

Self-efficacy dan Employability: Peran Mediasi Achievement Motivation pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang akan Memasuki Dunia Kerja

Voni Wulandari ¹, Mega Asri Zona ², Jean Elikal Marna ³ & Oknaryana ⁴
Universitas Negeri Padang ^{1,2,3,4}

*Corresponding author, e-mail: voniwulandari01@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 11 Mei 2024
Accepted 27 Juni 2024
Published 30 Juni 2024

Keywords: self-efficacy, employability, achievement motivation

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v7i2.15910>

ABSTRACT

This research aims to find the influence of self-efficacy and achievement motivation on employability. This research is causal research with cross-sectional data. This research is causal research. The population of this study were all final year students of FEB UNP, totaling 1,117 students. The total sample used was 95 students who were taken using simple random sampling technique. Data collection using a questionnaire with a Likert Scale. The data was then analyzed using SmartPLS 4 software. The results of data processing in this research indicate that: (1) self-efficacy has a positive and significant influence on employability (2) self-efficacy has a positive and significant influence on achievement motivation (3) achievement motivation has a positive and significant influence on employability (4) achievement motivation has a positive and significant influence on employability through achievement motivation.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Employability digunakan untuk menggambarkan kemungkinan seseorang mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan (Pool et al., 2014). *Employability* merupakan fondasi utama yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan (Lau et al., 2014). Selain itu, konsep ini juga bisa menjadi pondasi yang kuat untuk membantu mahasiswa meraih kesuksesan dalam karier mereka. Karena objek penelitian ini adalah mahasiswa di perguruan tinggi, maka definisi spesifik *employability* dapat dipandang sebagai seperangkat kemampuan yang membantu mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus dan mencapai kesuksesan dalam proses pengembangan karirnya, seperti pengetahuan pekerjaan, keterampilan, pengaturan diri, keterampilan komunikasi, dan hubungan interpersonal (Harvey, 2001). Keahlian kerja yang tangguh dapat memberikan mahasiswa perguruan tinggi keunggulan

kompetitif di pasar kerja dan memastikan kesuksesan mereka di tempat kerja yang akan datang (Millican & Bourner, 2011).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employability*, seperti *self-efficacy*, *career aspirations*, *achievement motivation* (Wang et al., 2022). Kemudian *academic performance*, *self-efficacy*, dan *achievement motivation* (Li et al., 2022). Selanjutnya sikap karier yang berubah-ubah (Sultana & Farooq Malik, 2020). Selain itu faktor lain yang mempengaruhi *employability* yaitu *self-efficacy*, harga diri, dan kesuksesan karir (Ahmed et al., 2019).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan luasnya peran seseorang berpengaruh positif dengan persepsi *employability* seseorang (Ahmed et al., 2019). Menurut Stead et al. (2022), *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan yang diberikan. *Self-efficacy* yang ada pada karyawan menunjukkan keyakinan diri bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas apapun kapan saja. *Self-efficacy* menekankan bahwa semakin besar keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk melakukan sejumlah tindakan, semakin besar kemungkinan mereka akan memulai dan bertahan dalam aktivitas tertentu. Hamzah et al. (2021), melalui penelitiannya menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan fisik, dan prestasi akademik.

Dalam *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *self-efficacy* dianggap sebagai faktor pribadi yang berpengaruh pada pengambilan keputusan karier dan pencapaian kelayakan kerja. Peneliti sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan positif antara *self-efficacy* dan kelayakan kerja dapat dijelaskan oleh penelitian yang melibatkan mahasiswa pascasarjana dan mahasiswa universitas di China (Zhong et al., 2020). Rangkaian hubungan antara elemen-elemen ini lebih lanjut menjelaskan bagaimana individu mencapai keberhasilan dalam pengembangan karier. Oleh karena itu, SCCT menjadi dasar teoritis dalam menilai *self-efficacy* terhadap kelayakan kerja dalam penelitian ini (Liu et al., 2020). Selain itu, penelitian tersebut menemukan peningkatan *self-efficacy*, khususnya dalam pengambilan keputusan karier, diyakini dapat meningkatkan kelayakan kerja dan meningkatkan peluang pekerjaan bagi mahasiswa. SCCT merupakan model yang tervalidasi secara empiris dan telah diterima secara luas (Burga et al., 2020).

