

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP *SELF-EFFICACY* MAHASISWA DALAM MENGHADAPI SELEKSI *MANAGEMENT* *TRAINEE*

Nissi Putrision Panjaitan¹, Mery Citra Sondari²

Universitas Padjadjaran

nissi22001@mail.unpad.ac.id¹, mery.sondari@unpad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengukur tingkat Kompetensi, tingkat Self-Efficacy, serta pengaruh Kompetensi terhadap Self-Efficacy dalam menghadapi seleksi program Management Trainee pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran (FEB Unpad). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh survei pendahuluan terhadap 38 mahasiswa tingkat akhir yang menunjukkan bahwa 47,3% responden masih ragu-ragu hingga tidak yakin dalam menghadapi seleksi tersebut, meskipun telah memiliki rekam jejak kompetensi yang relatif memadai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada 125 responden yang ditentukan melalui teknik proportionate stratified random sampling. Kompetensi diukur menggunakan delapan dimensi kerangka NACE (2021), sedangkan Self-Efficacy diukur menggunakan tiga dimensi teori Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023), yaitu Magnitude, Strength, dan Generality. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan tingkat Kompetensi berada pada kategori Tinggi (rata-rata 3,684), sementara Self-Efficacy berada pada kategori Sedang (rata-rata 3,389). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-Efficacy (koefisien jalur 0,682, T-statistics 14,724, P-values 0,000), serta mampu menjelaskan 46,5% variasi Self-Efficacy ($R\text{-Square} = 0,465$) dengan kontribusi pengaruh berkategori besar ($f^2 = 0,869$). Kesenjangan antara tingkat Kompetensi yang tinggi dan Self-Efficacy yang masih sedang mengindikasikan bahwa penguasaan kompetensi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi seleksi program Management Trainee.

Kata Kunci: Kompetensi, Management Trainee, NACE, Self-Efficacy, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to measure the level of Competency, the level of Self-Efficacy, and the effect of Competency on Self-Efficacy in facing Management Trainee program selection among final-year students of the Faculty of Economics and Business, Universitas Padjadjaran (FEB Unpad). The study was motivated by a preliminary survey of 38 final-year students showing that 47.3% remained hesitant or unconfident about the selection despite having adequate competency records. A quantitative method with a descriptive-verificative approach was employed. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 125 respondents selected via proportionate stratified random sampling. Competency was measured using the eight-

dimension NACE (2021) framework, while Self-Efficacy was measured using Bandura's (in Schunk & DiBenedetto, 2023) three dimensions: Magnitude, Strength, and Generality. Data were analyzed using SEM-PLS with SmartPLS 4. The results show Competency falls into the High category (mean = 3.684) while Self-Efficacy falls into the Moderate category (mean = 3.389). Competency positively and significantly affects Self-Efficacy (path coefficient = 0.682, T-statistics = 14.724, $p = 0.000$), explaining 46.5% of its variance ($R^2 = 0.465$) with a large effect size ($f^2 = 0.869$). This gap between high Competency and moderate Self-Efficacy indicates that competency mastery does not yet fully translate into self-confidence in facing selection.

Keywords: *Competence, Management Trainee, NACE, Self-Efficacy, SEM-PLS*

PENDAHULUAN

Lingkungan profesional pada masa kini melewati fase transformasi yang masif dipicu oleh kemajuan teknologi digital, kecerdasan buatan, otomatisasi, hingga perubahan model bisnis secara global (World Economic Forum, 2025). Transisi tersebut turut merombak mekanisme kerja serta konfigurasi kompetensi yang diperlukan di berbagai bidang industri (International Labour Organization, 2023). Transformasi ini juga mendorong meningkatnya kebutuhan terhadap *hybrid skills*, yaitu kombinasi kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan literasi digital, sehingga perusahaan tidak lagi hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, dan kemampuan belajar cepat (National Association of Colleges and Employers, 2021).

