	.627	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_18	Pearson Correlation	.309	.028	-.198	.208	.366*	.427*	.203	-.140	-.040	.311	.334*	.517**	.243	.061	.601**
	Sig. (2-tailed)	.071	.875	.255	.231	.031	.011	.242	.424	.821	.069	.050	.001	.160	.729	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.614**	.547**	.191	.531**	.769**	.504**	.609**	.560**	.655**	.732**	.530**	.580**	.517**	.348*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.271	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.041	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Item_16	Item_17	Item_18	Total
Item_1	Pearson Correlation	.266	.415*	.309	.614**
	Sig. (2-tailed)	.122	.013	.071	.000
	N	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.104	.285	.028	.547**
	Sig. (2-tailed)	.554	.097	.875	.001
	N	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.000	.187	-.198	.191
	Sig. (2-tailed)	1.000	.283	.255	.271
	N	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.411*	.081	.208	.531**
	Sig. (2-tailed)	.014	.645	.231	.001
	N	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	.280	.374*	.366*	.769**

	Sig. (2-tailed)	.104	.027	.031	.000
	N	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.014	.153	.427*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.936	.380	.011	.002
	N	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.154	.090	.203	.609**
	Sig. (2-tailed)	.378	.606	.242	.000
	N	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.191	.408*	-.140	.560**
	Sig. (2-tailed)	.272	.015	.424	.000
	N	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.355*	.578**	-.040	.655**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.821	.000
	N	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.242	.358*	.311	.732**
	Sig. (2-tailed)	.161	.035	.069	.000
	N	35	35	35	35
Item_11	Pearson Correlation	.226	.457**	.334*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.191	.006	.050	.001
	N	35	35	35	35
Item_12	Pearson Correlation	.299	.362*	.517**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.081	.033	.001	.000
	N	35	35	35	35
Item_13	Pearson Correlation	.292	.381*	.243	.517**
	Sig. (2-tailed)	.089	.024	.160	.001
	N	35	35	35	35
Item_14	Pearson Correlation	.031	.085	.061	.348*
	Sig. (2-tailed)	.860	.627	.729	.041
	N	35	35	35	35
Item_15	Pearson Correlation	.414*	.531**	.601**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.003
	N	35	35	35	35
Item_16	Pearson Correlation	1	.684**	.206	.518**
	Sig. (2-tailed)		.000	.236	.001
	N	35	35	35	35
Item_17	Pearson Correlation	.684**	1	.266	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.122	.000
	N	35	35	35	35
Item_18	Pearson Correlation	.206	.266	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.236	.122		.004

	N	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.518**	.641**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL EFIKASI DIRI MAHASISWA (X3)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11
Item_1	Pearson Correlation	1	.528**	.160	.281	.081	.424*	.320	.529**	.049	.167	.249
	Sig. (2-tailed)		.001	.359	.103	.644	.011	.061	.001	.781	.339	.149
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.528**	1	.240	.201	.148	.140	.080	.560**	-.097	.429*	.130
	Sig. (2-tailed)	.001		.165	.247	.397	.422	.648	.000	.578	.010	.457
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.160	.240	1	.434**	.288	-.067	-.173	-.050	-.112	.240	.016
	Sig. (2-tailed)	.359	.165		.009	.093	.702	.321	.774	.522	.165	.929
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.281	.201	.434**	1	.130	.116	.172	.007	.132	.302	.059
	Sig. (2-tailed)	.103	.247	.009		.455	.507	.323	.968	.450	.078	.738
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	.081	.148	.288	.130	1	.183	.046	.127	.012	.274	.293
	Sig. (2-tailed)	.644	.397	.093	.455		.292	.795	.467	.944	.111	.087
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.424*	.140	-.067	.116	.183	1	.277	.487**	.504**	.210	.458**
	Sig. (2-tailed)	.011	.422	.702	.507	.292		.107	.003	.002	.226	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.320	.080	-.173	.172	.046	.277	1	.409*	.070	.120	-.133
	Sig. (2-tailed)	.061	.648	.321	.323	.795	.107		.015	.689	.492	.448
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.529**	.560**	-.050	.007	.127	.487**	.409*	1	.164	.373*	.179
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.774	.968	.467	.003	.015		.348	.027	.304
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.049	-.097	-.112	.132	.012	.504**	.070	.164	1	.195	.392*
	Sig. (2-tailed)	.781	.578	.522	.450	.944	.002	.689	.348		.263	.020
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.167	.429*	.240	.302	.274	.210	.120	.373*	.195	1	.411*
	Sig. (2-tailed)	.339	.010	.165	.078	.111	.226	.492	.027	.263		.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_11	Pearson Correlation	.249	.130	.016	.059	.293	.458**	-.133	.179	.392*	.411*	1
	Sig. (2-tailed)	.149	.457	.929	.738	.087	.006	.448	.304	.020	.014	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_12	Pearson Correlation	.191	.127	.000	.345*	.274	.374*	.214	.428*	.297	.327	.182
	Sig. (2-tailed)	.272	.466	1.000	.042	.111	.027	.217	.010	.083	.055	.296
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_13	Pearson Correlation	.275	.167	.414*	.075	.253	-.168	.053	.242	.142	.288	.159

	Sig. (2-tailed)	.110	.339	.013	.667	.142	.336	.763	.162	.417	.094	.361
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_14	Pearson Correlation	-.053	.000	.069	.109	.223	.179	-.077	-.022	.430**	.320	.468**
	Sig. (2-tailed)	.761	1.000	.693	.534	.198	.303	.661	.898	.010	.061	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.556**	.477**	.339*	.454**	.489**	.565**	.332	.612**	.490**	.663**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.046	.006	.003	.000	.052	.000	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Item_12	Item_13	Item_14	Total
Item_1	Pearson Correlation	.191	.275	-.053	.556**
	Sig. (2-tailed)	.272	.110	.761	.001
	N	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.127	.167	.000	.477**
	Sig. (2-tailed)	.466	.339	1.000	.004
	N	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.000	.414*	.069	.339*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.013	.693	.046
	N	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.345*	.075	.109	.454**
	Sig. (2-tailed)	.042	.667	.534	.006
	N	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	.274	.253	.223	.489**
	Sig. (2-tailed)	.111	.142	.198	.003
	N	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.374*	-.168	.179	.565**
	Sig. (2-tailed)	.027	.336	.303	.000
	N	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.214	.053	-.077	.332
	Sig. (2-tailed)	.217	.763	.661	.052
	N	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.428*	.242	-.022	.612**
	Sig. (2-tailed)	.010	.162	.898	.000
	N	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.297	.142	.430**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.083	.417	.010	.003
	N	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.327	.288	.320	.663**
	Sig. (2-tailed)	.055	.094	.061	.000
	N	35	35	35	35
Item_11	Pearson Correlation	.182	.159	.468**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.296	.361	.005	.000
	N	35	35	35	35
Item_12	Pearson Correlation	1	.069	.061	.562**
	Sig. (2-tailed)		.692	.727	.000
	N	35	35	35	35
Item_13	Pearson Correlation	.069	1	-.036	.454**
	Sig. (2-tailed)	.692		.836	.006
	N	35	35	35	35
Item_14	Pearson Correlation	.061	-.036	1	.424*
	Sig. (2-tailed)	.727	.836		.011
	N	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.562**	.454**	.424*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.011	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KESIAPAN KERJA MAHASISWA (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17
Item_1	Pearson Correlation	1	.239	.226	-.206	-.017	.564**	.224	-.058	-.161	.140	.216	.117	.064	.431**	.204	.130	.124
	Sig. (2-tailed)		.167	.191	.236	.923	.000	.196	.743	.354	.424	.212	.503	.714	.010	.239	.456	.477
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.239	1	.243	.243	.185	.072	.208	.311	.189	.149	.493**	.522**	.310	.440**	.166	.455**	.175
	Sig. (2-tailed)	.167		.159	.159	.287	.681	.230	.069	.277	.393	.003	.001	.070	.008	.340	.006	.315
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.226	.243	1	.372*	.380*	.420*	.278	.236	.260	.085	.302	.258	.210	.442**	.119	.184	.214
	Sig. (2-tailed)	.191	.159		.028	.024	.012	.105	.172	.132	.628	.078	.135	.226	.008	.497	.289	.216
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	-.206	.243	.372*	1	.445**	-.067	.449**	.412*	.449**	.421*	.384*	.339*	.140	.237	-.054	.326	-.023
	Sig. (2-tailed)	.236	.159	.028		.007	.701	.007	.014	.007	.012	.023	.046	.422	.171	.756	.056	.898
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	-.017	.185	.380*	.445**	1	.070	.146	-.056	.071	.329	.330	.270	.172	.308	.032	.244	-.287
	Sig. (2-tailed)	.923	.287	.024	.007		.688	.402	.751	.685	.053	.053	.116	.323	.072	.853	.158	.095
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.564**	.072	.420*	-.067	.070	1	.250	-.042	.115	.096	.105	-.010	.218	.498**	.038	-.029	.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.681	.012	.701	.688		.147	.813	.511	.583	.549	.956	.209	.002	.830	.867	.689
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.224	.208	.278	.449**	.146	.250	1	.317	.336*	.457**	.210	.339*	.000	.190	.248	.185	.025
	Sig. (2-tailed)	.196	.230	.105	.007	.402	.147		.063	.048	.006	.225	.046	1.000	.275	.151	.286	.889
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	-.058	.311	.236	.412*	-.056	-.042	.317	1	.603**	.102	.361*	.413*	.314	.162	-.031	.349*	.126
	Sig. (2-tailed)	.743	.069	.172	.014	.751	.813	.063		.000	.559	.033	.014	.067	.352	.858	.040	.470
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	-.161	.189	.260	.449**	.071	.115	.336*	.603**	1	.238	.464**	.507**	.338*	.286	.074	.308	.068

	Sig. (2-tailed)	.354	.277	.132	.007	.685	.511	.048	.000		.169	.005	.002	.047	.096	.674	.072	.697
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.140	.149	.085	.421*	.329	.096	.457**	.102	.238	1	.453**	.386*	.200	.151	.243	.345*	-.137
	Sig. (2-tailed)	.424	.393	.628	.012	.053	.583	.006	.559	.169		.006	.022	.249	.387	.160	.043	.432
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_11	Pearson Correlation	.216	.493**	.302	.384*	.330	.105	.210	.361*	.464**	.453**	1	.788**	.662**	.571**	.348*	.656**	.190
	Sig. (2-tailed)	.212	.003	.078	.023	.053	.549	.225	.033	.005	.006		.000	.000	.000	.040	.000	.275
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_12	Pearson Correlation	.117	.522**	.258	.339*	.270	-.010	.339*	.413*	.507**	.386*	.788**	1	.653**	.498**	.396*	.632**	.070
	Sig. (2-tailed)	.503	.001	.135	.046	.116	.956	.046	.014	.002	.022	.000		.000	.002	.018	.000	.689
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_13	Pearson Correlation	.064	.310	.210	.140	.172	.218	.000	.314	.338*	.200	.662**	.653**	1	.489**	.258	.570**	.212
	Sig. (2-tailed)	.714	.070	.226	.422	.323	.209	1.000	.067	.047	.249	.000	.000		.003	.135	.000	.223
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_14	Pearson Correlation	.431**	.440**	.442**	.237	.308	.498**	.190	.162	.286	.151	.571**	.498**	.489**	1	.420*	.408*	.089
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.008	.171	.072	.002	.275	.352	.096	.387	.000	.002	.003		.012	.015	.613
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_15	Pearson Correlation	.204	.166	.119	-.054	.032	.038	.248	-.031	.074	.243	.348*	.396*	.258	.420*	1	.532**	.017
	Sig. (2-tailed)	.239	.340	.497	.756	.853	.830	.151	.858	.674	.160	.040	.018	.135	.012		.001	.925
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_16	Pearson Correlation	.130	.455**	.184	.326	.244	-.029	.185	.349*	.308	.345*	.656**	.632**	.570**	.408*	.532**	1	.286
	Sig. (2-tailed)	.456	.006	.289	.056	.158	.867	.286	.040	.072	.043	.000	.000	.000	.015	.001		.096
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_17	Pearson Correlation	.124	.175	.214	-.023	-.287	.070	.025	.126	.068	-.137	.190	.070	.212	.089	.017	.286	1
	Sig. (2-tailed)	.477	.315	.216	.898	.095	.689	.889	.470	.697	.432	.275	.689	.223	.613	.925	.096	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_18	Pearson Correlation	.335*	.336*	.403*	.024	-.149	.277	.180	.139	.029	.101	.233	.277	.338*	.210	.275	.462**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.049	.049	.016	.890	.394	.107	.301	.425	.867	.565	.178	.107	.047	.226	.110	.005	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Item_19	Pearson Correlation	.202	.057	.152	.066	-.333	.132	.021	.186	.287	-.094	.183	.043	.229	.047	.052	.170	.419*
	Sig. (2-tailed)	.244	.745	.384	.706	.051	.450	.903	.284	.095	.589	.294	.806	.185	.789	.766	.328	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_20	Pearson Correlation	.273	.294	.449**	.165	-.162	.213	.130	.391*	.314	-.033	.265	.213	.338*	.286	.074	.394*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.112	.087	.007	.343	.353	.219	.458	.020	.066	.851	.125	.219	.047	.096	.674	.019	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_21	Pearson Correlation	.039	.399*	-.137	.088	-.181	-.009	.232	.298	.379*	.196	.334*	.380*	.134	.264	.145	.313	.216
	Sig. (2-tailed)	.822	.017	.431	.615	.297	.960	.181	.082	.025	.258	.050	.024	.442	.125	.405	.068	.212
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.380*	.584**	.545**	.475**	.293	.361*	.497**	.472**	.539**	.480**	.793**	.748**	.629**	.694**	.454**	.737**	.331
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.001	.004	.087	.033	.002	.004	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.052
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Total
Item_1	Pearson Correlation	.335*	.202	.273	.039	.380*
	Sig. (2-tailed)	.049	.244	.112	.822	.024
	N	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	.336*	.057	.294	.399*	.584**
	Sig. (2-tailed)	.049	.745	.087	.017	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	.403*	.152	.449**	-.137	.545**
	Sig. (2-tailed)	.016	.384	.007	.431	.001
	N	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	.024	.066	.165	.088	.475**
	Sig. (2-tailed)	.890	.706	.343	.615	.004
	N	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	-.149	-.333	-.162	-.181	.293
	Sig. (2-tailed)	.394	.051	.353	.297	.087
	N	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	.277	.132	.213	-.009	.361*
	Sig. (2-tailed)	.107	.450	.219	.960	.033
	N	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	.180	.021	.130	.232	.497**
	Sig. (2-tailed)	.301	.903	.458	.181	.002
	N	35	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.139	.186	.391*	.298	.472**