Dengan demikian, hipotesis berdasarkan teori SCCT menekankan bahwa perkembangan karir dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. *Self-efficacy* adalah salah satu faktor personal yang memainkan peran kunci dalam memotivasi individu untuk mengejar tujuan karir dan mengatasi hambatan. SCCT menggambarkan bahwa pengalaman pribadi, observasi terhadap orang lain, serta umpan balik dari lingkungan, semuanya dapat memengaruhi pembentukan dan perubahan *self-efficacy*. Dalam konteks karir, pengalaman sukses dalam pekerjaan atau pengaruh positif dari mentor dapat meningkatkan *self-efficacy* seseorang, yang pada gilirannya dapat memperkuat *employability*. Dengan demikian, SCCT memberikan kerangka kerja yang bermanfaat untuk memahami bagaimana *self-efficacy* dapat memengaruhi pengembangan karir dan, khususnya, bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan *employability* individu. Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis pertama.

Hipotesis 1: *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* mahasiswa tingkat akhir.

Social Cognitive Career Theory (SCCT) menggambarkan bahwa *self-efficacy* tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, tetapi juga oleh observasi terhadap orang lain (model peran) dan umpan balik sosial. Melalui pengamatan model peran yang sukses dalam mencapai tujuan, individu dapat mengembangkan keyakinan diri mereka sendiri. Dalam konteks *achievement motivation*, SCCT menunjukkan bahwa pengalaman sukses, umpan balik positif, dan dukungan sosial dapat memperkuat motivasi intrinsik individu untuk mencapai lebih banyak pencapaian. Keyakinan diri yang kuat yang diperoleh melalui *self-efficacy* dapat menjadi pendorong yang penting terhadap *achievement motivation*.

Dengan demikian, SCCT menekankan bahwa pengalaman, observasi, dan umpan balik dapat membentuk dan memperkuat kedua variabel ini. *Self-efficacy* yang tinggi dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan menggunakan SCCT sebagai kerangka kerja, kita dapat memahami bahwa *self-efficacy* dan *achievement motivation* tidak hanya saling terkait, tetapi juga dapat saling memperkuat dalam konteks pengembangan karir. Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis kedua.

Hipotesis 2: *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *achievement motivation* mahasiswa tingkat akhir.

Selain *self-efficacy*, *achievement motivation* juga dapat mempengaruhi *employability* pada mahasiswa. Motivasi untuk mencapai prestasi juga memiliki dampak yang cukup besar pada berbagai tindakan, khususnya pada kemampuan kerja, sebagaimana telah diamati dalam penelitian Barron dan Harackiewicz (2001). Motivasi berprestasi menyatakan bahwa mahasiswa dengan karakteristik psikologis ini sepenuhnya memiliki motivasi untuk mencapai tujuan dengan sukses, memperoleh kepercayaan diri yang lebih besar dalam tujuan mereka, dan menghindari kegagalan dalam berbagai situasi yang berbeda (Ishihara et al., 2018). Orang yang sangat termotivasi untuk berprestasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dibanding yang tidak (Huang et al., 2022).