Pergeseran kebutuhan tersebut turut berdampak pada mekanisme rekrutmen sumber daya manusia. Banyak perusahaan kini mengadopsi konsep *talent readiness* melalui program-program bergengsi seperti *Management Trainee* (MT) untuk menjangkau kandidat pemimpin masa depan yang memiliki kemampuan belajar cepat, adaptif, serta terampil memecahkan masalah (The Talent Games, 2024). Proses seleksinya umumnya mengarah pada *competency-based recruitment*, di mana perusahaan tidak hanya menilai pengetahuan, tetapi juga perilaku dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam situasi nyata (The Talent Games, 2024).

Di Indonesia, tantangan ketenagakerjaan lulusan perguruan tinggi masih menjadi perhatian. Badan Pusat Statistik (2025) mencatat rasio tunakarya terbuka di kalangan alumni perguruan tinggi masih berada pada angka 5,39%, sementara International Labour Organization (2022) menyoroti adanya *skills mismatch* akibat ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki lulusan dan kualifikasi yang dicari oleh industri. Kesenjangan ini turut tercermin pada kesiapan psikologis mahasiswa: sebagian mahasiswa tingkat akhir masih menunjukkan keraguan, rasa minder, dan kecenderungan *overthinking* ketika menghadapi seleksi kerja yang kompetitif, termasuk seleksi program *Management Trainee* (Tomlinson, 2017). Keraguan tersebut berakar pada konsep efikasi diri (*self-*

efficacy), yang merujuk pada rasa percaya diri seseorang mengenai kapasitas dirinya saat mengelola maupun melaksanakan langkah-langkah untuk meraih tujuan tertentu (Bandura, dalam Schunk & DiBenedetto, 2023). Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah cenderung memiliki keaktifan dan persistensi yang lebih rendah dalam proses pencarian kerja (Petruzzello et al., 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengulas keterkaitan antara kompetensi dan *self-efficacy* pada konteks kesiapan kerja dan *employability*. Penelitian Wang et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi *employability* berhubungan positif dengan *career self-efficacy* mahasiswa. Andre Tadya Fahlevi & Maryani (2022) membuktikan bahwa kompetensi komunikasi interpersonal berhubungan positif dan signifikan dengan *self-efficacy* mahasiswa, sejalan dengan temuan Paais & Apituley (2023) serta Cahyadiana (2020) yang mengonfirmasi besarnya dampak keterampilan teknis (*hard skill*) maupun keterampilan nonteknis (*soft skill*) dalam membentuk *self-efficacy*. Pada konteks profesi spesifik, Romadon & Fridatien (2019) menyimpulkan adanya kontribusi positif dari kompetensi auditor dalam mendorong *self-efficacy* yang kemudian meningkatkan kinerja, sementara Sholihah & Listiadi (2022) membuktikan bahwa kompetensi kejuruan dan kematangan vokasional mampu memperkuat keyakinan diri tersebut, yang pada gilirannya mengoptimalkan kematangan kerja. Di sisi lain, Zhong et al. (2020) serta Sanz-Martínez & Camacho (2026) menegaskan bahwa *self-efficacy* berperan vital bagi peningkatan *employability* dan mulusnya transisi para alumni baru saat memasuki ranah profesional.

Pada lingkup manajemen sumber daya manusia yang lebih luas, sejumlah kajian dalam artikel berkala ilmiah bidang SDM dan pelayanan publik turut mengonfirmasi kontribusi kompetensi, faktor psikologis, dan perilaku organisasi terhadap kesiapan kerja individu. Febrianka (2025) menemukan bahwa keyakinan diri beserta *soft skills*, baik jika diuji bersama-sama maupun parsial, memberikan dampak yang nyata serta berarti pada kematangan mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja.

Sejalan dengan itu, Aminah et al. (2021) membuktikan bahwa pengalaman kerja turut menentukan kinerja pegawai, sementara Prastyatini (2023) menunjukkan bahwa dimensi psikologis berupa motivasi dan *self-efficacy* terbukti secara empiris memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam mendorong minat serta orientasi berkarier mahasiswa. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumen bahwa kompetensi tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan faktor keyakinan diri dan pengalaman dalam membentuk kesiapan serta keyakinan individu menghadapi tuntutan pekerjaan, termasuk dalam konteks seleksi program *Management Trainee*.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi secara konsisten ditemukan berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada berbagai konteks profesi, seperti auditor, akuntansi, maupun *employability* lulusan secara umum. Namun demikian, kajian

