

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

*Rizky Suryo Jatmiko*

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
[rizkyjatmiko14@gmail.com](mailto:rizkyjatmiko14@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh efikasi diri terhadap motivasi belajar, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar, (3) pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja, (4) pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja, (5) pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *ex-post facto*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2013 - 2017. Sampel penelitian yaitu angkatan 2014 dan 2015 sebanyak 128 responden yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Uji validitas instrumen menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar, (2) ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar, (3) ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja, (4) tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja, dan (5) tidak ada pengaruh signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja.

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

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

**Abstract:** The purpose of this research is to find out: (1) the effect of self-efficacy toward learning motivation, (2) the effect of organizational culture toward learning motivation, (3) the effect of self-efficacy toward job readiness, (4) the effect of organizational culture toward job readiness, (5) the effect of learning motivation toward job readiness. This study used questionnaire method for collecting the data. This study is the research quatitative *ex-post facto*. The population in this research were students in Economic Education from 2013 to 2017. The sample of this study were students of 2014 and 2015 Economic Education as many as 128 respondents who were determined by purposive sampling technique. The test instrument validity used Product Moment Correlation and the test instrument reliability used Cronbach Alpha. The data analysis techniques used path analysis. The results showed that: (1) there were significant of self-efficacy on learning motivation, (2) there were significant of organizational culture on learning motivation, (3) there were significant of self-efficacy on job readiness, (4) there is no significant of organizational culture on job readiness, (5) there is no significant of learning motivation on job readiness.

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

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan dunia industri yang semakin pesat menuntut kebutuhan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam jumlah dan kurun waktu yang memadai. Kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan memiliki pengetahuan semakin lama semakin meningkat, hal ini menyebabkan persaingan di pasar tenaga kerja semakin ketat dan kompetitif. Sementara itu, dari tahun ke tahun tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat. Data BPS tahun 2017 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka Indonesia berdasarkan pendidikan yang ditamatkan untuk Diploma sebesar 6,35 persen dan Universitas sebesar 4,98 persen, sedangkan sumbangan lain berasal dari lulusan Diploma dan Universitas.

Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka di Daerah Istimewa Yogyakarta mencapai 2,84 persen dan pada Februari 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,12 persen (Sakernas Februari 2015 - Februari 2017). Sejalan dengan data BPS, Kementerian Ketenagakerjaan RI mencatat angka pengangguran untuk tingkat pendidikan menengah ke atas (sarjana) cukup tinggi. Menurut Bambang Satrio Lelono (2018) menyatakan bahwa dalam satu tahun lulusan sarjana secara nasional mencapai 750 ribu sampai 800 ribu orang. Seharusnya setelah lulus langsung bekerja, namun pada kenyataannya tidak begitu. Hal tersebut disebabkan karena lulusan perguruan tinggi terlalu banyak memilih pekerja dan menganggap memiliki kompetensi lebih tinggi daripada lulusan SMA atau SMK. Faktor lainnya yaitu karena *miss match* atau ilmu yang dipelajari selalu berbeda dengan kebutuhan dunia kerja serta *under qualified* atau lulusan sarjana namun kemampuan yang dimiliki lulusan tidak menunjukkan keilmuan sarjananya.

Banyak lulusan perguruan tinggi tidak bisa beradaptasi dengan dunia kerja yang berbeda dengan keahlian yang didapatkan ketika menimba ilmu di bangku perkuliahan, sehingga lulusan akan mengalami kesulitan ketika bekerja di luar bidang yang dikuasainya. Kompetensi yang dimiliki mahasiswa tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sebagian mahasiswa bahkan ragu-ragu dalam menyiapkan karir setelah lulus dari perguruan tinggi, sehingga mahasiswa merasa takut dan tidak siap untuk terjun ke dunia kerja. Sudah menjadi sorotan bahwa lulusan perguruan tinggi masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang relevan karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Lulusan perguruan tinggi hampir 60 persen sampai 70 persen memerlukan latihan khusus untuk membekali lulusan sehingga kemampuan yang dimiliki memadai untuk siap terjun ke dunia kerja (Badan Pusat Statistik, 2010).

