

Faktor Penentu Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen: Peran Efikasi Diri, Minat, dan Organisasi

Handri Yani Rumengan¹, Lydia Nova Tengker²

^{1,2,3}Universitas Negeri Manado, Indonesia

E-mail: handrirumengan@unima.ac.id¹, lydiatengker@unima.ac.id²

Article History:

Received: 02 Juni 2025

Revised: 28 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

Keywords: Efikasi Diri,
Minat Kerja,
Keaktifan Berorganisasi,
Kesiapan Kerja

Abstract: Penelitian ini mengkaji pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB Unsrat. Latar belakangnya adalah pesatnya pertumbuhan industri di Indonesia yang meningkatkan permintaan tenaga kerja, namun tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi tetap tinggi. Populasi penelitian meliputi 1.174 mahasiswa angkatan 2019–2021, dengan sampel 92 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (presisi 10%). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independent efikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan program yang dapat meningkatkan keyakinan diri, memperkuat minat kerja, dan mendorong partisipasi aktif mahasiswa dalam organisasi sebagai strategi mempersiapkan lulusan yang siap bersaing di pasar kerja.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri di Indonesia yang semakin pesat telah meningkatkan kebutuhan tenaga kerja. Namun, meskipun permintaan tenaga kerja meningkat, tingkat pengangguran, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi, belum mengalami penurunan signifikan. Kondisi ini diperburuk oleh ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan tuntutan pasar kerja, yang disebabkan oleh belum adanya kesepahaman antara dunia kerja dan lembaga pendidikan tinggi (Behluli et al., 2022; DEFFINIKA et al., 2021; Sen, 2024).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada 2023 tingkat pengangguran Pertumbuhan industri di Indonesia yang semakin pesat telah meningkatkan kebutuhan tenaga kerja. Namun, meskipun permintaan tenaga kerja meningkat, tingkat pengangguran, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi, belum mengalami penurunan signifikan. Kondisi ini diperburuk oleh ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan tuntutan pasar kerja, yang disebabkan oleh belum adanya kesepahaman antara dunia kerja dan lembaga pendidikan tinggi.

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan sarjana meningkat menjadi 5,18% dari 4,80% pada 2022. Kondisi ini menggambarkan bahwa lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya siap menghadapi persaingan kerja. Kesiapan kerja menjadi faktor krusial yang

menentukan keberhasilan lulusan memasuki dunia kerja yang kompetitif dan dinamis (Matsuura & Saito, 2023; Sen, 2024).

Di Provinsi Sulawesi Utara, Kota Manado menempati posisi dengan TPT tertinggi dibandingkan daerah lain. Sebagai pusat pendidikan dengan banyak perguruan tinggi, seharusnya Manado dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja. Namun, fakta menunjukkan masih banyak lulusan yang belum siap bekerja karena keterbatasan keterampilan dan pengalaman.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sam Ratulangi (Unsrat) menjadi salah satu fakultas dengan jumlah mahasiswa terbesar. Jurusan Manajemen, khususnya, memiliki potensi besar menghasilkan lulusan yang siap kerja. Dengan jumlah mahasiswa aktif yang signifikan, diperlukan strategi untuk membekali mereka dengan keterampilan dan kesiapan kerja yang memadai sebelum lulus.

Kesiapan kerja mencakup keterampilan teknis, non-teknis, sikap kerja, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang baik dapat meningkatkan peluang kerja, kinerja, dan kepuasan kerja. Namun, survei internasional juga mengungkapkan bahwa hanya sebagian kecil mahasiswa yang benar-benar siap memasuki dunia kerja (Behluli et al., 2022; Bharati et al., 2024; Yasar & Rejesus, 2020).

Beberapa faktor internal yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja antara lain efikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi. Efikasi diri memengaruhi keyakinan seseorang untuk berhasil menghadapi tantangan kerja, sementara minat kerja mendorong individu untuk mencari dan mengejar peluang yang relevan dengan keahliannya. Keaktifan berorganisasi memberikan pengalaman praktis yang berguna dalam dunia kerja (Bol et al., 2019; Pujol-Jover et al., 2023).