yang secara spesifik menguji pengaruh kompetensi terhadap *self-efficacy* dalam konteks seleksi program *Management Trainee* pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia masih relatif terbatas. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada hubungan kompetensi dan *self-efficacy* secara umum atau pada profesi tertentu, belum pada konteks seleksi kerja kompetitif berskala *talent pipeline* seperti program *Management Trainee*. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kompetensi, yang diukur secara komprehensif melalui delapan dimensi kerangka NACE (2021), terhadap *self-efficacy* yang diukur melalui tiga dimensi teori kognitif sosial Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023) — *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality* — secara spesifik dalam konteks kesiapan mahasiswa tingkat akhir menghadapi seleksi program *Management Trainee*, sebuah celah riset yang belum banyak dikaji pada konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

Sebagai gambaran awal, survei pendahuluan terhadap 38 mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran (FEB Unpad) menunjukkan bahwa 47,3% responden berada pada kluster ragu-ragu hingga tidak yakin dalam menghadapi seleksi program *Management Trainee*, meskipun mereka telah memiliki rekam jejak kompetensi dan pengalaman praktis yang relatif memadai. Fenomena tersebut memperlihatkan belum selarasnya antara kompetensi yang dimiliki dengan keyakinan diri yang dirasakan oleh mahasiswa, sehingga memunculkan permasalahan penelitian: bagaimana tingkat kompetensi dan tingkat *self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir FEB Unpad, serta bagaimana kontribusi kecakapan tersebut dalam membentuk keyakinan diri ketika menghadapi seleksi program *Management Trainee*. Berdasarkan permasalahan tersebut, diajukan hipotesis bahwa kompetensi mahasiswa tingkat akhir FEB Unpad berada pada kategori tinggi (H1), *self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir FEB Unpad dalam menghadapi seleksi program *Management Trainee* berada pada kategori tinggi (H2), dan kompetensi memberikan dampak positif serta berarti bagi perkembangan *self-efficacy* pada mahasiswa akhir di lingkungan FEB Unpad dalam menghadapi seleksi program *Management Trainee* (H3).

Berdasarkan uraian tersebut, studi ini dilaksanakan dengan tujuan memetakan kualitas kompetensi, gambaran *self-efficacy*, sekaligus menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efikasi diri yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir rumpun Ekonomi dan Bisnis di Universitas Padjadjaran dalam menghadapi seleksi program *Management Trainee*.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang diterapkan ialah kuantitatif melalui penggabungan analisis deskriptif serta verifikatif bersifat asosiatif kausal. Adapun subjek yang menjadi populasi sasaran meliputi 558 mahasiswa tingkat akhir (angkatan 2022, semester 8) di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran (FEB Unpad) dari lima program

studi. Sampel ditetapkan sebesar 125 responden berdasarkan ketentuan dari kriteria Hair et al. (2019) yang mensyaratkan minimum rasio 5 banding 1 terhadap total indikator dalam SEM-PLS, dan penentuannya dilakukan lewat pendekatan sampel acak berstrata proporsional (*proportionate stratified random sampling*).

Jenis data primer diperoleh melalui penyebaran instrumen kuesioner berskala pilihan 5 poin yang disebar secara daring. Variabel kompetensi (X) diukur menggunakan delapan dimensi kerangka (NACE (2021), yaitu *Career and Self-Development*, *Communication*, *Critical Thinking*, *Equity and Inclusion*, *Leadership*, *Professionalism*, *Teamwork*, dan *Technology* (16 indikator). Variabel *self-efficacy* (Y) diukur menggunakan tiga dimensi Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023), yaitu *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality* (9 indikator).