Mahasiswa dalam usahanya untuk mencapai kesiapan karir yang diinginkan sering kali mengalami hambatan, sehingga diperlukan usaha dan keyakinan dari mahasiswa untuk mengatasi hambatan tersebut. Tingkat usaha mahasiswa untuk mengatasi hambatan itu sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk membentuk perilaku dalam situasi tertentu (Bandura, 1997: 3). Mahasiswa akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan kemampuan akademik dan keterampilan kerja yang mereka miliki dalam rangka meraih karir yang baik di masa yang akan datang, serta berusaha mengatasi permasalahan yang menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan akademik dan keterampilan kerja yang tinggi dalam diri mahasiswa akan membuat mahasiswa tersebut memiliki cita-cita karir yang mantap. Dengan cita-cita karir yang mantap, akan membuat mahasiswa lebih serius untuk mencari informasi mengenai karir dan menyesuaikan kemampuan dan minat yang dimiliki dengan pemahaman mengenai karir, sehingga pada akhirnya mampu menentukan keputusan karir yang tepat. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi juga berarti meyakini bahwa diri sendiri mampu berhasil dan sukses, memiliki komitmen dalam

memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil.

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

Menurut Schein dalam Wibowo (2011: 15), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir, dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Pratiwi (2012: 70) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan hasil. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja organisasi sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja dan begitu pula sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja dan hasil yang ingin dicapai juga akan mengalami penurunan.

Efikasi diri dan budaya organisasi merupakan modal membentuk kesiapan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Dalam hal ini, efikasi diri diharapkan dapat memberi gambaran tingkat kemampuan yang dimiliki mahasiswa dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan yang dihadapi, sedangkan budaya organisasi sebagai acuan tingkah laku dan kompetensi mahasiswa sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Di sisi lain, mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang rendah dan tidak berkecimpung dalam organisasi kampus akan berpengaruh dengan tingkat kematangan mempersiapkan karir. Efikasi diri yang rendah merujuk pada motivasi intrinsik yang rendah pula sehingga mahasiswa akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang dirasa sulit. Mahasiswa merasa tidak berhasil dalam mencapai hasil belajar yang maksimal. Sedangkan tidak aktif dalam organisasi menyebabkan mahasiswa tidak dapat bekerja secara kelompok dan tidak peka dengan keadaan sekitar. Organisasi memberikan dorongan atau motivasi eksternal yang akan mempengaruhi prestasi mahasiswa dalam belajar dan bekerja guna mempersiapkan diri menuju jenjang karir di masa yang akan datang. Motivasi internal dan eksternal yang kuat membuat mahasiswa semakin yakin dengan tujuan belajar yang ingin dicapainya. Menurut Uno (2014: 10), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: 1). Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2). Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, 3). Adanya harapan dan cita-cita, 4). Penghargaan dan penghormatan atas diri, 5). Adanya lingkungan yang baik, dan 6). Adanya kegiatan yang menarik. Keenam indikator ini mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar. Motivasi belajar adalah dorongan dari dalam diri dan dari eksternal siswa yang sedang belajar dalam rangka merubah pola tingkah laku yang didukung oleh unsur-unsur lain yang mendukungnya.

Dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, budaya organisasi yang baik, dan motivasi belajar yang tinggi terus ditingkatkan oleh mahasiswa, maka mahasiswa tersebut akan semakin siap dalam