Hasil observasi awal menunjukkan variasi dalam kesiapan kerja mahasiswa. Ada yang memiliki minat dan kesiapan tinggi, namun ada juga yang masih kebingungan menentukan bidang pekerjaan. Keikutsertaan dalam organisasi, baik internal kampus maupun eksternal, berpotensi meningkatkan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan adaptabilitas yang mendukung kesiapan kerja.

Perbedaan temuan penelitian sebelumnya terkait pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja menunjukkan adanya ruang kajian yang masih terbuka. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat, sebagai upaya memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kualitas lulusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel bebasefikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi dengan variabel terikat, yaitu kesiapan kerja. Pendekatan kuantitatif melibatkan analisis statistik untuk menguji hipotesis secara objektif, sementara metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antarvariabel, baik secara parsial maupun simultan (Alessandri et al., 2025; Cheng et al., 2020; Orgambidez et al., 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi (Unsrat) angkatan 2019, 2020, dan 2021. Jumlah mahasiswa pada masing-masing angkatan adalah 131, 408, dan 635 orang, dengan total 1.174 mahasiswa. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik relevan dengan tujuan penelitian, yakni mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif

untuk menganalisis hubungan antara variabel bebasefikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi dengan variabel terikat, yaitu kesiapan kerja. Pendekatan kuantitatif melibatkan analisis statistik untuk menguji hipotesis secara objektif, sementara metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antarvariabel, baik secara parsial maupun simultan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi (Unsrat) angkatan 2019, 2020, dan 2021. Jumlah mahasiswa pada masing-masing angkatan adalah 131, 408, dan 635 orang, dengan total 1.174 mahasiswa. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik relevan dengan tujuan penelitian, yakni mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Rahi et al., 2022; Rai et al., 2022) dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{1174}{1 + \frac{1174 \times (0,10)^2}{1174}} \\
 n &= \frac{1174}{1 + 0,1} \\
 n &= \frac{1174}{1 + 11,74} \\
 n &= \frac{1174}{12,74} \\
 &= 92,15
 \end{aligned}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling (Al-Hamdan & Bani Issa, 2022; Yang et al., 2024), yang mempertimbangkan proporsi jumlah mahasiswa pada tiap angkatan. Pembagian strata dilakukan berdasarkan persentase proporsional dari total populasi:

Tabel 1. Penentuan Sampel

No	Angkatan	Perhitungan Strata	Hasil Sampel
1	2019	$(131/1174) \times 92$	10
2	2020	$(408/1174) \times 92$	32
3	2021	$(635/1174) \times 92$	50

Penelitian ini melibatkan empat variabel dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 2. Defenisi Oprasional

Variabel	Definisi Singkat	Indikator Utama
Efikasi Diri (X1)	Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas (Alwisol dalam Cahyadi, 2021).	Keyakinan diri, optimis, objektif, tanggung jawab, realistis.
Minat Kerja (X2)	Dorongan untuk bekerja demi mencapai tujuan dan harapan (Lestari et al., 2019).	Kesadaran, ketertarikan, minat ekstrinsik, rasa senang, latar belakang

		pendidikan.
Keaktifan Berorganisasi (X3)	Tingkat keterlibatan dan kontribusi dalam organisasi (Sulyanti, 2019).	Pengembangan diri, peningkatan pengetahuan, intelegensi kepribadian.
Kesiapan Kerja (Y)	Kondisi fisik, mental, dan keterampilan yang mendukung kesiapan memasuki dunia kerja (Slameto dalam Yunia, 2022).	Tanggung jawab, berpikir kritis, keterampilan, komunikasi, evaluasi diri.

Anlisis data dilakukan melalui beberapa tahapan: (1) Uji Validitas untuk memastikan instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sig. 0,05), (2) Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha > 0,60, (3) Analisis Deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, (4) Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

- Keterangan :
- Y : Kesiapan Kerja
 - a : Konstanta regresi
 - b₁ b₂ b₃: Koefisien regresi
 - X₁ : Efikasi Diri
 - X₂ : Minat Kerja
 - X₃ : Keaktifan Organisasi
 - e : *Standard error*

Sebelum regresi dijalankan, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas , serta uji heteroskedastisitas . Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial. Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat, sehingga mengurangi bias akibat penambahan variabel bebas (Guillén, 2021; Kim, 2023; Orgambidez et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Statistik