Proses pengolahan data mengandalkan pendekatan SEM-PLS berbantuan SmartPLS 4, melalui pengujian model pengukuran (*outer model*) yang mencakup aspek validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk, dilanjutkan dengan model struktural (*inner model*) (koefisien jalur, *T-statistics*, *P-value*, R^2 , dan f^2). Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% (nilai T-statistic berada di atas 1,96 dan P-value berada di bawah nilai 0,05).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendekatan secara deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tingkat kompetensi dan *self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir FEB Unpad berdasarkan respons 125 responden terhadap kuesioner berskala Likert 5 poin. Pemberian makna terhadap nilai rata-rata (*mean*) menggunakan pembagian kelas interval dengan rentang 0,80: Sangat Rendah (skor 1,00–1,80), Rendah (skor 1,81–2,60), Sedang (skor 2,61–3,40), Tinggi (skor 3,41–4,20), serta Sangat Tinggi (skor 4,21–5,00).

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi (X) (N = 125)

No.	Dimensi	Rata-rata	Kategori
1	<i>Career and Self-Development</i>	3,572	Tinggi
2	<i>Communication</i>	3,736	Tinggi
3	<i>Critical Thinking</i>	3,672	Tinggi
4	<i>Equity and Inclusion</i>	3,744	Tinggi
5	<i>Leadership</i>	3,692	Tinggi
6	<i>Professionalism</i>	3,812	Tinggi
7	<i>Teamwork</i>	3,644	Tinggi

8	<i>Technology</i>	3,596	Tinggi
	Rata-rata Total	3,684	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 1, seluruh delapan dimensi kompetensi National Association of Colleges and Employers (2021) termasuk ke dalam kualifikasi yang Tinggi, lewat capaian rerata keseluruhan sebesar 3,684. Sektor *Professionalism* mencatatkan skor paling maksimal (3,812), mencerminkan kekuatan mahasiswa dalam hal etika kerja, integritas, dan regulasi emosi. Sebaliknya, *Career and Self-Development* mendapat skor terendah (3,572), mengindikasikan bahwa perencanaan karier mandiri jangka panjang masih menjadi aspek yang paling menantang. Temuan ini mendukung penerimaan H1.

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Variabel *Self-Efficacy* (Y) (N = 125)

No.	Dimensi	Rata-rata	Kategori
1	<i>Magnitude</i>	3,387	Sedang
2	<i>Strength</i>	3,384	Sedang
3	<i>Generality</i>	3,395	Sedang
	Rata-rata Total	3,389	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Merujuk pada data di Tabel 2, seluruh aspek yang mengukur efikasi diri (*self-efficacy*) secara konsisten menunjukkan klasifikasi yang Sedang, dengan rata-rata total 3,389. Skor terendah ditemukan pada indikator keyakinan penuh untuk berhasil diterima dalam program MT (2,992), di mana 85 dari 125 responden memilih jawaban ragu-ragu. Temuan ini mengindikasikan bahwa H2 tidak terdukung; *self-efficacy* mahasiswa tidak berada pada kategori tinggi sebagaimana diduga.

Hasil Analisis Verifikatif (SEM-PLS)

Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	<i>Outer Loading</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	CR	Status
Kompetensi (X)	0,702 – 0,753	0,523	0,939	0,942	Valid & Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (Y)	0,734 – 0,877	0,630	0,926	0,931	Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah melalui SmartPLS 4 (2026)

Secara keseluruhan, 25 indikator (16 indikator Kompetensi, 9 indikator *Self-*

Efficacy) memenuhi syarat pengujian validitas konvergen. Hal ini dibuktikan oleh perolehan nilai *outer loading* yang sama dengan atau lebih besar dari 0,700 serta nilai AVE di atas 0,500. Selain itu, ketentuan validitas diskriminan juga terpenuhi berdasarkan kriteria beban silang (*cross loading*) maupun metode Fornell-Larcker. Capaian indikator *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* kedua konstruk terbukti berada jauh melampaui batas minimum sebesar 0,700, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Tabel 4. Hasil Evaluasi Inner Model dan Uji Hipotesis H3

Jalur	Path Coefficient	T-statistics	P-value	R ²	f ²	Keputusan
Kompetensi (X) → Self-Efficacy (Y)	0,682	14,724	0,000	0,465	0,869	H3 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah melalui Prosedur Bootstrapping SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* (koefisien jalur = 0,682; T-statistics = 14,724 > 1,96; P-value = 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Kompetensi mampu menjelaskan 46,5% variasi *self-efficacy* (R² = 0,465), dengan ukuran efek berkategori besar (f² = 0,869).