	Sig. (2-tailed)	.425	.284	.020	.082	.004
	N	35	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.029	.287	.314	.379*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.867	.095	.066	.025	.001
	N	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.101	-.094	-.033	.196	.480**
	Sig. (2-tailed)	.565	.589	.851	.258	.003
	N	35	35	35	35	35
Item_11	Pearson Correlation	.233	.183	.265	.334*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.178	.294	.125	.050	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_12	Pearson Correlation	.277	.043	.213	.380*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.107	.806	.219	.024	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_13	Pearson Correlation	.338*	.229	.338*	.134	.629**
	Sig. (2-tailed)	.047	.185	.047	.442	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_14	Pearson Correlation	.210	.047	.286	.264	.694**
	Sig. (2-tailed)	.226	.789	.096	.125	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_15	Pearson Correlation	.275	.052	.074	.145	.454**
	Sig. (2-tailed)	.110	.766	.674	.405	.006
	N	35	35	35	35	35
Item_16	Pearson Correlation	.462**	.170	.394*	.313	.737**
	Sig. (2-tailed)	.005	.328	.019	.068	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_17	Pearson Correlation	.504**	.419*	.640**	.216	.331
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.000	.212	.052
	N	35	35	35	35	35
Item_18	Pearson Correlation	1	.437**	.716**	.257	.559**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.137	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_19	Pearson Correlation	.437**	1	.597**	.368*	.347*
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.030	.041
	N	35	35	35	35	35
Item_20	Pearson Correlation	.716**	.597**	1	.288	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.094	.000
	N	35	35	35	35	35
Item_21	Pearson Correlation	.257	.368*	.288	1	.442**
	Sig. (2-tailed)	.137	.030	.094		.008

	N	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.559**	.347*	.582**	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.000	.008	
	N	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RINGKASAN VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,372	0,334	Valid
2	0,668	0,334	Valid
3	0,727	0,334	Valid
4	0,631	0,334	Valid
5	0,465	0,334	Valid
6	0,732	0,334	Valid
7	0,501	0,334	Valid
8	0,744	0,334	Valid
9	0,376	0,334	Valid
10	0,717	0,334	Valid

Variabel Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,614	0,334	Valid
2	0,547	0,334	Valid
3	0,191	0,334	Tidak Valid
4	0,531	0,334	Valid
5	0,769	0,334	Valid
6	0,504	0,334	Valid
7	0,609	0,334	Valid
8	0,560	0,334	Valid
9	0,655	0,334	Valid
10	0,732	0,334	Valid
11	0,530	0,334	Valid
12	0,580	0,334	Valid
13	0,517	0,334	Valid
14	0,348	0,334	Valid
15	0,492	0,334	Valid
16	0,518	0,334	Valid
17	0,641	0,334	Valid
18	0,473	0,334	Valid

Variabel Efikasi Diri Mahasiswa (X3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,556	0,334	Valid
2	0,477	0,334	Valid
3	0,339	0,334	Valid
4	0,454	0,334	Valid
5	0,489	0,334	Valid
6	0,565	0,334	Valid
7	0,332	0,334	Tidak Valid
8	0,612	0,334	Valid
9	0,490	0,334	Valid
10	0,663	0,334	Valid
11	0,563	0,334	Valid

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
12	0,562	0,334	Valid
13	0,454	0,334	Valid
14	0,424	0,334	Valid

Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,380	0,334	Valid
2	0,584	0,334	Valid
3	0,545	0,334	Tidak Valid
4	0,475	0,334	Valid
5	0,293	0,334	Tidak Valid
6	0,361	0,334	Valid
7	0,497	0,334	Valid
8	0,472	0,334	Valid
9	0,539	0,334	Valid
10	0,480	0,334	Valid
11	0,793	0,334	Valid
12	0,748	0,334	Valid
13	0,629	0,334	Valid
14	0,694	0,334	Valid
15	0,454	0,334	Valid
16	0,737	0,334	Valid
17	0,331	0,334	Tidak Valid
18	0,559	0,334	Valid
19	0,347	0,334	Valid
20	0,582	0,334	Valid
21	0,442	0,334	Valid

UJI RELIABILITAS DATA PENELITIAN

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Variabel Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	17

Variabel Efikasi Diri Mahasiswa (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	13

Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	18

LAMPIRAN 4

INSTRUMEN PENELITIAN (SETELAH UJI COBA)

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, EFIKASI DIRI, DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ORMAWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG

TIM PENELITI

Ketua : Imam Gunawan

Anggota : Djum Djum Noor Benty
Desi Eri Kusumaningrum
Raden Bambang Sumarsono
Lim Kim Hui

Mahasiswa : Dika Novita Sari
Firda Dwi Pratiwi
Sari Oktavia Ningsih

PENGANTAR

Angket ini bertujuan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Prestasi Belajar, dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Mengisi angket ini dapat membantu upaya pengembangan mutu lulusan. Mohon mengisi sesuai dengan keadaan Saudara. Terima kasih atas kesediaan Saudara.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah kolom identitas responden sesuai dengan keadaan Saudara.
2. Bacalah dengan seksama kalimat yang ada dalam kolom pernyataan.
3. Berilah tanda silang (X) sesuai dengan keadaan Saudara.
4. Adapun alternatif jawaban di sebelah kanan pada Variabel Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, dan Efikasi Diri mempunyai makna:
   SL : Sangat setuju JR : Tidak setuju
   SR : Setuju TP : Sangat tidak setuju
5. Adapun alternatif jawaban di sebelah kanan pada Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa mempunyai makna:
   SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
   S : Setuju STS : Sangat tidak setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ..... (**boleh tidak diisi**)

Ormawa :

	DMF
	BEMFA
	HMJ BK
	HMJ TEP
	HMJ AP
	HMJ PLS
	HMJ KSDP
	HMJ PLB
	KKM 3 Blitar

(berilah tandang centang (√) di kolom kiri pada salah satu pilihan)

IPK : ..... (**wajib diisi**)

ANGKET PENELITIAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
A	**GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**				
1	Pimpinan organisasi dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
2	Semua anggota organisasi menyelesaikan tugas dengan baik dan benar	SL	SR	JR	TP
3	Pimpinan organisasi memberikan tugas kepada para anggota organisasi sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan	SL	SR	JR	TP
4	Pimpinan organisasi berkomunikasi dengan baik dengan para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
5	Pimpinan organisasi memberikan semangat kepada para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
6	Semua anggota organisasi termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik	SL	SR	JR	TP
7	Pimpinan organisasi mengikutsertakan para anggota organisasi dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan	SL	SR	JR	TP
8	Saya sebagai anggota organisasi merasa pendapat saya dihargai dan diapresiasi oleh organisasi	SL	SR	JR	TP
9	Pimpinan organisasi memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada para anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
10	Anggota organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	SL	SR	JR	TP
B	**KEMAMPUAN MANAJERIAL MAHASISWA (X2)**				
1	Saya melaksanakan tugas organisasi menggunakan perangkat seperti komputer, laptop, ataupun *smartphone*	SL	SR	JR	TP
2	Rencana kegiatan dibuat ketika organisasi akan melaksanakan suatu agenda	SL	SR	JR	TP
3	Saya menyiapkan *power point* sebagai bahan presentasi ketika ada rapat organisasi	SL	SR	JR	TP
4	Saya ikut terlibat dalam penyusunan visi, misi, dan tujuan organisasi	SL	SR	JR	TP
5	Saya ikut terlibat dalam penyusunan program kerja organisasi	SL	SR	JR	TP
6	Setiap kegiatan baru yang dilaksanakan organisasi merupakan sentuhan ide baru dari saya	SL	SR	JR	TP
7	Keberadaan saya di organisasi diterima oleh anggota lainnya dengan penuh kesadaran	SL	SR	JR	TP
8	Jalinan komunikasi saya dengan anggota organisasi berjalan dengan baik	SL	SR	JR	TP
9	Sebagai seorang pemimpin organisasi, saya dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasi	SL	SR	JR	TP
10	Setiap keputusan organisasi merupakan hasil musyawarah mufakat organisasi	SL	SR	JR	TP
11	Keputusan yang saya ambil mengacu pada upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi	SL	SR	JR	TP
12	Keputusan organisasi didasarkan pada hasil analisis peluang dan tantangan organisasi	SL	SR	JR	TP
13	Setiap anggota organisasi memiliki hak yang sama untuk mengusulkan alternatif penyelesaian masalah sebagai bahan pengambilan keputusan organisasi	SL	SR	JR	TP
14	Kerangka berpikir yang benar dan baik menjadi acuan dalam penyelenggaraan organisasi	SL	SR	JR	TP
15	Pengetahuan konseptual untuk menyelesaikan masalah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi	SL	SR	JR	TP
16	Setiap keputusan yang diambil organisasi merupakan hasil diagnosis dan analisis yang cermat dan teliti terhadap situasi yang dihadapi oleh organisasi	SL	SR	JR	TP
17	Kesediaan informasi yang benar menjadi bahan dalam pengambilan keputusan	SL	SR	JR	TP
C	**EFIKASI DIRI MAHASISWA (X3)**				
1	Pengalaman saya pada masa lalu menjadi pelajaran bagi saya dalam bertindak	SL	SR	JR	TP
2	Kesuksesan belajar yang saya raih menjadi faktor yang berpengaruh terhadap harapan-harapan saya di masa mendatang	SL	SR	JR	TP
3	Saya mengerjakan tugas kuliah dan tugas organisasi dengan penuh dedikasi	SL	SR	JR	TP
4	Saya menampilkan performansi terbaik ketika mengerjakan tugas kuliah dan	SL	SR	JR	TP

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
	tugas organisasi				
5	Saya menyadari bahwa kesuksesan yang saya peroleh dalam belajar dan organisasi merupakan hasil ketekunan dan usaha kerja keras	SL	SR	JR	TP
6	Jika orang lain bisa melaksanakan tugas dengan baik, maka saya juga memiliki keyakinan bisa melaksanakan tugas dengan baik sampai sukses	SL	SR	JR	TP
7	Kemampuan yang saya miliki menjadi bekal dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah dan organisasi	SL	SR	JR	TP
8	Kepercayaan teman lain menjadi faktor pendorong bagi saya dalam mengerjakan tugas organisasi	SL	SR	JR	TP
9	Saya memiliki kepercayaan dapat mengerjakan tugas dengan baik sampai mencapai kesuksesan	SL	SR	JR	TP
10	Nasihat menjadi faktor pertimbangan bagi saya dalam melaksanakan tugas	SL	SR	JR	TP
11	Mengerjakan tugas dengan senang merupakan faktor yang mempengaruhi saya dalam melaksanakan tugas dengan baik sampai sukses	SL	SR	JR	TP
12	Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik walau di bawah tekanan sekalipun	SL	SR	JR	TP
13	Dalam keadaan gelisah, saya lebih suka menenangkan diri terlebih dahulu sebelum berinteraksi dengan teman lain	SL	SR	JR	TP
D	**KESIAPAN KERJA MAHASISWA (Y)**				
1	Saya yakin mengikuti pendidikan di universitas akan lebih mudah mencari pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Saya yakin dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh akan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3	Saya menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri	SS	S	TS	STS
4	Saya yakin konsentrasi merupakan syarat untuk dapat bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
5	Saya senang jika ada yang mengingatkan ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
6	Saya berusaha sabar ketika menghadapi rekan kerja yang membuat saya marah	SS	S	TS	STS
7	Saya menghargai orang lain untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru	SS	S	TS	STS
8	Saya mudah beradaptasi dengan budaya dan tata tertib di lingkungan baru	SS	S	TS	STS
9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
10	Saya memperbaiki hasil kerja jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
11	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
12	Saya membaca buku-buku yang berkaitan dengan bidang keahlian yang saya tekuni	SS	S	TS	STS
13	Saya mengikuti perkembangan bidang keahlian melalui berbagai media	SS	S	TS	STS
14	Saya siap bekerja dimanapun ditempatkan, baik di luar kantor maupun di dalam kantor dengan bekal yang didapat di universitas	SS	S	TS	STS
15	Saya dalam tugas kelompok berusaha mengerjakan pekerjaan dengan optimal	SS	S	TS	STS
16	Saya senang mengikuti pelatihan sesuai bidang keahlian	SS	S	TS	STS
17	Saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya agar dapat bekerja dengan optimal	SS	S	TS	STS
18	Saya menambah pengetahuan saya jika di luar kampus	SS	S	TS	STS