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung Min	r Tabel	Sig.	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	5	0,620	0,205	0,000	Valid
Minat Kerja (X2)	5	0,330	0,205	0,000	Valid
Keaktifan Berorganisasi (X3)	5	0,575	0,205	0,000	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	4	0,688	0,205	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,840	Reliabel diterima
Minat Kerja (X2)	0,673	Reliabel diterima
Keaktifan Berorganisasi (X3)	0,891	Reliabel diterima
Kesiapan Kerja (Y)	0,863	Reliabel diterima

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pertanyaan pada variabel Efikasi Diri, Minat Kerja, Keaktifan Berorganisasi, dan Kesiapan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,205) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

Sementara itu, Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas 0,60, yaitu berkisar antara 0,673 hingga 0,891. Berdasarkan kriteria reliabilitas, nilai tersebut termasuk dalam kategori reliabel, yang berarti instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan pada pengukuran selanjutnya.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji Regresi Linear Berganda	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,698	1,254	—	1,354	0,179
Efikasi Diri (X1)	0,368	0,072	0,480	5,112	0,000
Minat Kerja (X2)	0,193	0,076	0,220	2,541	0,013
Keaktifan Berorganisasi (X3)	0,167	0,054	0,237	3,117	0,002

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Uji Simultan (F)	F Hitung	Sig.
Model	53,812	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 7. Keofesien Determinasi

Koefisien Determinasi	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error Est.
Model	0,804	0,647	0,635	1,44138

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Uji F menghasilkan nilai 53,812 dengan signifikansi 0,000, yang berarti ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai R sebesar 0,804 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,647 mengindikasikan bahwa 64,7% variasi Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator / Statistik	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Sig.	> 0,05 (mis. 0,200)	Sig. > 0,05 → data berdistribusi normal	Normal
Multikolinearitas	Tolerance (X1, X2, X3)	> 0,10	Tolerance > 0,10 → tidak ada multikolinearitas	Bebas multikolinearitas
	VIF (X1, X2, X3)	< 10	VIF < 10 → tidak ada multikolinearitas	
Heteroskedastisitas	Uji Glejser Sig. (X1, X2, X3)	> 0,05	Sig. > 0,05 → tidak ada heteroskedastisitas	Homoskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,5 – 2,5 (mis. 1,987)	Nilai DW berada di antara 1,5 – 2,5 → tidak ada autokorelasi	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi seluruh persyaratan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan *VIF* di bawah 10 untuk semua variabel, sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser memperlihatkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas. Selain itu, nilai Durbin-Watson berada di antara 1,5 dan 2,5, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis Ekonomi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara ekonomi, hal ini mencerminkan bahwa individu dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tantangan pasar tenaga kerja. Efikasi diri mendorong mahasiswa untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mengasah keterampilan, dan memanfaatkan peluang kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini penting karena efikasi diri menjadi modal psikologis yang dapat meningkatkan daya saing lulusan, terutama di tengah kompetisi ketat dan tingginya tingkat pengangguran terdidik (Anam & Stracke, 2020; Mahmudiono et al., 2021; Yasin et al., 2022).

Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara ekonomi, minat kerja dapat diartikan sebagai bentuk human capital investment, di mana mahasiswa yang memiliki ketertarikan kuat terhadap dunia kerja akan lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan relevan. Minat yang tinggi memicu produktivitas karena individu lebih termotivasi untuk mencari pengalaman magang, mengikuti pelatihan, atau terlibat dalam proyek yang sesuai dengan bidang studinya. Dengan demikian, penguatan minat kerja berpotensi meningkatkan kualitas angkatan kerja dan

mengurangi skill mismatch yang sering menjadi masalah di pasar kerja Indonesia (Bahasoan & Hadi, 2023; Hassan et al., 2024; Tjahjadi et al., 2022).

Keaktifan berorganisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dalam perspektif ekonomi, organisasi menjadi wadah pembentukan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kerjasama tim, yang semuanya memiliki nilai tinggi di pasar kerja modern. Mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan jaringan sosial (networking), yang pada gilirannya dapat memperluas akses informasi dan peluang kerja. Fenomena ini sejalan dengan konsep social capital, di mana hubungan sosial yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi individu (Petruzziello et al., 2021; Rantung, 2019; Situmorang & Salim, 2021)

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa efikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan tingkat kontribusi 64,7%. Ini berarti hampir dua pertiga variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Bagi perguruan tinggi, temuan ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan program pembelajaran dengan pelatihan pengembangan diri, pembinaan minat kerja, dan dukungan terhadap kegiatan organisasi mahasiswa. Langkah ini dapat meningkatkan relevansi lulusan terhadap kebutuhan pasar kerja dan menurunkan angka pengangguran terdidik.