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan kerja mahasiswa setelah lulus dari perguruan tinggi. Adapun masalah yang dihadapi yaitu tingginya angka pengangguran penduduk yang telah menamatkan jenjang pendidikan perguruan tinggi, banyaknya lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, adanya kesulitan yang dihadapi mahasiswa dalam menyiapkan karir, rendahnya minat mahasiswa untuk mengikuti organisasi kampus, dan rendahnya motivasi mahasiswa dalam belajar. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa di Jurusan Pendidikan Ekonomi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas. Jenis desain penelitian yang digunakan adalah *ex-post facto* yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi kemudian mengamati ke belakang tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kajian tersebut. Penelitian ini dilakukan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada bulan April 2018 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini mencakup mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE UNY angkatan 2013-2017. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE UNY angkatan 2014-2015 sebanyak 128 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket kesiapan kerja, motivasi belajar, efikasi diri, dan budaya organisasi. Analisis data validasi instrumen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji validasi instrumen didapatkan variabel kesiapan kerja gugur 1 item dari 15 item pernyataan yang diajukan, variabel motivasi belajar gugur 1 item dari 15 item pernyataan, variabel efikasi diri gugur 1 item dari 20 item pernyataan, dan variabel budaya organisasi gugur 1 item dari 20 item pernyataan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan diperoleh nilai variabel kesiapan kerja sebesar 0,917, variabel motivasi belajar sebesar 0,900, variabel efikasi diri sebesar 0,885, dan variabel budaya organisasi sebesar 0,963. Oleh karena nilainya lebih dari 0,60 maka instrumen dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Selain analisis validitas dan reliabilitas instrumen, analisis juga dilakukan pada jawaban responden yang terkumpul. Setelah didapatkan jawaban dari responden, selanjutnya data dianalisis menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji

heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis jalur (*Path Analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang data yang diperoleh selama penelitian sebagai berikut:

Untuk menganalisis data perlu dilaksanakan pengujian persyarat analisis sebelum melaksanakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Ada empat syarat dalam uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Run Test*. Secara ringkas uji normalitas disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Test Statistic</i>	<i>Asymp Sig</i>	Kesimpulan
Kesiapan Kerja	0,594	0,05	Normal
Motivasi Belajar	0,174	0,05	Normal
Efikasi Diri	0,075	0,05	Normal
Budaya Organisasi	0,731	0,05	Normal

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* semua variabel penelitian lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keempat data tersebut berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah bersifat linear atau tidak. Untuk mengetahui linearitas yaitu dengan melihat nilai *Sig.* pada *Deviation from Linearity* di *Anova Table*. Hasil uji linearitas secara ringkas disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
ED → MB	1,180	0,282	Linear
BO → MB	1,245	0,221	Linear
ED → KK	1,638	0,052	Linear
BO → KK	1,459	0,097	Linear
MB → KK	1,582	0,090	Linear

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi dari kelima hubungan variabel bebas dengan variabel terikat lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut memenuhi syarat linearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Efikasi Diri	0,639	1,565	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,602	1,660	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Belajar	0,578	1,729	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa variabel efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Spearman*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Efikasi Diri	0,919	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,573	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Belajar	0,318	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai signifikansi setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi syarat heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji prasyarat dan diketahui bahwa sampel berdistribusi normal, bersifat linear, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan analisis jalur. Pada penelitian ini, dilakukan dengan lima uji hipotesis. Berikut adalah ringkasan uji hipotesis penelitian:

### PENGUJIAN HIPOTESIS

Pada pengujian hipotesis penelitian ini akan membuktikan ada tidaknya pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa, serta ada tidaknya pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

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

Untuk menerjemahkan hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat dilihat *critical ratio* (c.r) dan nilai probabilitasnya. Apabila nilai c.r > 1,657 dan nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun sebaliknya, apabila nilai c.r < 1,657 dan nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

#### HIPOTESIS I

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

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian dari Rita Kurniawati (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan motivasi belajar. Hal ini berarti efikasi diri dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi motivasi belajar. Kesimpulan hasil penelitian tersebut yaitu dengan adanya efikasi diri yang baik maka akan membantu siswa untuk mencapai motivasi belajar yang baik pula, sehingga siswa dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Efikasi diri dengan segala aspeknya memang memberikan kontribusi terhadap motivasi belajar meskipun motivasi belajar tidak hanya dipengaruhi oleh faktor efikasi diri saja. Dengan demikian, motivasi belajar yang dimiliki seseorang akan meningkat dengan didukung efikasi diri yang kuat dari seseorang tersebut.