--- sukses selalu ---

LAMPIRAN 5

DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	**28**
5	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	**27**
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**38**
8	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	**29**
9	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	**29**
10	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	**31**
11	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	**34**
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**38**
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	**36**
14	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	**34**
15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	**32**
16	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	**35**
17	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
18	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
19	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	**34**
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	**37**
21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	**37**
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	**38**
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
25	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**28**
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
28	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	**32**
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	**31**
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**31**
32	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	**35**
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**29**
34	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	**33**
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
36	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	**35**
37	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	**26**
38	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	**26**
39	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	**26**
40	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	**26**
41	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	**35**
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
43	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	**35**
44	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	**28**
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
46	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	**33**
47	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	**25**
48	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	**27**
49	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	**33**
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
51	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	**32**
52	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	**27**
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
55	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**32**
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
58	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	**31**
59	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	**25**
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**39**
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
62	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	**38**
63	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**36**
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	**38**
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
66	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	**36**
67	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**36**
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
70	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	**32**
71	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	**32**
72	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	**33**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
73	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	**37**
74	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	**35**
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
78	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	**31**
79	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	**34**
80	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**39**
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
83	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	**36**
84	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	**32**
85	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	**38**
86	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**32**
87	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	**37**
88	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	**35**
89	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	**34**
90	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	**36**
91	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	**31**
92	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	**29**
93	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	**28**
94	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	**31**
95	4	3	3	3	4	2	3	1	2	2	**27**
96	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	**34**
97	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	**33**
98	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	**32**
99	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**32**
100	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**32**
101	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	**25**
102	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	**30**
103	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	**32**
104	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	**34**
105	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	**34**
106	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	**34**
107	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	**37**
108	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**32**
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
110	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	**35**
111	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	**35**
112	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	**32**
113	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	**35**
114	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	**32**
115	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	**36**
116	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	**37**
117	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	**38**
118	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	**31**
119	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	**28**
120	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	**34**
121	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**38**
122	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	**23**
123	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	**30**
124	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	**36**
125	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	**37**
126	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	**33**
127	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	**35**
128	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	**37**
129	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	**37**
130	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	**36**
131	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	**33**
132	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	**33**
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
134	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	**34**
135	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	**33**
136	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	**33**
137	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	**33**
138	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	**37**
139	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	**34**
140	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	**34**
141	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**39**
142	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
143	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	**32**
144	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**29**
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
146	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	**29**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
147	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	**34**
148	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	**31**
149	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	**31**
150	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	**24**
151	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	**35**
152	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	**27**
153	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	**34**
154	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	**38**
155	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	**35**
156	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	**32**
157	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	**27**
158	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	**34**
Xitem	**3,34**	**3,39**	**3,44**	**3,42**	**3,46**	**3,16**	**3,49**	**3,35**	**3,26**	**3,25**	
Xtot	**3,36**										
Ket	**R**	**T**	**T**	**T**	**T**	**R**	**T**	**R**	**R**	**R**	

Variabel Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
4	4	4	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	**53**
5	3	4	1	1	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	**44**
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**68**
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
8	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	**57**
9	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	**51**
10	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	**58**
11	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	**57**
12	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**61**
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**66**
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**64**
15	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	**59**
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**67**
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**51**
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
20	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**64**
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**65**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
22	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	**62**
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	**56**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**68**
25	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	**57**
26	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	**56**
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**51**
28	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	**60**
29	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**49**
30	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	**48**
31	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**65**
32	4	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	**56**
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**66**
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**51**
36	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	**57**
37	4	3	1	1	4	3	4	3	1	1	1	2	2	3	3	2	4	**42**
38	4	3	1	1	4	3	4	3	1	1	2	2	3	3	3	2	4	**44**
39	4	3	1	1	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	2	4	**46**
40	4	3	1	1	4	3	4	3	1	1	2	2	3	3	3	2	4	**44**
41	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	**57**
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**65**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
43	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	**57**
44	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	4	1	2	3	**32**
45	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	**27**
46	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	**53**
47	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	2	**39**
48	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	**61**
49	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	**54**
50	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	**59**
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	**54**
52	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	**44**
53	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**67**
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	**56**
56	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**66**
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**66**
58	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	**58**
59	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	3	**43**
60	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	**62**
61	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
62	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	**58**
63	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	**46**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
64	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	**56**
65	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**62**
66	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**50**
67	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	**54**
68	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**58**
70	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	**57**
71	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**52**
72	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	**54**
73	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**66**
74	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**56**
75	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	**55**
76	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	**61**
77	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	**58**
78	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	**43**
79	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	**57**
80	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	**54**
81	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	**62**
82	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	**52**
84	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	**53**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
85	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	**58**
86	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**54**
87	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**64**
88	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**50**
89	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**60**
90	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**58**
91	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	**53**
92	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	**60**
93	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	**42**
94	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	**45**
95	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	**53**
96	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	**53**
97	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	**57**
98	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	**52**
99	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	**55**
100	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	**55**
101	2	3	1	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**56**
102	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	**53**
103	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	**59**
104	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	**57**
105	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	**56**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
106	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	**45**
107	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	**58**
108	4	3	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	**51**
109	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	**58**
110	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	**59**
111	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**57**
112	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	**52**
113	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	**53**
114	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	**58**
115	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	**56**
116	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	**53**
117	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
118	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	**55**
119	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	**42**
120	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	**51**
121	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**61**
122	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	**56**
123	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	**55**
124	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**61**
125	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	**56**
126	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	**54**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
127	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**
128	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**54**
129	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
130	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	**58**
131	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**57**
132	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	**51**
133	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**64**
134	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	**53**
135	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	**56**
136	2	3	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**54**
137	4	3	1	1	1	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	**48**
138	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	**59**
139	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	**48**
140	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	**55**
141	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**51**
142	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	**47**
143	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	**58**
144	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**48**
145	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**50**
146	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	**51**
147	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**59**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ
148	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
149	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	**57**
150	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	**36**
151	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	**47**
152	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	**37**
153	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	**51**
154	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	**40**
155	4	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	**60**
156	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	**50**
157	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	**54**
158	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	**52**
Xitem	**3,43**	**3,291**	**2,576**	**2,842**	**3,329**	**2,778**	**3,348**	**3,278**	**3,057**	**3,354**	**3,291**	**3,247**	**3,462**	**3,38**	**3,253**	**3,272**	**3,475**	
Xtot	**3,22**																	
Ket	**T**	**T**	**R**	**R**	**T**	**R**	**T**	**T**	**R**	**T**	**T**	**T**	**T**	**T**	**T**	**T**	**T**	

Variabel Efikasi Diri Mahasiswa (X3)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Σ
1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	**43**
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	**43**
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	**43**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	**46**
5	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	**37**
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	**46**
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	**41**
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	**46**
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	**41**
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	**47**
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
14	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	**47**
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	**44**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
17	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	**43**
18	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	**43**
19	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	**43**
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	**48**
21	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	**47**
22	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	**44**
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	**41**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
25	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	**48**
26	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**48**
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**40**
28	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	**40**
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	**46**
31	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	**42**
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**50**
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	**49**
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
35	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	**41**
36	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	**45**
37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	**40**
38	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**42**
39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**42**
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**42**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Σ
41	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	**44**
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**51**
43	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	**48**
44	1	2	3	2	4	4	1	1	2	2	3	3	2	**30**
45	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	**24**
46	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	**40**
47	1	3	2	4	1	3	2	4	2	4	2	4	1	**33**
48	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	**45**
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**39**
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	**47**
51	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**41**
52	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	**39**
53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**50**
54	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**49**
55	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	**42**
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
58	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	**42**
59	3	4	3	2	4	3	3	2	3	1	3	4	2	**37**
60	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	**46**
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
62	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	**43**
63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**39**
64	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	**45**
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
66	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	**42**
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	**48**
68	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	**50**
70	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	**47**
71	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	**41**
72	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	**45**
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**51**
74	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	**48**
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**39**
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	**49**
77	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	**44**
78	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	**37**
79	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	**44**
80	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	**47**
81	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**50**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Σ
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**39**
83	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	**43**
84	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**38**
85	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**51**
86	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	**44**
87	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	**48**
88	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	**44**
89	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	**48**
90	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**48**
91	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	**42**
92	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	**42**
93	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**46**
94	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	**41**
95	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	2	**38**
96	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	**43**
97	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	**46**
98	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	**42**
99	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	**44**
100	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	**44**
101	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	4	4	4	**27**
102	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	**42**
103	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	**40**
104	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	**47**
105	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	**44**
106	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**38**
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	**49**
108	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	**45**
109	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	**39**
110	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	**47**
111	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**45**
112	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	**44**
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	**39**
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**51**
115	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	**46**
116	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	**40**
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**51**
118	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	**47**
119	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	**38**
120	4	3	4	3	3	3	2	1	2	3	4	3	4	**39**
121	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	**47**
122	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	**44**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Σ
123	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	**46**
124	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**49**
125	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	**44**
126	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	**42**
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	**49**
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	**50**
130	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	**46**
131	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	**45**
132	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**39**
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**52**
134	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	**47**
135	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	**42**
136	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**50**
137	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	**46**
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	**49**
139	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	**36**
140	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	**46**
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	**40**
142	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	**37**
143	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	**46**
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**39**
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**39**
146	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	**38**
147	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**51**
148	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**40**
149	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	**40**
150	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	**30**
151	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	**44**
152	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	1	**29**
153	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	**38**
154	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	**48**
155	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	**46**
156	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	**41**
157	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	**46**
158	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	**41**
Xitem	**3,58**	**3,54**	**3,35**	**3,33**	**3,48**	**3,51**	**3,40**	**3,35**	**3,37**	**3,28**	**3,46**	**3,03**	**3,35**	
Xtot	**3,39**													
Ket	**T**	**T**	**R**	**R**	**T**	**T**	**T**	**R**	**R**	**R**	**T**	**R**	**R**	

Variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (X4)

No	IP	No	IP	No	IP	No	IP	No	IP	No	IP	No	IP
1	3,7	24	3,74	47	3,01	70	3,78	93	3,63	116	3,59	139	3,68
2	3,72	25	3,5	48	3,86	71	3,99	94	2,8	117	3,5	140	3,8
3	3,65	26	3,87	49	3,84	72	3,81	95	3,91	118	3,65	141	3,5
4	3,65	27	3,6	50	3,91	73	3,73	96	3,71	119	3,59	142	3,65
5	3,43	28	3,85	51	3,55	74	3,8	97	3,7	120	3,6	143	3,4
6	3,5	29	3,7	52	3,78	75	3,4	98	3,58	121	3,76	144	3,53
7	3,72	30	3,88	53	3,64	76	3,84	99	3,81	122	3,4	145	3,9
8	3,83	31	3,8	54	3,9	77	3,84	100	3,71	123	3,72	146	3,55
9	3,64	32	3,85	55	3,64	78	3,6	101	3,98	124	3,73	147	3,72
10	3,67	33	3,7	56	3,83	79	3,2	102	3,72	125	3,81	148	3,76
11	3,52	34	3,67	57	3,72	80	3,67	103	3,78	126	3,56	149	3,74
12	3,9	35	3,87	58	3,11	81	3,69	104	3,71	127	3,65	150	3,5
13	3,6	36	3,5	59	3,25	82	3,86	105	3,76	128	3,62	151	3,7
14	3,6	37	3,67	60	3,78	83	3,52	106	3,8	129	3,87	152	3,47
15	3,6	38	3,65	61	3,87	84	2,54	107	3,51	130	3,54	153	3,7
16	3,64	39	3,74	62	3,87	85	3,57	108	3,7	131	3,62	154	3,3
17	3,6	40	3,8	63	3,6	86	3,45	109	3,5	132	3,54	155	3,72
18	3,54	41	3,65	64	3,85	87	3,63	110	3,81	133	3,84	156	3,79
19	3,7	42	3,75	65	3,75	88	3,71	111	3,9	134	3,84	157	3,82
20	3,74	43	3,83	66	3,8	89	3,54	112	3,56	135	3,62	158	3,18
21	3,7	44	3,65	67	3,88	90	3,45	113	3,84	136	3,86		
22	3,6	45	3,96	68	3,9	91	3,73	114	3,71	137	3,8		
23	3,87	46	3,72	69	3,91	92	3,1	115	3,6	138	3,65		

Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	**51**
2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	**61**
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	**61**
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	**60**
5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	**50**
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**72**
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	**68**
8	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**65**
9	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	**52**
10	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**65**
11	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**58**
12	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**64**
13	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**61**
14	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	**61**
15	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	**63**
16	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**61**
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	**61**
18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	**61**
19	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	**61**
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	**67**
21	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	**60**
22	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**58**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	**58**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**72**
25	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	**57**
26	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	**57**
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**54**
28	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	**59**
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	**58**
30	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**58**
31	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	**61**
32	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	**65**
33	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	**64**
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**72**
35	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**59**
36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	**61**
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	**56**
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	**57**
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	**56**
40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	**56**
41	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	**59**
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**72**
43	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	**64**
44	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	**34**
45	3	4	4	4	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	**41**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
46	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	**60**
47	2	3	1	3	1	2	4	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	**32**
48	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	**61**
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**53**
50	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**70**
51	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	**58**
52	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	**52**
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**71**
54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	**64**
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	**69**
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**72**
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	**68**
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	**58**
59	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	**47**
60	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	**63**
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**68**
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	**66**
63	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	**56**
64	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	**61**
65	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	**63**
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	**59**
67	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	**64**
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
69	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**61**
70	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	**62**
71	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	**55**
72	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	**59**
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**70**
74	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	**64**
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**54**
76	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**68**
77	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	**64**
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	**56**
79	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**68**
80	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	**59**
81	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**67**
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	**51**
83	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	**61**
84	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
85	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	**55**
86	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	**63**
87	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	**64**
88	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	**63**
89	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	**67**
90	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	**59**
91	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	**59**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
92	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	**53**
93	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	**64**
94	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	**66**
95	3	3	3	4	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	**41**
96	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	**59**
97	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	**59**
98	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	**60**
99	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	**60**
100	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	**60**
101	3	4	1	2	2	4	4	4	1	2	4	1	4	4	4	4	4	1	**53**
102	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	**61**
103	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**58**
104	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	**62**
105	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	**62**
106	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	**58**
107	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	**63**
108	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	**59**
109	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	**56**
110	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**67**
111	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**67**
112	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	**57**
113	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**55**
114	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	**66**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
115	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	**61**
116	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	**60**
117	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**67**
118	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	**55**
119	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	**56**
120	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	3	4	3	3	1	2	3	4	**49**
121	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**63**
122	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	**59**
123	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	**58**
124	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**68**
125	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	**54**
126	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	**55**
127	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	**66**
128	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**70**
129	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	**67**
130	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	**66**
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	**70**
132	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	**52**
133	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**71**
134	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**60**
135	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	**61**
136	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	**60**
137	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	**55**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
138	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	**61**
139	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
140	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	**60**
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	**52**
142	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	**50**
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	**55**
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**54**
145	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	**65**
146	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	**58**
147	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**70**
148	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**52**
149	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	**61**
150	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	**43**
151	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	**57**
152	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	**47**
153	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	**47**
154	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	**63**
155	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	**66**
156	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	**53**
157	4	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	**53**
158	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	**63**
Xitem	**3,20**	**3,39**	**3,44**	**3,42**	**3,46**	**3,25**	**3,34**	**3,25**	**3,35**	**3,35**	**3,14**	**3,06**	**3,22**	**3,31**	**3,39**	**3,34**	**3,46**	**3,40**	
Xtot	**3,32**																		
Ket	**R**	**T**	**T**	**T**	**T**	**R**	**T**	**R**	**T**	**T**	**R**	**R**	**R**	**R**	**T**	**T**	**T**	**T**	

LAMPIRAN 6

DESKRIPSI DATA

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Pengukuran Tendensi Sentral

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	158	23	40	33.56	4.097
X2	158	27	68	54.66	7.169
X3	158	24	52	44.01	5.200
X4	158	2.54	3.99	3.6663	.20649
Y	158	32	72	59.75	6.924
Valid N (listwise)	158				

Distribusi Frekuensi

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	39,70 <	16	10
Rendah	35,61 - 39,70	34	22
Cukup	31,51 - 35,61	63	40
Tinggi	27,41 - 31,51	30	19
Sangat tinggi	> 27,41	15	9
Total		**158**	**100**

Variabel Kemampuan Manajerial Mahasiswa (X2)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	65,42 <	12	8
Rendah	58,25 - 65,42	30	19
Cukup	51,08 - 58,25	74	47
Tinggi	43,91 - 51,08	31	20
Sangat tinggi	> 43,91	11	7
Total		**158**	**100**

Variabel Efikasi Diri Mahasiswa (X3)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	51,81 <	12	8
Rendah	46,61 - 51,81	40	25
Cukup	41,41 - 46,61	60	38
Tinggi	36,21 - 41,41	39	25
Sangat tinggi	> 36,21	7	4
Total		**158**	**100**

Variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (X4)

Kategori	Interval	f	%
Dengan pujian	3,51 - 4,00	135	85
Sangat memuaskan	2,76 - 3,50	22	14
Memuaskan	2,00 - 2,75	1	1
Total		**158**	**100**

Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Kategori	Interval	f	%
Sangat rendah	70,14 <	7	4
Rendah	63,22 - 70,14	38	24
Cukup	56,29 - 63,22	70	44
Tinggi	49,37 - 56,29	34	22
Sangat tinggi	> 49,37	9	6
Total		**158**	**100**

DESKRIPSI KATEGORI SETIAP ITEM

Deskripsi Kategori Setiap Item Variabel X1

No Item	Rerata Item	Keterangan
1	3,34	R
2	3,39	T
3	3,44	T
4	3,42	T
5	3,46	T
6	3,16	R
7	3,49	T
8	3,35	R
9	3,26	R
10	3,25	R
Rerata	**3,36**	

Deskripsi Kategori Setiap Item Variabel X2

No Item	Rerata Item	Keterangan
1	3,43	T
2	3,29	T
3	2,58	R
4	2,84	R
5	3,33	T
6	2,78	R
7	3,35	T
8	3,28	T
9	3,06	R
10	3,35	T
11	3,29	T
12	3,25	T
13	3,46	T
14	3,38	T
15	3,25	T
16	3,27	T
17	3,47	T
Rerata	**3,22**	

Deskripsi Kategori Setiap Item Variabel X3

No Item	Rerata Item	Keterangan
1	3,58	T
2	3,54	T
3	3,35	R
4	3,33	R
5	3,48	T
6	3,51	T
7	3,40	T
8	3,35	R
9	3,37	R
10	3,28	R
11	3,46	T
12	3,03	R
13	3,35	R
Rerata	**3,39**	

Deskripsi Kategori Setiap Item Variabel Y

No Item	Rerata Item	Keterangan
1	3,20	R
2	3,39	T
3	3,44	T
4	3,42	T
5	3,46	T
6	3,25	R
7	3,34	T
8	3,25	R
9	3,35	T
10	3,35	T
11	3,14	R
12	3,06	R
13	3,22	R
14	3,31	R
15	3,39	T
16	3,34	T
17	3,46	T
18	3,40	T
Rerata	**3,32**	

LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI DATA

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	X4	Y
N		158	158	158	158	158
Normal Parameters[a]	Mean	33.56	54.66	44.01	3.6663	59.75
	Std. Deviation	4.097	7.169	5.200	.20649	6.924
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.102	.073	.127	.096
	Positive	.058	.055	.062	.100	.061
	Negative	-.081	-.102	-.073	-.127	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019	1.283	.922	1.600	1.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251	.074	.363	.062	.107

a. Test distribution is Normal.

UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	2.527	8	149	.013
X2	3.343	8	149	.002
X3	.853	8	149	.558
X4	1.367	8	149	.216
Y	2.366	8	149	.020

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	316.574	8	39.572	2.543	.013
	Within Groups	2318.413	149	15.560		
	Total	2634.987	157			
X2	Between Groups	1264.778	8	158.097	3.462	.001
	Within Groups	6804.444	149	45.667		
	Total	8069.222	157			
X3	Between Groups	624.960	8	78.120	3.215	.002
	Within Groups	3620.033	149	24.296		
	Total	4244.994	157			
X4	Between Groups	.372	8	.046	1.096	.037
	Within Groups	6.322	149	.042		
	Total	6.694	157			
Y	Between Groups	781.806	8	97.726	2.159	.034
	Within Groups	6745.567	149	45.272		
	Total	7527.373	157			

UJI LINIERITAS

Linieritas X1 - Y
Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_4
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X1
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	158
Excluded Cases[a]	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

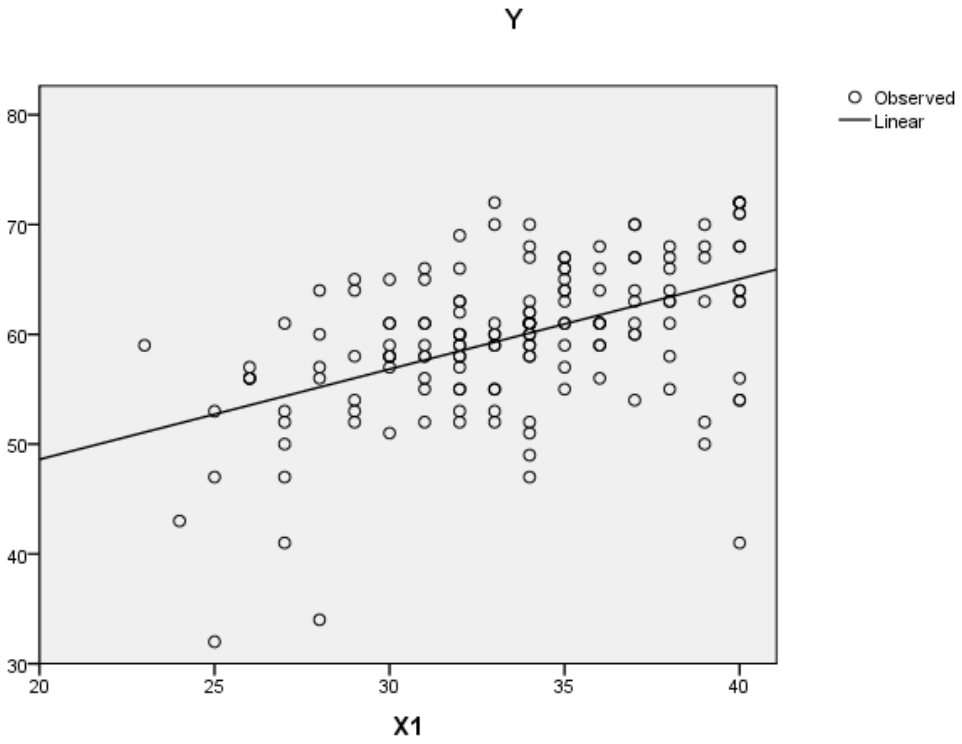
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X1
Number of Positive Values		158	158
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.236	48.315	1	156	.000	32.172	.822

The independent variable is X1.



Linieritas X2 - Y
Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_5
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X2
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	158
Excluded Cases[a]	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

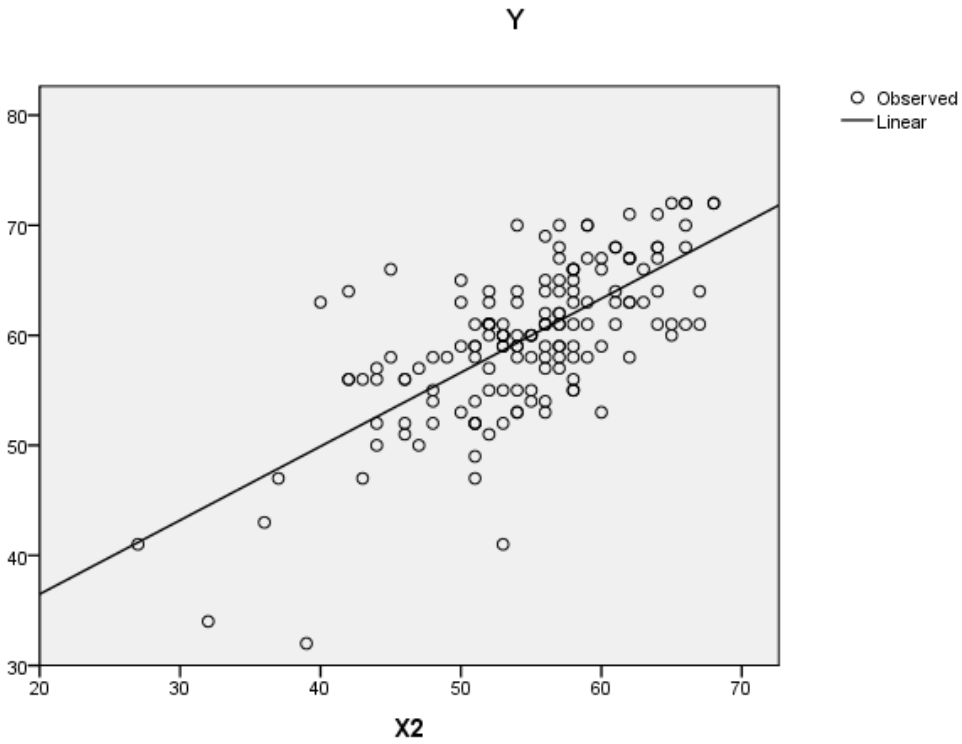
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X2
Number of Positive Values		158	158
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.483	145.898	1	156	.000	23.050	.671

The independent variable is X2.