Dari sudut pandang ekonomi makro, peningkatan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas nasional. Angkatan kerja yang siap secara mental, terampil, dan memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih cepat terserap di pasar kerja, sehingga mengurangi time lag antara kelulusan dan penempatan kerja. Efek berantai dari hal ini adalah peningkatan pendapatan individu, peningkatan konsumsi rumah tangga, serta pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini bukan hanya relevan bagi mahasiswa dan perguruan tinggi, tetapi juga memiliki implikasi strategis bagi pembangunan ekonomi Indonesia secara keseluruhan (Agoes Salim et al., 2023; Hoff et al., 2025; Wujema et al., 2022).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB Unsrat. Hal ini menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi modal penting dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan di dunia kerja. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, adaptif, dan mampu mengatasi tantangan yang ada di lingkungan kerja.

Selain itu, minat kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki minat kuat untuk bekerja akan lebih terdorong untuk mengembangkan kompetensi, mencari pengalaman praktis, serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri. Minat kerja yang tinggi mendorong individu untuk secara aktif mempersiapkan diri, sehingga transisi dari bangku kuliah ke dunia kerja dapat berlangsung lebih lancar.

Keaktifan berorganisasi menjadi faktor lain yang berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu, komunikasi, dan kerja sama tim. Keterampilan ini merupakan soft skills yang sangat dibutuhkan di dunia kerja modern dan menjadi nilai tambah di mata pemberi kerja.

Berdasarkan hasil uji simultan, efikasi diri, minat kerja, dan keaktifan berorganisasi

secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,7% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sementara 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti pembelajaran mandiri, literasi digital, pengalaman magang, dan kondisi ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki peran strategis dalam membentuk kesiapan kerja yang optimal.

Dengan temuan ini, perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan program yang berfokus pada penguatan efikasi diri, peningkatan minat kerja, dan dukungan terhadap keaktifan berorganisasi mahasiswa. Langkah ini tidak hanya akan mempersiapkan lulusan untuk lebih cepat terserap di dunia kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif dan siap menghadapi dinamika pasar kerja global.

DAFTAR REFERENSI

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154–2164. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2025). Direct and indirect longitudinal relationships among self-efficacy, job performance and career advancements. *International Journal of Psychology*, 60(1). <https://doi.org/10.1002/ijop.13262>
- Anam, S., & Stracke, E. (2020). The role of self-efficacy beliefs in learning English as a foreign language among young Indonesians. *TESOL Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1002/tesj.440>
- Bahasoan, A. N., & Hadi, Z. (2023). On the Performance of Civil Servants at Marine and Fishery Service Office Majene District. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 268–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.62398/probis.v14i2.90>
- Behluli, A., Qerimi, F., Pula, F., & Shabani, L. (2022). The Impact of Graduates' Skills on Facing Challenges in the Labor Market. *Emerging Science Journal*, 6(2), 399–417. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-02-014>
- Bharati, T., Fakir, A. M. S., & Yoman, W. (2024). Internal Migration and Labor Market Outcomes in Indonesia. *Economic Development and Cultural Change*, 72(2), 997–1040. <https://doi.org/10.1086/721684>
- Bol, T., Ciocca Eller, C., van de Werfhorst, H. G., & DiPrete, T. A. (2019). School-to-Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Outcomes. *American Sociological Review*, 84(2), 275–307. <https://doi.org/10.1177/0003122419836081>
- Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., Zeng, W., & Hu, X. (2020). Paediatric nurses' general self-efficacy, perceived organizational support and perceived professional benefits from Class A tertiary hospitals in Jilin province of China: the mediating effect of nursing practice environment. *BMC Health Services Research*, 20(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4878-3>
- DEFFNIKA, I., PUTRI, I. W., & ANGIN, K. B. (2021). HIGHER EDUCATION AND TRAINING TOWARDS GLOBAL COMPETITIVENESS AND HUMAN DEVELOPMENT IN INDONESIA. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 38(4), 1280–1288. <https://doi.org/10.30892/gtg.38436-770>
- Guillén, L. (2021). When (and why) job self-efficacy does not promote career success: The roles of resilience and organizational prototypicality. *Human Relations*, 74(8), 1267–1295. <https://doi.org/10.1177/0018726720912309>