Pembahasan

Tingkat Kompetensi Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Unpad (H1)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan kompetensi mahasiswa tingkat akhir FEB Unpad berada pada kategori Tinggi (rata-rata 3,684), sehingga H1 diterima. Seluruh delapan dimensi NACE (2021) secara konsisten berada pada kategori Tinggi, dengan *Professionalism* sebagai dimensi tertinggi (3,812) dan *Career and Self-Development* sebagai yang terendah (3,572). Tingginya kompetensi ini berkaitan erat dengan rekam jejak praktis responden: 96,8% pernah magang, 94,4% aktif berorganisasi, dan 72,8% pernah mengikuti pelatihan karier. Dalam kerangka Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023), akumulasi pengalaman tersebut berfungsi sebagai *mastery experiences* yang memperkuat kapasitas kerja objektif mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan Orr et al. (2023) bahwa kompetensi lulusan berkaitan erat dengan kesiapan kerja dan daya saing di pasar tenaga kerja, serta konsisten dengan standar National Association of Colleges and Employers (2021) yang menetapkan delapan kompetensi inti sebagai fondasi *career readiness* lulusan perguruan tinggi.

Tingkat Self-Efficacy Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Unpad (H2)

Berbeda dengan kompetensi, *self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir FEB Unpad dalam menghadapi seleksi program MT berada pada kategori Sedang (rata-rata 3,389), sehingga H2 ditolak. Ketiga dimensi — *Magnitude* (3,387), *Strength* (3,384), dan

Generality (3,395) — secara konsisten berada pada kategori Sedang, mengindikasikan bahwa ketidakyakinan mahasiswa bersifat merata pada seluruh aspek keyakinan diri. Indikator terendah ditemukan pada keyakinan penuh untuk berhasil diterima dalam program MT (2,992), di mana mayoritas responden memilih jawaban ragu-ragu. Temuan ini selaras dengan Tomlinson (2017) bahwa lulusan perguruan tinggi kerap mengalami ketidakpastian karier dan meragukan kesiapan dirinya memasuki dunia profesional. Secara teoretis, kondisi ini diterangkan oleh prinsip *domain specific* Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023) — seseorang dapat memiliki kompetensi objektif yang tinggi namun *self-efficacy* pada konteks seleksi yang sangat kompetitif dan penuh ambiguitas dapat tetap berada pada level moderat apabila pengalaman langsung menghadapi format seleksi tersebut belum banyak dimiliki.

Pengaruh Kompetensi terhadap *Self-Efficacy* dalam Menghadapi Seleksi Program *Management Trainee* (H3)

Hasil uji SEM-PLS membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* (koefisien jalur = 0,682; *T-statistics* = 14,724; *P-value* = 0,000), sehingga H3 diterima. Nilai $R^2 = 0,465$ menunjukkan kompetensi mampu menjelaskan 46,5% variasi *self-efficacy*, dengan ukuran efek besar ($f^2 = 0,869$). Temuan ini berpijak pada proposisi utama *Social Cognitive Theory* Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023) bahwa *mastery experiences* merupakan sumber pembentukan *self-efficacy* yang paling fundamental — penguasaan kedelapan dimensi kompetensi NACE bertindak sebagai representasi *mastery experiences* yang mendorong mahasiswa menilai dirinya lebih mampu menghadapi seleksi. Hasil ini konsisten dengan Wang et al. (2022), Andre Tadya Fahlevi & Maryani (2022), Papis & Apituley (2023), serta Cahyadiana (2020), yang secara konsisten menemukan pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap *self-efficacy*.

Temuan yang paling krusial adalah adanya *gap* nyata antara tingginya kompetensi (kategori Tinggi, rata-rata 3,684) dan moderatnya *self-efficacy* (kategori Sedang, rata-rata 3,389), meskipun keduanya terbukti berhubungan secara signifikan. Kondisi ini relevan dengan pandangan Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2023) bahwa kompetensi yang dimiliki tidak selalu secara linear tercermin dalam keyakinan diri apabila tidak ditopang oleh sumber *self-efficacy* lainnya — *vicarious experiences*, *verbal persuasion*, dan *physiological states* — yang tidak dieksplorasi dalam model penelitian ini dan menjelaskan 53,5% variasi *self-efficacy* yang tersisa.