Linieritas X3 - Y
Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_6
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X3
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	158
Excluded Cases[a]	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

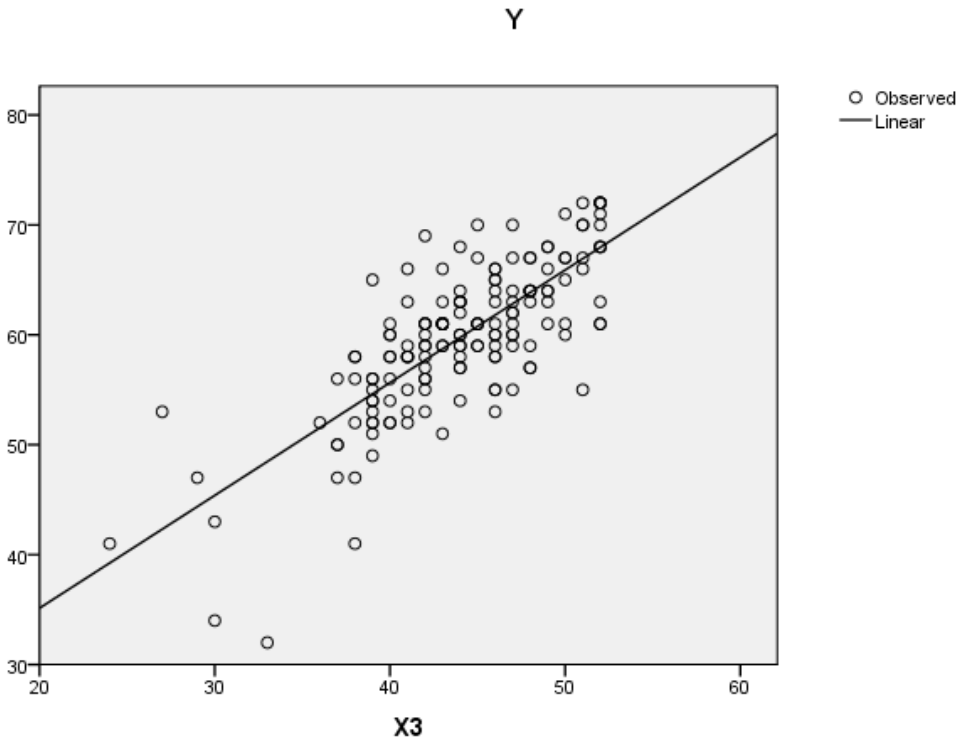
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X3
Number of Positive Values		158	158
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.593	227.358	1	156	.000	14.625	1.026

The independent variable is X3.



Linieritas X4 - Y
Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_7
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X4
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	158
Excluded Cases[a]	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

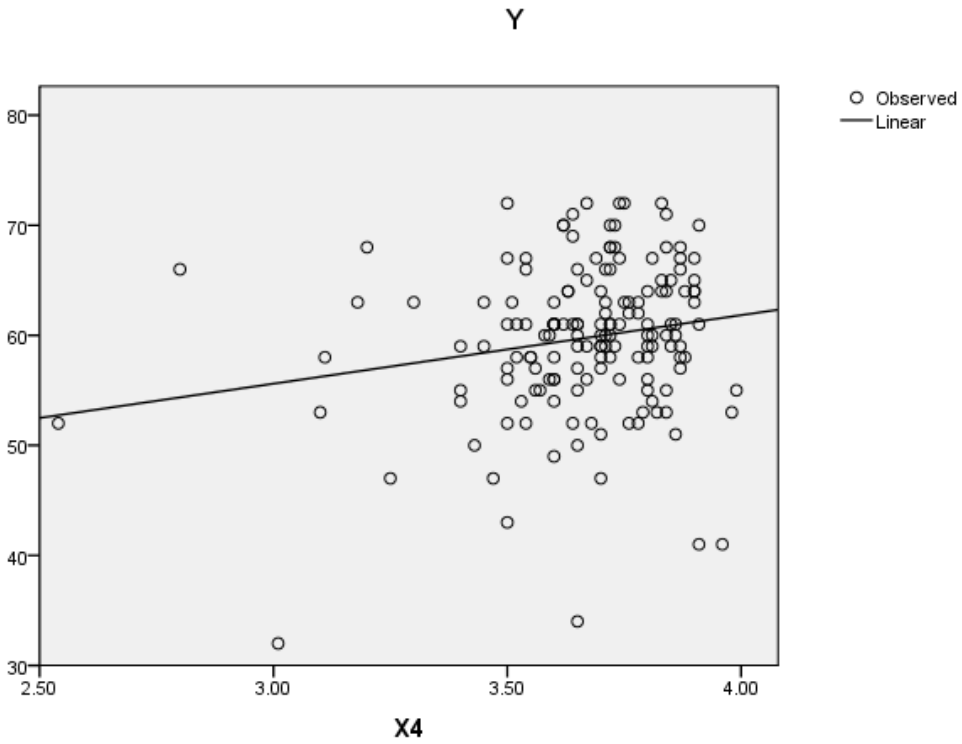
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X4
Number of Positive Values		158	158
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.035	5.574	1	156	.019	36.917	6.229

The independent variable is X4.



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.375	6.370		.844	.400		
	X1	.197	.097	.117	2.031	.044	.719	1.391
	X2	.217	.074	.225	2.950	.004	.407	2.456
	X3	.724	.098	.544	7.382	.000	.437	2.290
	X4	1.102	1.665	.033	.662	.509	.960	1.042

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 8

ANALISIS DATA

ANALISIS KORELASI

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.514**	.458**	.157*	.486**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.048	.000
	N	158	158	158	158	158
X2	Pearson Correlation	.514**	1	.744**	.174*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.029	.000
	N	158	158	158	158	158
X3	Pearson Correlation	.458**	.744**	1	.176*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.027	.000
	N	158	158	158	158	158
X4	Pearson Correlation	.157*	.174*	.176*	1	.186*
	Sig. (2-tailed)	.048	.029	.027		.019
	N	158	158	158	158	158
Y	Pearson Correlation	.486**	.695**	.770**	.186*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	
	N	158	158	158	158	158

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

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

ANALISIS REGRESI

Regresi X1-Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486[a]	.236	.232	6.070

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1780.027	1	1780.027	48.315	.000[a]
	Residual	5747.346	156	36.842		
	Total	7527.373	157			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.172	3.997		8.049	.000
	X1	.822	.118	.486	6.951	.000

a. Dependent Variable: Y

Regresi X2-Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695[a]	.483	.480	4.993

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3637.753	1	3637.753	145.898	.000[a]
	Residual	3889.621	156	24.933		
	Total	7527.373	157			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.050	3.065		7.522	.000
	X2	.671	.056	.695	12.079	.000

a. Dependent Variable: Y

Regresi X3-Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770[a]	.593	.590	4.431

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4464.261	1	4464.261	227.358	.000[a]
	Residual	3063.113	156	19.635		
	Total	7527.373	157			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.625	3.014		4.853	.000
	X3	1.026	.068	.770	15.078	.000

a. Dependent Variable: Y

Regresi X4-Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.186[a]	.035	.028	6.826

a. Predictors: (Constant), X4

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.702	1	259.702	5.574	.019[a]
	Residual	7267.671	156	46.588		
	Total	7527.373	157			

a. Predictors: (Constant), X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.917	9.687		3.811	.000
	X4	6.229	2.638	.186	2.361	.019

a. Dependent Variable: Y

Regresi X1-X2-X3-X4-Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X3, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799[a]	.638	.628	4.222

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4800.508	4	1200.127	67.337	.000[a]
	Residual	2726.865	153	17.823		
	Total	7527.373	157			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.375	6.370		.844	.400
	X1	.197	.097	.117	2.031	.044
	X2	.217	.074	.225	2.950	.004
	X3	.724	.098	.544	7.382	.000
	X4	1.102	1.665	.033	.662	.509

a. Dependent Variable: Y

ANALISIS STRUKTUR JALUR

Struktur 1: X1-X2

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514[a]	.265	.260	6.168

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2134.394	1	2134.394	56.104	.000[a]
	Residual	5934.827	156	38.044		
	Total	8069.222	157			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: X2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.463	4.062		6.023	.000
	X1	.900	.120	.514	7.490	.000

a. Dependent Variable: X2

Struktur 2: X1-X2-X3

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749[a]	.562	.556	3.465

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2384.399	2	1192.200	99.318	.000[a]
	Residual	1860.594	155	12.004		
	Total	4244.994	157			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: X3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.228	2.533		4.827	.000
	X1	.130	.079	.102	1.646	.102
	X2	.502	.045	.692	11.157	.000

a. Dependent Variable: X3

Struktur 3: X1-X2-X3-X4

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: X4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200[a]	.040	.021	.20427

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.268	3	.089	2.140	.007[a]
	Residual	6.426	154	.042		
	Total	6.694	157			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: X4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.268	.160		20.400	.000
	X1	.004	.005	.083	.896	.372
	X2	.002	.004	.065	.523	.602
	X3	.004	.005	.089	.749	.455

a. Dependent Variable: X4

Struktur 4: X1-X2-X3-X4-Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X3, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799[a]	.638	.628	4.222

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4800.508	4	1200.127	67.337	.000[a]
	Residual	2726.865	153	17.823		
	Total	7527.373	157			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.375	6.370		.844	.400
	X1	.197	.097	.117	2.031	.044
	X2	.217	.074	.225	2.950	.004
	X3	.724	.098	.544	7.382	.000
	X4	1.102	1.665	.033	.662	.509

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9

ARTIKEL PENELITIAN

JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan
Volume 2 Nomor 4 Desember 2019, Hal : 247-257

Tersedia Online di http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/
ISSN 2615-8574 (online)

JAMP
JURNAL ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KETERAMPILAN MANAJERIAL MAHASISWA

Imam Gunawan[1]
Djum Djum Noor Benty[2]
Desi Eri Kusumaningrum[3]
Raden Bambang Sumarsono[4]
Dika Novita Sari[5]
Firda Dwi Pratiwi[6]
Sari Oktavia Ningsih[7]
Lim Kim Hui[8]

[1,2,3,4,5,6,7]Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
[8]Hankuk University of Foreign Studies, Seoul, South Korea
Email: imam.gunawan.fip@um.ac.id

Abstract: Managerial skills is an important ability that must be possessed by students. This skills is a provision for students to live in the general public. Higher education should prepare students to have reliable managerial skills. Therefore, there needs to be an instrument that helps educational institutions to measure the managerial skills of their students. This article presents an analysis of the validity and reliability of the student managerial skills questionnaire. The respondents of this study were 35 students. Test the validity of using the Product Moment Correlation formula developed by Pearson. Test reliability using the Cronbach's Alpha formula. The validity test results showed that of the 18 items developed, there were 17 valid items, with a value of $\alpha \leq 0.05$. The reliability test results were subject to 17 valid items, showing $r_{alpha} = 0.864 > r_{table} = 0.468$; and all Cronbach's Alpha if Deleted Items > 0.468. So it was concluded that the instrument was reliable.

Keywords: validity, reliability, managerial skills, students

Abstrak: Keterampilan manajerial merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa. Kemampuan tersebut merupakan bekal mahasiswa untuk hidup di masyarakat umum. Perguruan tinggi sudah seyogyanya menyiapkan mahasiswa untuk memiliki keterampilan manajerial yang andal. Oleh sebab itu, perlu ada instrumen yang membantu lembaga pendidikan untuk mengukur keterampilan manajerial para peserta didiknya. Artikel ini menyajikan analisis validitas dan reliabilitas terhadap instrumen angket keterampilan manajerial mahasiswa. Responden penelitian ini adalah 35 mahasiswa. Uji validitas dengan menggunakan formula Korelasi Product Moment yang dikembangkan oleh Pearson. Uji reliabilitas dengan menggunakan formula Cronbach's Alpha. Hasil uji validitas menunjukkan dari 18 item yang dikembangkan, ada 17 item yang valid, dengan nilai $\alpha \leq 0{,}05$. Hasil uji reliabilitas dikenakan pada 17 item yang valid, menunjukkan $r_{alpha} = 0{,}864 > r_{tabel} = 0{,}468$; dan semua Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,468. Sehingga disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Kata kunci: validitas, reliabilitas, keterampilan manajerial, mahasiswa

Kepemimpinan mahasiswa akan lebih baik manakala diikuti dengan keterampilan manajerial yang baik dalam diri mahasiswa. Keterampilan manajerial digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan

organisasi. Katz (2017) mengemukakan keterampilan manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis adalah keterampilan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diembannya. Keterampilan teknis ini harus dimiliki pemimpin pada level bawah. Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memikirkan perencanaan dan strategi organisasi. Keterampilan ini harus dimiliki oleh pemimpin pada level atas. Keterampilan hubungan manusia merupakan keterampilan yang berkaitan dengan cara berkomunikasi dengan orang lain. Keterampilan ini semua orang pemimpin harus memiliki. Keterampilan manajerial mendukung keefektifan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya untuk bekerja dengan baik.

Seorang pemimpin dalam organisasi memerlukan beberapa keterampilan dalam menjalankan roda organisasi. Keterampilan manajerial adalah keterampilan atau kualitas yang dicari organisasi dalam diri seorang pemimpin untuk mengelola organisasi. Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan (Kholiq, 2011). Keterampilan manajerial tidak akan begitu saja muncul dan langsung dimiliki oleh seseorang. Kemampuan ini lahir dari suatu proses panjang yang terjadi secara perlahan melalui proses pengamatan dan pembelajaran.