- Hassan, R. S., Amin, H. M. G., & Ghoneim, H. (2024). Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: the mediating role of work engagement and job self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 702. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03177-0>
- Hoff, K. A., Granillo-Velasquez, K. E., Hanna, A., Morris, M. L., Oswald, F. L., & Rounds, J. (2025). Interest Gaps in the Labor Market: Comparing People's Vocational Interests with National Job Demands. *Journal of Business and Psychology*, 40(1), 57–77. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09945-8>
- Kim, J.-S. (2023). Effect of Psychological Meaningfulness on Job Involvement, Proactive Behavior, and Performance: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy. *Sustainability*, 15(13), 10208. <https://doi.org/10.3390/su151310208>
- Mahmudiono, T., Setyaningtyas, S. W., Rachmah, Q., Nindya, T. S., Megatsari, H., Indriani, D., Rifqi, M. A., & Kriengsinyos, W. (2021). Self-efficacy in physical activity and glycemic control among older adults with diabetes in Jagir Subdistrict, Surabaya, Indonesia. *Heliyon*, 7(7), e07578. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07578>
- Matsuura, T., & Saito, H. (2023). Foreign direct investment and labor demand by skill in Indonesian manufacturing firms. *Review of World Economics*, 159(4), 921–941. <https://doi.org/10.1007/s10290-022-00485-y>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821–828. <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Nursing Review*, 66(3), 381–388. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Pujol-Jover, M., Duque, L. C., & Riera-Prunera, M.-C. (2023). The recruit requirements of recent graduates: approaching the existing mismatch. *Total Quality Management & Business Excellence*, 34(1–2), 57–70. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2029695>
- Rahi, S., Alghizzawi, M., Ahmad, S., Munawar Khan, M., & Ngah, A. H. (2022). Does employee readiness to change impact organization change implementation? Empirical evidence from emerging economy. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 235–253. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0137>
- Rai, A., Patyal, V. S., & Maheshwari, S. (2022). The Mediating Role of Self-efficacy between Job Challenges and Work Engagement: Evidence from Indian Power Sector Employees. *Journal of Public Affairs*, 22(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2494>
- Rantung, M. I. R. (2019). Implementasi Kebijakan Persyaratan Kualitas Air Minum Isi Ulang di Kecamatan Tondano Selatan. *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara (JURNAL ADMINISTRATOR)*, 1(1). <https://doi.org/10.36412/jan.v1i1.1003>
- Sen, K. (2024). Broken Ladders? Labour Market Inequality in Indonesia and India. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 60(2), 161–191. <https://doi.org/10.1080/00074918.2024.2389593>
- Situmorang, D. D. B., & Salim, R. M. A. (2021). Perceived parenting styles, thinking styles, and gender on the career decision self-efficacy of adolescents: how & why? *Heliyon*, 7(3), e06430. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06430>

- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Nadyaningrum, V., & Aminy, A. (2022). Human capital readiness and global market orientation in Indonesian Micro-, Small- and-Medium-sized Enterprises business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 79–99. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0181>
- Wujema, B. K., Mohd Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2022). The Role of Self-Efficacy as a Mediating Variable in CareerEDGE Employability Model: The Context of Undergraduate Employability in the North-East Region of Nigeria. *Sustainability*, 14(8), 4660. <https://doi.org/10.3390/su14084660>
- Yang, Y., Wen, B., & Song, Y. (2024). A Moderated Mediation Model on the Relationship Among Public Service Motivation (PSM), Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Readiness for Change. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X241281750>
- Yasar, M., & Rejesus, R. M. (2020). International linkages, technology transfer, and the skilled labor wage share: Evidence from plant-level data in Indonesia. *World Development*, 128, 104847. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104847>
- Yasin, B., Kasim, U., Mustafa, F., Marhaban, S., & Komariah, E. (2022). Self-Efficacy of English Language Teachers With Low and High Curriculum Literacy in Indonesian Schools. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 24(2), 81–97. <https://doi.org/10.15446/profile.v24n2.96187>