#### HIPOTESIS II

Pada tabel 5, hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,409 dan nilai c.r. sebesar 4,238 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi

belajar mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

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

### HIPOTESIS III

Pada tabel 5, hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,345 dan nilai *c.r.* sebesar 3,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

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

### HIPOTESIS IV

Pada tabel 5, hasil pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,110 dan nilai *c.r.* sebesar 1,139 dengan nilai probabilitas sebesar 0,255. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

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

## HIPOTESIS V

Pada tabel 5, hasil pengujian hipotesis kelima yaitu pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY diperoleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,165 dan nilai c.r. sebesar 1,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,094. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak.

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

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar secara langsung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,335 dan nilai c.r. sebesar 5,173 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000.
2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar secara langsung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,409 dan nilai c.r. sebesar 4,238 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000.
3. Ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,345 dan nilai c.r. sebesar 3,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000.
4. Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNY. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,110 dan nilai c.r. sebesar 1,139 dengan nilai probabilitas sebesar 0,255.
5. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja secara langsung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,165 dan nilai c.r. sebesar 1,674 dengan nilai probabilitas sebesar 0,094.

## SARAN

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Mahasiswa harus mempunyai efikasi diri yang tinggi karena efikasi diri erat kaitannya dengan dengan motivasi intrinsik seseorang. Tingkat efikasi yang dimiliki seseorang akan memunculkan motivasi terutama dalam hal belajar sehingga hasil yang diraih bisa maksimal.
2. Mahasiswa perlu menerapkan budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi erat kaitannya dengan motivasi ekstrinsik seseorang. Dengan budaya organisasi, mahasiswa didorong untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dan membantu mahasiswa dalam memuaskan kebutuhan untuk berkembang. Budaya organisasi yang baik akan memunculkan motivasi terutama dalam aktivitas belajar.
3. Mahasiswa perlu untuk meningkatkan efikasi diri dalam diri mahasiswa tersebut. Mahasiswa yang mempunyai efikasi diri tinggi akan merasa siap dalam menyongsong dunia kerja setelah lulus.

4. Mahasiswa perlu aktif untuk mengikuti organisasi kampus. Dengan mengikuti organisasi kampus dan menerapkan budaya organisasi yang baik dalam kehidupan maka akan meningkatkan kesiapan kerja setelah lulus dari bangku perkuliahan.
5. Mahasiswa perlu untuk terus meningkatkan motivasi belajar di bangku perkuliahan terutama hasrat dan keinginan untuk berhasil yang dimiliki mahasiswa tersebut, sehingga kesiapan mahasiswa untuk menyongsong dunia kerja semakin meningkat pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2010). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2010*. Available FTP. Diakses pada 9 Februari 2018 dari [http://www.bps.go.id/brs\\_file/naker-10Mei2010.pdf](http://www.bps.go.id/brs_file/naker-10Mei2010.pdf)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- BPS D.I. Yogyakarta. (2017). *Keadaan Ketenagakerjaan di D.I. Yogyakarta pada Februari 2017*. Yogyakarta: BPS.
- Herniyani, T. (2011). *Dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Sekolah pada Motivasi Belajar Murid (Studi Kasus: Sekolah SD Swasta AL-ABID Medan)*. Tesis. Medan: STMIK Trigunadarma.
- Kartono, K. & Gulo, D. (1987). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Kurniawati, R. (2012). *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Motivasi Belajar Siswa*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permana, C. (2017). *Pengangguran di Indonesia Tinggi karena Lulusan Perguruan Tinggi Terlalu 'Milih' Pekerjaan*. Diakses pada 12 Februari 2018 dari <http://m.tribunnews.com/nasional/2017/11/08/pengangguran-di-indonesia-tinggi-karena-lulusan-perguruan-tinggi-terlalu-milih-pekerjaan>
- Pratiwi, R. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makassar.
- Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, -Ed. 1,-cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyatmoko, Y. (2014). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2013). *Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa yang Sedang Mempersiapkan Skripsi*. Skripsi. Banjarmasin: Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.
- Zuniarti & Siswanto, B. T. (2013). *Pengaruh Motivasi Belajar, Kinerja Intensitas Pembimbingan Prakerin terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Pariwisata DIY*. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 3, No. 3, 405-415.