Sehingga untuk memiliki kemampuan ini, seseorang perlu berupaya, ada laku tindakan yang harus dilaksanakan, dan terus belajar dengan keras. Kehidupan nyata adalah kelas yang nyata untuk mengembangkan kemampuan ini. Seorang pemimpin dalam organisasi yang berukuran besar, kesempatan untuk mengadakan kontak dengan seluruh bawahan relatif sangat kecil. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar dengan ruang lingkup operasinya berskala nasional atau internasional. Seorang pimpinan, dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial, sehingga kegiatan mengintegrasikan, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan dalam ruang lingkup usaha yang besar, dapat dilakukan dengan baik. Jika mengacu pada berbagai literatur, maka dapat diketahui bahwa ada lima jenis keterampilan manajerial, yaitu: (1) keterampilan teknis; (2) keterampilan konseptual; (3) keterampilan interpersonal dan komunikasi; (4) keterampilan pengambilan keputusan; dan (5) keterampilan diagnostik dan analitik (Katz, 2017; Schein, 2017; Burhanuddin, 1994).

Keterampilan manajerial adalah istilah yang mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan (kompetensi) manajer. Secara khusus, keterampilan berikut termasuk: (1) perencanaan, untuk mengetahui teknik perencanaan dan dapat menerapkannya dalam praktik; (2) pengorganisasian, untuk mengetahui teknik pengorganisasian dan dapat menerapkannya; (3) manajemen orang, kemampuan untuk mengelola orang, ini adalah keterampilan keras yang khas, seperti alokasi kerja, pemantauan; (4) kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin orang, ini adalah soft skill khas untuk memotivasi, menginspirasi, dan melatih; (5) berkomunikasi, untuk menjadi komunikator yang baik; (6) pengambilan keputusan, untuk mengetahui teknik-teknik pengambilan keputusan dan dapat menerapkannya secara praktis; (7) pemecahan masalah, untuk dapat memecahkan masalah. Sangat penting bahwa keterampilan manajerial dapat diperoleh sebagian dalam pendidikan manajemen yang lebih tinggi dan sebagian diperoleh dengan berlatih.

Perencanaan bermanfaat bagi organisasi untuk memulai dan untuk mencapai berhasil. Perencanaan itu penting dalam setiap tahap organisasi. Perencanaan bisa rencana jangka pendek, jangka menengah, atau jangka panjang. Ini melibatkan pemangku kepentingan dan pembuat keputusan lain dari organisasi yang berkumpul, menentukan situasi saat ini, menimbang dan mengevaluasi berbagai pilihan, dan memutuskan alternatif yang disajikan. Ketika organisasi merencanakan sebelumnya, semuanya akan dipelajari dengan cermat dan terperinci, sehingga memastikan eksekusi yang sukses. Tanpa perencanaan yang matang, organisasi akan berisiko.

Salah satu keterampilan manajerial yang paling penting setelah perencanaan adalah pengorganisasian. Setelah menentukan apa yang harus dilakukan selama tahap perencanaan, seseorang akan tahu apa yang harus dilakukan selanjutnya. Organisasi perlu mengidentifikasi berbagai tugas dan tanggung jawab,

mengatur orang-orang, menugaskan mereka tugas-tugas mereka dan menentukan sumber daya lain dari organisasi yang diperlukan untuk membuat rencana menjadi kenyataan. Pengorganisasian menyediakan rantai komando, penugasan tanggung jawab dan mencapai kontrol yang tepat terhadap organisasi. Seorang manajer yang baik mengatur dengan sukses dengan mengomunikasikan rencana secara efektif. Sementara perencanaan berurusan dengan hal-hal yang perlu dilakukan, mengorganisasikan kesepakatan dengan bagaimana membuat rencana itu berhasil operasional.

Setelah pengorganisasian datang mengarahkan di mana pemimpin sekarang akan memimpin orang tentang apa yang harus dilakukan untuk melaksanakan rencana tersebut. Sementara perencanaan dan pengorganisasian menggunakan pemikiran, mengarahkan mengarahkan pemikiran ini ke dalam tindakan. Ini adalah tahap implementasi. Organisasi memberi tahu orang-orang yang ada dalam organisasi tentang apa yang harus dilakukan sehingga maksud dan tujuan organisasi terpenuhi. Organisasi perlu menekankan kepada mereka sekali dan untuk semua tujuan organisasi sehingga mereka akan memahaminya dengan benar. Organisasi perlu memberi tahu mereka tentang pentingnya mereka dalam mencapai tujuan-tujuan ini. Organisasi juga perlu memastikan bahwa mereka memiliki semua yang mereka butuhkan untuk melaksanakan rencana tersebut. Untuk mengarahkan secara efektif, jangan pernah duduk dan memberi perintah. Alih-alih, memimpin dalam melakukan sesuatu dan mengawasi serta membantu orang-orang dalam tugas-tugas mereka. Ini akan mendorong orang-orang untuk bekerja lebih keras.

Tindakan mengendalikan juga merupakan keterampilan manajemen yang diperlukan. Organisasi perlu mencapai kendali atas orang-orang untuk mencapai misi organisasi termasuk kebutuhan untuk berurusan dengan orang-orang yang sulit serta memotivasi karyawan. Untuk melakukan ini, organisasi perlu menetapkan standar kinerja sehingga orang-orang akan tahu bagaimana kinerja mereka dan pemimpin akan memiliki dasar untuk mengevaluasi pekerjaan mereka. Organisasi juga perlu memantau dan mengevaluasi kinerja dan memberikan umpan balik atas temuan. Organisasi dapat memberikan kutipan kepada mereka yang melakukan pekerjaannya dengan baik atau yang melebihi hasil mereka. Ketika organisasi memiliki keterampilan manajerial yang baik, maka organisasi akan berada di tangan yang baik. Pengendalian ini bermanfaat bagi organisasi untuk memastikan bahwa apa yang dilaksanakan sesuai dengan program yang telah dirancang untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Keterampilan adalah kemampuan individu untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam tindakan. Seorang manajer harus memiliki beragam keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan berbagai fungsi manajemen. Meskipun keterampilan melanjutkan semuanya sangat penting, kepentingan relatif masing-masing akan bervariasi sesuai dengan tingkat manajer dalam organisasi. Sebagai contoh, manajer lini pertama umumnya perlu lebih bergantung pada keterampilan teknis dan manusia mereka. Para manajer ini memiliki kontak yang lebih besar dengan pekerjaan yang dilakukan dan orang-orang yang melakukan pekerjaan. Keterampilan digital sama pentingnya di semua tingkat manajemen. Manajer menengah membutuhkan distribusi keterampilan yang lebih merata. Akhirnya, keterampilan konseptual dan diagnostik sangat penting bagi manajer puncak. Tanggung jawab utama manajemen puncak adalah membuat keputusan kunci yang dijalankan atau diimplementasikan di tingkat yang lebih rendah. Ini membutuhkan manajer puncak melihat gambaran besar untuk mengidentifikasi peluang di lingkungan dan mengembangkan rencana strategis untuk memanfaatkan peluang ini.

METODE

Artikel ini menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen angket variabel keterampilan manajerial mahasiswa. Angket disusun sebanyak 18 item pernyataan, yang dikembangkan dari teori Katz (2017); Schein (2017); dan Burhanuddin (1994). Adapun jabaran variabel keterampilan manajerial mahasiswa ditampilkan pada Tabel 1. Angket yang disusun adalah angket tertutup, yakni responden memiliki alternatif jawaban: selalu diberi skor 4; sering diberi skor 3; jarang diberi skor 2; dan tidak pernah diberi skor 1. Responden penelitian adalah 35 mahasiswa aktivis UKM KSR PMI Unit Universitas Negeri Malang. Penelitian dilaksanakan pada rentang tahun 2019. Uji validitas dengan menggunakan formula Korelasi Product Moment Pearson (Rumus 1). Suatu item valid jika nilai probabilitas (α) < 0,05 (Gunawan, 2016; Hadi, dkk., 2018; Gunawan, 2013). Uji reliabilitas dengan

menggunakan Cronbach's Alpha (Rumus 2). Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20. Kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{alpha} > r_{tabel}$, dan nilai r_{tabel} untuk N = 35 adalah 0,468 (Gunawan, 2016; Hadi, dkk., 2018; Gunawan, 2013).

$$r = \frac{N\,\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\,\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\,(N\,\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}} \qquad (1)$$

$$\alpha = \frac{N\,\bar{c}}{\bar{v} + (N-1)\bar{c}} \qquad (2)$$

Tabel 1 Jabaran Variabel Keterampilan manajerial Mahasiswa

Variabel	Indikator	Item
Keterampilan manajerial Mahasiswa (X2)	a. Keterampilan teknis	1, 2, 3, 4
	b. Keterampilan konseptual	5, 6, 7
	c. Keterampilan interpersonal dan komunikasi	8, 9, 10
(Katz, 2017; Schein, 2017; Burhanuddin, 1994)	d. Keterampilan pengambilan keputusan	11, 12, 13, 14
	e. Keterampilan diagnostik dan analitik	15, 16, 17, 18

HASIL

Variabel keterampilan manajerial mahasiswa diukur dengan menggunakan 18 item pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui ada 17 item yang valid, dengan nilai $\alpha \leq 0{,}05$; dan ada 1 item tidak valid, dengan nilai $\alpha > 0{,}05$. Hasil validitas ditampilkan pada Tabel 2. Mengacu pada hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan ada 17 item dari 18 item yang dapat digunakan untuk mengukur variabel keterampilan manajerial mahasiswa.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan manajerial Mahasiswa

Item	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Saya melaksanakan tugas organisasi menggunakan perangkat seperti komputer, laptop, ataupun *smartphone*	0,614	0,000	Valid
2	Rencana kegiatan dibuat ketika organisasi akan melaksanakan suatu agenda	0,547	0,001	Valid
3	Rencana anggaran dibuat ketika organisasi akan melaksanakan suatu kegiatan	0,191	0,271	Tidak Valid
4	Saya menyiapkan power point sebagai bahan presentasi ketika ada rapat organisasi	0,531	0,001	Valid
5	Saya ikut terlibat dalam penyusunan visi, misi, dan tujuan organisasi	0,769	0,000	Valid
6	Saya ikut terlibat dalam penyusunan program kerja organisasi	0,504	0,002	Valid
7	Setiap kegiatan baru yang dilaksanakan organisasi merupakan sentuhan ide baru dari saya	0,609	0,000	Valid
8	Keberadaan saya di organisasi diterima oleh anggota lainnya dengan penuh kesadaran	0,560	0,000	Valid
9	Jalinan komunikasi saya dengan anggota organisasi berjalan dengan baik	0,655	0,000	Valid
10	Sebagai seorang pemimpin organisasi, saya dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasi	0,732	0,000	Valid
11	Setiap keputusan organisasi merupakan hasil musyawarah mufakat organisasi	0,530	0,001	Valid
12	Keputusan yang saya ambil mengacu pada upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi	0,580	0,000	Valid

Item	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
13	Keputusan organisasi didasarkan pada hasil analisis peluang dan tantangan organisasi	0,517	0,001	Valid
14	Setiap anggota organisasi memiliki hak yang sama untuk mengusulkan alternatif penyelesaian masalah sebagai bahan pengambilan keputusan organisasi	0,348	0,041	Valid
15	Kerangka berpikir yang benar dan baik menjadi acuan dalam penyelenggaraan organisasi	0,492	0,003	Valid
16	Pengetahuan konseptual untuk menyelesaikan masalah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi	0,518	0,001	Valid
17	Setiap keputusan yang diambil organisasi merupakan hasil diagnosis dan analisis yang cermat dan teliti terhadap situasi yang dihadapi oleh organisasi	0,641	0,000	Valid
18	Kesediaan informasi yang benar menjadi bahan dalam pengambilan keputusan	0,473	0,004	Valid

Selanjutnya 17 item yang valid, diuji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864 seperti ditampilkan pada Tabel 3; dan Cronbach's Alpha if Item Deleted seperti ditampilkan pada Tabel 4. Hasil uji reliabilitas menunjukkan $r_{alpha} = 0{,}864 > r_{tabel} = 0{,}468$; dan semua Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,468. Sehingga disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya instrumen tersebut dapat disebut sebagai instrumen yang memiliki tingkat konsistensi tinggi dalam mengukur variabel keterampilan manajerial mahasiswa. Jika mengacu pada hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap angket variabel keterampilan manajerial mahasiswa, maka peneliti lain dapat langsung memanfaatkan angket tersebut untuk mengukur variabel keterampilan manajerial mahasiswa.