SIMPULAN

Studi ini dilaksanakan dengan tujuan memetakan kualitas kompetensi, gambaran *self-efficacy*, sekaligus membuktikan seberapa besar dampak kompetensi terhadap efikasi diri yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir rumpun Ekonomi dan Bisnis di Universitas Padjadjaran dalam menghadapi seleksi program *Management Trainee*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa tingkat kompetensi para praktikan menjelang kelulusan di FEB Unpad masuk ke dalam kualifikasi Tinggi. Hal ini didukung oleh perolehan nilai seluruh delapan dimensi NACE (2021) secara konsisten berkategori Tinggi sehingga H1 diterima, sementara tingkat *self-efficacy* berada pada kategori Sedang dengan ketiga dimensi Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto (2023) — *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality* — secara konsisten berkategori Sedang sehingga H2 ditolak. Kompetensi terbukti memberikan kontribusi searah serta berdampak nyata dalam meningkatkan efikasi diri, yang berarti bahwa H3 didukung oleh data empiris. Namun, ditemukan *gap* antara kompetensi yang berkategori Tinggi dan *self-efficacy* yang berkategori Sedang, mengindikasikan bahwa penguasaan kompetensi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi seleksi program *Management Trainee*. Berdasarkan temuan tersebut, mahasiswa disarankan melengkapi pengembangan kompetensi dengan simulasi seleksi kerja secara langsung; perguruan tinggi disarankan mengoptimalkan program *career preparation* yang mencakup pembekalan psikologis seperti simulasi wawancara dan *mock assessment center*; serta penelitian selanjutnya disarankan mengkaji sumber-sumber pembentukan *self-efficacy* lainnya — *vicarious experiences*, *verbal persuasion*, dan *physiological states* — sebagai variabel yang dapat diintegrasikan dalam model penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Andre Tadya Fahlevi, & Maryani, A. (2022). Hubungan Kompetensi Komunikasi Interpersonal dengan Self-Efficacy Mahasiswa Fikom Unisba 2017. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v2i1.809>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2025*.
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1). <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.139>
- Febrianka, A. . M. H. . & W. W. (2025). Pengaruh efikasi diri dan soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(2).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Number 1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- International Labour Organization. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People*.

- International Labour Organization. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*.
- National Association of Colleges and Employers. (2021). *Career Readiness Competencies*.
- Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. In *Higher Education Research and Development* (Vol. 42, Number 7).
<https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
- Paais, M., & Apituley, M. R. (2023). Pengaruh Kemampuan Hard Skill dan Soft Skill terhadap Self Efficacy Mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 13(3).
<https://doi.org/10.24127/gdn.v13i3.7838>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1).
<https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Prastyatini, S. L. Y. . C. U. H. . & W. R. A. (2023). Peran motivasi, self efficacy, tri pusat pendidikan, dan efektivitas pelatihan brevet pajak dalam minat berkarir mahasiswa akuntansi di bidang perpajakan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3).
- Romadon, A. S., & Fridatien, E. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empris Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Solusi*, 17(4). <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1773>
- Sanz-Martínez, P., & Camacho, B. M. (2026). From classroom to career: Self-efficacy and employment success of graduates with disabilities. *Higher Education*.
<https://doi.org/10.1007/s10734-025-01614-w>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2023). Albert Bandura's legacy in education. In *Theory into Practice* (Vol. 62, Number 3).
<https://doi.org/10.1080/00405841.2023.2226560>
- Sholihah, N. H., & Listiadi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Kejuruan Akuntansi Dan Kematangan Vokasional Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Intervening Self-Efficacy. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(2).
<https://doi.org/10.21831/jpai.v19i2.39310>
- The Talent Games. (2024). *Management Trainee Program: Recruitment Trends and Challenges*.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education and Training*, 59(4). <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>

- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*.
- Zhong, L., Qian, Z., & Wang, D. (2020). How does the servant supervisor influence the employability of postgraduates? Exploring the mechanisms of self-efficacy and academic engagement. *Frontiers of Business Research in China, 14*(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00079-1>