Tabel 3 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	17

Tabel 4 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
it1	50.03	38.911	.544	.855	Reliabel
it2	50.26	39.197	.444	.858	Reliabel
it4	51.37	36.358	.423	.863	Reliabel
it5	51.03	33.852	.708	.844	Reliabel
it6	50.46	37.373	.401	.862	Reliabel
it7	51.20	36.812	.542	.854	Reliabel
it8	50.37	38.770	.494	.856	Reliabel
it9	50.49	37.198	.575	.852	Reliabel
it10	50.71	36.328	.676	.847	Reliabel
it11	50.14	38.597	.468	.857	Reliabel
it12	50.40	38.600	.535	.855	Reliabel
it13	50.51	39.022	.436	.858	Reliabel
it14	50.17	40.205	.253	.865	Reliabel
it15	50.20	39.459	.448	.858	Reliabel
it16	50.34	38.408	.445	.858	Reliabel
it17	50.26	37.961	.572	.853	Reliabel
it18	50.11	38.928	.423	.859	Reliabel

PEMBAHASAN

Keterampilan adalah kemampuan yang diperoleh dan dipelajari untuk menerjemahkan pengetahuan menjadi kinerja. Ini adalah kompetensi yang memungkinkan kinerja menjadi unggul di bidang di mana pekerja memiliki keterampilan yang diperlukan. Semua mahasiswa perlu memiliki keterampilan teknis, interpersonal, konseptual, diagnostik, komunikasi, dan politik (Gunawan, dkk., 2018a; Gunawan, dkk., 2018b; Gunawan, dkk., 2018c). Sementara keterampilan teknis dan diagnostik merujuk pada pengetahuan dan kemampuan memahami proses yang terlibat dan menganalisis masalah dan peluang secara ilmiah, semua keterampilan lain berurusan dengan orang-orang dalam satu bentuk atau lainnya. Keterampilan manusia ini adalah aset paling penting dari setiap manajer yang sukses.

Adalah tugas manajer untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan materialnya secara tepat. Namun, karena sumber daya material dari peralatan, modal, fasilitas, informasi, dan sebagainya hanya dapat digunakan oleh manusia, sumber daya manusia adalah aset paling berharga dari organisasi mana pun. Oleh karena itu, seorang manajer harus sangat terampil dalam bidang pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Seni ini bersifat universal. Dalam setiap jalan kehidupan, keterampilan manusia diperlukan untuk sukses.

Agar berhasil dalam perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan, manajer harus menggunakan berbagai keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan mahir. Keterampilan manajerial terbagi dalam tiga kategori dasar: teknis, hubungan manusia, dan keterampilan konseptual (BC Campus, 2019). Tingkat penggunaan setiap jenis keterampilan tergantung pada tingkat posisi manajer. Bidang khusus pengetahuan dan keahlian dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan itu membentuk keterampilan teknis manajer. Mempersiapkan laporan keuangan, memprogram komputer, mendesain gedung kantor, dan menganalisis riset pasar adalah semua contoh keterampilan teknis (BC Campus, 2019). Jenis keterampilan ini sangat penting bagi manajer pengawas, karena mereka bekerja erat dengan karyawan yang memproduksi barang dan/atau jasa organisasi.

Keterampilan hubungan manusia adalah keterampilan interpersonal yang digunakan manajer untuk mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia. Serangkaian keterampilan ini mencakup kemampuan untuk memahami perilaku manusia, berkomunikasi secara efektif dengan orang lain, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan mereka. Memberikan umpan balik positif kepada karyawan, peka terhadap kebutuhan individu, dan menunjukkan kemauan untuk memberdayakan bawahan adalah semua contoh keterampilan hubungan manusia yang baik. Mengidentifikasi dan mempromosikan manajer dengan keterampilan hubungan manusia adalah penting bagi organisasi. Seorang manajer dengan sedikit atau tanpa keterampilan orang bisa menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan mengasingkan karyawan.

Keterampilan konseptual mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana berbagai bagian saling tergantung, dan menilai bagaimana organisasi terkait dengan lingkungan eksternal. Keterampilan ini memungkinkan manajer untuk mengevaluasi situasi dan mengembangkan tindakan alternatif. Keterampilan konseptual yang baik terutama diperlukan untuk manajer di puncak piramida manajemen, di mana perencanaan strategis berlangsung. Ada lima jenis keterampilan manajerial, yaitu: (1) keterampilan teknis; (2) keterampilan konseptual; (3) keterampilan interpersonal dan komunikasi; (4) keterampilan pengambilan keputusan; dan (5) keterampilan diagnostik dan analitik (Katz, 2017; Schein, 2017; Burhanuddin, 1994). Keterampilan manajerial memungkinkan mahasiswa untuk mempertahankan efisiensi dengan cara bagaimana mereka melakukan tugasnya. Mahasiswa harus memiliki keterampilan untuk mengelola orang dan teknologi dengan tujuan pemenuhan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Keterampilan Teknis

Keterampilan ini pada dasarnya melibatkan penggunaan pengetahuan, metode dan teknik dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Ini adalah pengetahuan dan keahlian khusus yang digunakan dalam menangani masalah dan kegiatan sehari-hari. Misalnya, insinyur, akuntan, pemrogram komputer, dan analis sistem, semua memiliki keterampilan teknis di bidang mereka dan keterampilan ini diperoleh

melalui pendidikan dan pelatihan. Keterampilan ini sangat diperlukan pada tingkat manajemen yang lebih rendah dan ketika seseorang beralih ke tingkat manajemen yang lebih tinggi, kepentingan relatif dari keterampilan teknis biasanya berkurang. Ini karena tidak seperti pengawas tingkat pertama, manajer di tingkat yang lebih tinggi kurang memiliki kontak langsung dengan masalah dan kegiatan operasi teknis.

Keterampilan teknis harus dimiliki oleh manajer untuk menyelesaikan tugas organisasi. Ini tidak dimaksudkan untuk bekerja pada mesin, tetapi dapat digunakan untuk penjualan dan pemasaran. Pada dasarnya, keterampilan teknis adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Keterampilan teknis membantu para manajer tingkat senior dan menengah untuk menggunakan berbagai mesin dan alat. Ini juga membantu mereka menggunakan berbagai prosedur dan teknik. Manajer tingkat rendah harus mahir dengan keterampilan teknis seperti itu untuk memberikan kinerja tinggi karena mereka harus melakukan tugas di lapangan. Keterampilan teknis adalah kecakapan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, khususnya keterampilan yang melibatkan metode, teknik khusus, dan peralatan yang terlibat dalam fungsi tertentu, misalnya manufaktur dan teknik. Keterampilan teknis juga mencakup pengetahuan khusus, kemampuan logis, dan penggunaan alat dan teknik yang mahir untuk memecahkan masalah bisnis (Jandaghi, dkk., 2009).

Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan kemahiran dalam kegiatan yang melibatkan metode, proses, dan prosedur. Oleh sebab itu, keterampilan teknis melibatkan pekerjaan dengan alat dan teknik khusus. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan khusus, prosedur, dan teknik bidang kegiatan. Keterampilan teknis lazim melibatkan pemahaman serta menunjukkan kemahiran dalam aktivitas di suatu tempat kerja tertentu. Keterampilan teknis merupakan pekerjaan yang lazim menggunakan hal-hal, seperti perangkat lunak, operasi sebuah mesin membuat anggaran, atau mempersiapkan presentasi. Keterampilan teknis yang digunakan akan berbeda di setiap tingkat manajemen.

Pemimpin pada level pertama terlibat dalam operasi-operasi nyata organisasi. Pemimpin pada level pertama harus memiliki pemahaman tentang bagaimana produksi dan jasa terjadi dalam organisasi dalam rangka untuk mengarahkan dan mengevaluasi jajaran karyawan. Selain itu, pemimpin pada level pertama perlu keahlian dalam penjadwalan pekerja dan mempersiapkan anggaran. Pemimpin pada level tengah menggunakan keterampilan yang lebih teknis berkaitan dengan perencanaan dan pengorganisiran, dan pemimpin pada level puncak perlu memiliki keterampilan untuk memahami cara kerja keuangan yang kompleks dari organisasi.

Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk melihat "gambaran besar", untuk mengenali elemen signifikan dalam suatu situasi dan untuk memahami hubungan antara elemen-elemen. Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk mengoordinasikan dan mengintegrasikan semua minat dan kegiatan organisasi. Hal ini membutuhkan memiliki kemampuan untuk memvisualisasikan organisasi secara keseluruhan, untuk membayangkan semua fungsi yang terlibat dalam situasi atau keadaan tertentu, untuk memahami bagaimana bagian-bagiannya bergantung satu sama lain dan mengantisipasi bagaimana perubahan pada bagian mana pun akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan seorang pemimpin untuk berpikir secara abstrak dan melihat organisasi secara holistik adalah penting. Wujud dari kemampuan konseptual misalnya adalah mengusulkan lini produk atau layanan baru untuk organisasi, mengenalkan teknologi baru ke operasi organisasi, atau melakukan ekspansi.

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan dan sebagai entitas total serta sistem yang terdiri dari berbagai bagian dan subsistem yang diintegrasikan ke dalam satu unit. Keahlian ini sangat penting bagi eksekutif tingkat atas yang harus menjaga seluruh sistem tetap fokus. Mereka harus memahami kompleksitas organisasi secara keseluruhan, termasuk bagaimana setiap unit organisasi berkontribusi terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi. Keterampilan ini umumnya tergantung pada proses berpikir terorganisir yang berkaitan dengan pemahaman berbagai fungsi organisasi, saling ketergantungan mereka dan hubungan organisasi dengan lingkungan luar dalam hal ancaman dan peluang.

Keterampilan konseptual adalah bakat atau pemahaman manajer untuk pemikiran abstrak untuk menilai seluruh situasi dan mengidentifikasi berbagai keadaan dan untuk meramalkan keadaan bisnis di masa depan. Keterampilan konseptual adalah kemampuan seorang manajer untuk membayangkan organisasi secara keseluruhan, membedakan hubungan timbal balik dan menyadari bagaimana organisasi cocok dengan peradaban, komunitas, dan dunia. Keterampilan konseptual mengeksploitasi kemampuan manusia untuk membentuk konsep (Weick, 1991; 1988; Hidayah, dkk., 2017). Keterampilan tersebut termasuk berpikir kreatif; merumuskan abstraksi, menganalisis situasi yang kompleks, dan menyelesaikan masalah. Keahlian semacam itu membantu tim manajemen untuk memahami penyebab utama masalah dan bukan gejalanya. Mangers yang memiliki penguasaan atas keterampilan ini berada dalam posisi untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan produktivitas organisasi. Ini juga membantu manajer untuk menetapkan tujuan bagi organisasi dan menyusun rencana untuk setiap situasi. Keterampilan konseptual diperlukan oleh manajemen senior karena mereka terlibat dalam perencanaan, pengorganisasian, dan penyelesaian masalah. Dalam bisnis yang diajukan, keterampilan ini diperlukan agar manajemen dapat menjalankan bisnis dengan sukses. Keterampilan konseptual digunakan dalam perencanaan dan berurusan dengan ide-ide dan abstraksi. Kemampuan tersebut memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang baik yang merupakan karakteristik dari semua manajer (Katz, 1955).

Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi

Keterampilan komunikasi adalah suatu keharusan. Orang harus dapat menyampaikan ide dan informasi kepada orang lain dan menerima informasi dan ide dari orang lain secara efektif. Tugas seorang pemimpin adalah mengendalikan bawahan dan memberikan informasi kepada administrator tingkat tinggi tentang apa yang terjadi. Keahlian komunikasi memungkinkan seorang pemimpin untuk melakukannya dengan benar. Sebagian besar waktunya, pekerjaan seorang pemimpin adalah berinteraksi dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan individu dan kelompok, mengendalikan dan memotivasi para bawahannya adalah keahlian interpersonal dan komunikasi. Seorang pemimpin membutuhkan memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi yang efektif untuk menjaga tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keterampilan ini adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain secara kooperatif. Ini melibatkan pemahaman, kesabaran, kepercayaan, dan keterlibatan tulus dalam hubungan interpersonal (Sultoni, dkk., 2018a; Kusmintardjo dan Gunawan, 2017; Sultoni, dkk., 2018b). Ini adalah keterampilan interpersonal dan diperlukan di semua tingkatan manajemen. Orang-orang dengan kemampuan berinteraksi manusia yang baik membangun kepercayaan dan kerja sama ketika mereka memotivasi dan memimpin dan dengan demikian menjadi manajer yang sukses. Keterampilan ini semakin penting karena tempat kerja menjadi semakin beragam secara etnis dan manajer harus sadar dan menjadi adaptif terhadap perbedaan budaya. Lebih jauh, karena bisnis semakin menjadi multinasional dan global, para manajer dituntut untuk mempelajari cara-cara baru untuk berurusan dengan orang-orang di berbagai negara dengan budaya dan sistem nilai yang berbeda.

Memahami tentang keterampilan manusia bagi para manajer untuk mengekstraksi pekerjaan dari karyawan. Peran paling penting bagi manajer adalah mengelola orang secara efektif dalam organisasi dan memberikan hasil terbaik. Keterampilan hubungan manusia juga disebut keterampilan interpersonal. Ini adalah kemampuan untuk bekerja dengan individu. Ini membantu para manajer untuk memahami, berbicara, dan bekerja dengan orang lain. Ini juga membantu para manajer untuk memimpin, mendorong dan mengembangkan kekuatan tim. Keterampilan hubungan manusia diperlukan oleh semua manajer di semua tingkatan manajemen. Semua manajer harus bekerja bersama. Keterampilan ini akan memungkinkan manajer untuk menjadi pemimpin, untuk menginspirasi karyawan untuk melakukan tugas terbaik dan menyelesaikan dengan sukses. Beberapa keterampilan hubungan manusia adalah: kepekaan terhadap orang lain, memperlakukan orang secara adil, mendengarkan dengan sungguh-sungguh, berkomunikasi kehangatan, membangun hubungan, memahami perilaku manusia, empati, kebiasaan, anggota tim koperasi, menghindari stereotip orang, merasa nyaman dengan berbagai jenis orang, menyenangkan orang untuk bekerja dengan, memperlakukan orang lain sederajat, berurusan secara efektif dengan konflik, membantu memperjelas kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan interaksi sosial.

Komunikasi adalah proses penting, yang melibatkan pengorganisasian, pemilihan dan pengiriman simbol dengan cara yang benar untuk memastikan bahwa pendengar memahami dan menciptakan kembali dalam pikirannya sendiri makna yang dimaksud dari komunikator. Komunikasi melibatkan inisiasi makna dalam pendengar, transmisi informasi dan ribuan kemungkinan rangsangan. Keterampilan komunikasi secara kongruen diperlukan di semua tingkatan manajemen. Manajer harus memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan rencana dan kebijakan kepada tenaga kerja. Sejalan dengan itu, mereka harus mendengarkan dan memecahkan masalah para pekerja. Mereka harus mempromosikan aliran komunikasi bebas dalam organisasi.

Keterampilan Pengambilan Keputusan

Tugas seorang pemimpin adalah membuat keputusan yang akan mengarahkan organisasi ke pencapaian tujuan. Keterampilan pengambilan keputusan adalah keterampilan yang membuat seorang pemimpin mampu mengenali peluang dan ancaman dan kemudian memilih tindakan yang sesuai untuk mengatasinya adalah cara yang efisien sehingga organisasi dapat mengambil manfaat bagi mereka (Khan dan Ghouri, 2011; Bafadal, dkk., 2018b; Sobri, dkk., 2018; Nurabadi, dkk., 2018). Seorang pemimpin tidak selalu akan membuat keputusan terbaik. Tetapi seorang pemimpin yang baik paling sering membuat keputusan yang baik dan belajar dari yang buruk. Pengambilan keputusan adalah keterampilan yang dapat meningkat, karena seorang pemimpin mendapatkan lebih banyak pengalaman. Pelatihan atau pendidikan juga merupakan metode yang baik untuk mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan seorang pemimpin.

Keterampilan membuat keputusan sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Kualitas keputusan menentukan kemampuan dan pemimpin manajer proyek. Manajer harus sering mengambil keputusan dalam pengaturan organisasi. Sebagian besar keputusan ini tidak penting dan dapat dibuat dengan menggunakan "akal sehat". Namun, beberapa keputusan ini berdampak besar pada proyek, anggota tim, atau bisnis secara umum. Untuk kasus-kasus ini, membuat keputusan yang perseptif dan mendalam dapat menghasilkan pilihan yang buruk dengan konsekuensi berbahaya yang signifikan. Untuk meminimalkan konsekuensi negatif, keputusan yang kompleks atau berdampak tinggi harus dibuat menggunakan model pengambilan keputusan yang sistematis. Keterampilan pengambilan keputusan juga dibutuhkan di semua tingkatan manajemen. Meskipun manajemen tingkat atas mengambil keputusan besar tetapi eksekutif tingkat menengah dan bawah harus memiliki untuk mengambil keputusan dalam situasi bisnis yang kritis. Seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan benar. Ia juga harus dapat menjalankan keputusannya dengan cerdas. Keberhasilan atau kegagalan seorang manajer tergantung pada ketepatan keputusannya. Beberapa faktor yang membuat keputusan kompleks adalah beberapa alternatif, ketidakpastian yang signifikan, banyak pemangku kepentingan, faktor-faktor yang membuat keputusan berdampak tinggi adalah Konsekuensi finansial, Konsekuensi hidup atau mati, Persepsi Bisnis atau Reputasi. Meningkatkan keterampilan dalam pengambilan keputusan akan membantu manajer untuk menentukan apakah pendekatan intuitif atau analitis harus digunakan.

Keterampilan Diagnostik dan Analitik

Seorang pemimpin yang baik memiliki keterampilan diagnostik dan analitik. Keahlian diagnostik mengacu pada kemampuan untuk memvisualisasikan respons terbaik terhadap suatu situasi. Keahlian analitis berarti kemampuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel kunci dalam suatu situasi. Keahlian diagnostik dan keterampilan analitis seorang pemimpin membantunya mengidentifikasi kemungkinan pendekatan pada suatu situasi (Pertiwi, dkk., 2017; Sudharta, dkk., 2017; Hardika, dkk., 2018). Setelah itu juga membantu seorang pemimpin untuk memvisualisasikan hasil atau hasil pendekatan ini.

Keterampilan ini terdengar mirip dengan keterampilan pengambilan keputusan, tetapi itu adalah keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan. Keterampilan ini adalah keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin ideal (Pertiwi, dkk., 2017; Kusumaningrum, dkk., 2018; Agustina, dkk., 2018). Jika seorang pemimpin dilihat cukup dekat, maka akan dapat ditemukan keterampilan ini dengan keterampilan pengambilan keputusan saling terkait dan tak tergantikan. Seorang pemimpin ditunjuk untuk membuat keputusan. Jadi, untuk membuat keputusan, ia perlu mengidentifikasi situasi yang bisa menjadi peluang atau ancaman.

Pengetahuan konseptual sangat penting untuk ini, karena membantu seorang pemimpin memiliki pemahaman yang lengkap tentang organisasi. Seorang pemimpin tidak dapat memutuskan tanpa mendiagnosis dan menganalisis. Mendiagnosis dan menganalisis situasi diperlukan untuk mengatasi suatu situasi dan untuk ini membutuhkan informasi dan sumber daya (Kusumaningrum, dkk., 2017a; Bafadal, dkk., 2018a). Mengumpulkan informasi dan mengumpulkan sumber daya membutuhkan komunikasi dengan rekan kerja dan orang-orang di luar organisasi.

Dibujuk, dibimbing, dimotivasi, dan dapatkan yang terbaik dari mereka. Seorang pemimpin tidak bisa begitu saja mengambil keputusan dan duduk di kantor (Kusumaningrum, dkk., 2017b); ia perlu memiliki keterampilan teknis untuk melakukan tugas yang ditentukan oleh keputusan. Pemimpin yang baik memiliki semua keterampilan ini, tetapi tidak sepenuhnya benar bahwa semua itu sama pentingnya atau diperlukan untuk pekerjaan yang ditugaskan atau jabatan manajer. Kepentingan relatif dari keterampilan seorang pemimpin ini tergantung pada levelnya dalam hierarki organisasi.

SIMPULAN

Hasil analisis validitas menyimpulkan bahwa 17 item valid untuk mengukur variabel keterampilan manajerial mahasiswa. Uji reliabilitas terhadap 17 item tersebut menyimpulkan instrumen reliabel, dengan r_{alpha} = 0,864. Keterampilan manajerial adalah aspek penting yang perlu dimiliki mahasiswa agar ia dapat hidup di masyarakat dengan harmoni yang tinggi. Kemampuan tersebut sangat dibutuhkan mahasiswa untuk berinteraksi dengan orang lain dan dalam penyelenggaraan organisasi mahasiswa. Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tindakan dan tindakan tersebut merupakan hasil dari sebuah pemikiran terlebih dahulu. Jika mengacu pada konsep tersebut, maka keterampilan manajerial adalah suatu tindakan yang mencerminkan apa yang dipikirkan oleh seseorang.

DAFTAR RUJUKAN

Agustina, N. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2018). *Implementation of School and Community Relationship Techniques* (*A Case Study in SDN Karangbesuki 2 Malang*, *Indonesia*). In 1st International Conference on Early Childhood and Primary Education (ECPE 2018). Atlantis Press.

Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018a). *Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018b). *The Influence of Instructional Leadership, Change Leadership, and Spiritual Leadership Applied at Schools to Teachers' Performance Quality*. In International Conference on Education and Technology (ICET 2018). Atlantis Press.

BC Campus. (2019). *Management and Leadership in Today's Organizations*. (Online). (https://opentextbc.ca/businessopenstax/chapter/managerial-skills/), diakses 2 Agustus 2019.

Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Gunawan, I. (2013). *Statistika untuk Kependidikan Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Penerbit Ombak Yogyakarta.

Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.

Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., Zulkarnain, W., Nurabadi, A., Sanutra, M. F. A., ... & Yuantika, E. A. F. (2018a). *Hidden Curriculum and Character Building on Self-Motivation based on K-means Clustering*. In 2018 4th International Conference on Education and Technology (ICET) (pp. 32-35). IEEE.

Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., Zulkarnain, W., & Nurabadi, A. (2018b). *Hidden Curriculum and its Relationship with the Student Character Building*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., Zulkarnain, W., & Nurabadi, A. (2018c). *Pengaruh Kurikulum Tersembunyi terhadap Motivasi Diri Mahasiswa*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Tema: Mendidik Cerdas Generasi Digital, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, Malang, 4 Oktober 2018, hlm. 90-97.

Hadi, S., Gunawan, I., & Dalle, J. 2018. *Statistika Inferensial*: *Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hardika, H., Aisyah, E. N., & Gunawan, I. (2018). *Facilitative Learning to Improve Student Learning Creativity*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Harmini, S., Kartini, H., & Gunawan, I. (2017). *Filsafat dan Teori Pendidikan*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang, Penerbit UM Press.

Hidayah, N., Hardika, Hotifah, Y., Susilawati, S. Y., & Gunawan, I. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang, Penerbit UM Press.

Jandaghi, G., Martin, H. Z., Khanifar, H., & Kiaei, H. (2009). The Study on the Relationship between Management Skills of Managers and Organizational Learning in Rah-Shahr International Corporation. *International Business Management*, 3(4), 69-74.

Katz, R. L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42.

Katz, R. L. (2017). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard: Harvard Business School Press.

Khan, I. A., & Ghouri, A. M. (2011). Managerial Skills and Organizational Learning in SMEs of Pakistan. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 2(4), 61-69.

Kholiq, A. (2011). *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa.

Kusmintardjo, & Gunawan, I. 2017. *Manajemen Layanan Khusus*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang, Penerbit UM Press.

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2017a). *Pemberdayaan Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren*. In Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Sinergitas Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat dalam Penguatan Pendidikan Karakter, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, Malang (Vol. 16, pp. 127-138).

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2017b). Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan*: *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 2(2), 139-150.

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2018). Teachers Empowerment of Pesantren-Based Junior High School East Java Province Indonesia. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(3), 29-33.

Nurabadi, A., Sucipto, S., Juharyanto, J., & Gunawan, I. (2018). *The Implementation of Education Management Standards in the School Laboratory State University of Malang for Improving Educational Quality*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Pertiwi, A. K., Cahyani, S. S. A., Diana, R. C., & Gunawan, I. (2017). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Etika: Suatu Kajian Interaksi Simbolik Kyai dan Santri*. In Prosiding Seminar Nasional Pendidikan: Sinergitas Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat dalam Penguatan Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Malang, Malang (Vol. 16, pp. 1-9).

Pertiwi, A. K., Cahyani, S. S. A., Diana, R. C., & Gunawan, I. (2018). *The Leadership of Kyai: A Descriptive Study*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. New York: Jossey-Bass.

Sobri, A. Y., Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018). *Development of Mentoring Modules Based on Self-Reflection for Beginner Principal*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Sudharta, V. A., Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *JMSP*: *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 208-217.

Sultoni, Gunawan, I., & Sari, D. N. (2018b). *The Internalization of Character Values to Students: A Descriptive Study*. In International Conference on Education and Technology (ICET 2018). Atlantis Press.

Sultoni, S., Gunawan, I., & Ningsih, S. O. (2018a). *Descriptive Study of Efforts Integrates Character Values to Students*. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.

Weick, K. E. (1988). Enacted Sensemaking in Crisis Situations. *Journal of Management Studies*, 25(4), 305-317.

Weick, K. E. (1991). The Non Traditional Quality of Organization Al Learning. *Organization Science*, 2(1), 116-124.

LAMPIRAN 10

SURAT TUGAS PENELITIAN

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MALANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (FIP)
Jalan Semarang 5, Malang, 65145
Telepon: 0341-551312 Pes. 215, Faksimile: 0341-566962
Laman: www.um.ac.id

SURAT TUGAS
Nomor: 2.7.33/UN32.1/KP/2019

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang menugasi:

No	Nama, NIP, Pangkat, dan Golongan	Jabatan	
		Dinas	Tugas
1	Imam Gunawan, S.Pd., M.Pd NIP 198504262014041001 Penata Muda Tk. I / IIIb	Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan	Ketua Pelaksana
2	Dra. Djum Djum Noor Benty, M.Pd NIP 196101171986012001 Penata, III/c	Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan	Anggota
3	Desi Eri Kusumaningrum, S.Pd., M.Pd NIP 198012232005012001 Penata, III/c	Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan	Anggota
4	Dr. Raden Bambang Sumarsono, S.Pd., M.Pd NIP 197303292005011002 Penata, III/c	Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan	Anggota
5	Lim Kim Hui, Ph.D	Hankuk University of Foreign Studies	Anggota
6	Dika Novita Sari NIM 160131600480	Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan	Anggota
7	Firda Dwi Pratiwi NIM 170131601086	Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan	Anggota
8	Sari Oktavia Ningsih NIM 160131600490	Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan	Anggota

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ormawa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

waktu bulan Juli 2019
di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Setelah melaksanakan tugas ini, Saudara harap menyampaikan laporan secara tertulis kepada Dekan.

2 Juli 2019
Dekan,

Prof. Dr. Bambang Budi Wiyono, M.Pd
NIP 196403121990011001