Berdasarkan temuan penelitian-penelitian yang telah ada, *achievement motivation* diuji dan diketahui berhubungan positif dengan kelayakan kerja. *Achievement motivation* merupakan dorongan intrinsik yang mendorong orang untuk mengembangkan kemampuan mereka guna mencapai impian-impian yang mereka kejar dalam kehidupan sehari-hari dan berbagai aktivitas (Suny & Partini Suardiman, 2019). Teori motivasi dalam studi-studi terkait pendidikan saat ini mencakup berbagai sifat, seperti tujuan, kebutuhan, keinginan, emosi, nilai, dan minat (Wang et al., 2020). Berdasarkan teori SCCT menekankan pentingnya pengaruh lingkungan sosial, pengamatan orang lain, dan pengalaman pribadi dalam perkembangan karir. *Achievement motivation* dapat dipengaruhi oleh model peran (*role models*) dan lingkungan sosial yang memberikan dorongan positif terhadap pencapaian. Menurut teori SCCT, individu yang memiliki *achievement motivation* yang tinggi mungkin mencari dan mengamati orang-orang yang

telah mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Observasi ini dapat memperkuat keyakinan individu akan kemungkinan mencapai tujuan mereka sendiri.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, SCCT menggambarkan bahwa *achievement motivation* dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang meningkatkan *employability*. Selain itu, individu dengan motivasi pencapaian yang tinggi mungkin lebih cenderung mengambil risiko dan mencari peluang untuk karir yang akan memberikan dampak terhadap nilai dan daya saing mereka di pasar tenaga kerja. Dengan demikian, SCCT menyediakan dasar konseptual untuk memahami bagaimana *achievement motivation* dapat memengaruhi pengembangan karir dan, khususnya, bagaimana hal itu dapat berkontribusi pada peningkatan *employability* individu. Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis ketiga.

Hipotesis 3: *Achievement motivation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employability* mahasiswa tingkat akhir.

Achievement motivation berfungsi sebagai mediator antara *self-efficacy* dan *employability*. Artinya, *self-efficacy* tidak hanya secara langsung memengaruhi *employability*, tetapi juga melalui pengaruhnya terhadap *achievement motivation*. Motivasi pencapaian memfasilitasi perjalanan individu untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk diterima di pasar kerja.

Social Cognitive Career Theory (SCCT) menekankan peran pengalaman pribadi, observasi model peran yang sukses, dan umpan balik sosial dalam pembentukan *self-efficacy* dan *achievement motivation*. Observasi terhadap orang-orang yang berhasil dapat menjadi sumber inspirasi dan penguatan keyakinan diri. Melalui interaksi antara *self-efficacy*, *achievement motivation*, dan pengalaman lingkungan, SCCT memberikan gambaran holistik tentang bagaimana individu dapat mengembangkan keterampilan dan motivasi intrinsik yang meningkatkan *employability* mereka. Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis keempat.

Hipotesis 4: *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employability* melalui peran mediasi *achievement motivation* mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian ini fokus kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Ketertarikan peneliti timbul karena terdapat kecenderungan bahwa sejumlah mahasiswa menghadapi kesulitan dalam memasuki dunia kerja atau mencapai kesuksesan karier setelah lulus. Permasalahan ini dapat mencakup kurangnya keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau kurangnya persiapan secara menyeluruh untuk menghadapi tantangan di dunia profesional. Sementara itu, pendidikan tinggi di era modern menuntut mahasiswa tidak hanya memiliki keahlian akademis tetapi juga keterampilan dan sikap yang nantinya meningkatkan nilai dan daya saing mereka ketika berada di pasar tenaga kerja. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut, (1) untuk dapat mengetahui sejauhmana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, (2) untuk dapat mengetahui sejauhmana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Achievement*

Motivation pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, (3) untuk dapat mengetahui sejauhmana pengaruh *Achievement Motivation* terhadap *Employability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dan untuk dapat mengetahui sejauhmana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employability* yang di mediasi oleh *Achievement Motivation* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai *employability* ini adalah jenis metode penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian kausal. Karena objek penelitian adalah Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Negeri Padang, maka populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir FEB UNP yang berjumlah 1.117 mahasiswa. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* untuk menentukan responden. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diperoleh jumlah responden minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer (melalui kuisioner) dan sekunder (melalui studi kepustakaan), yang dikumpulkan dari bulan Januari sampai Maret 2024. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data survey dengan kuisioner yang dibuat dengan skala Likert 1-5. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan menggunakan software SmartPLS 4 untuk pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

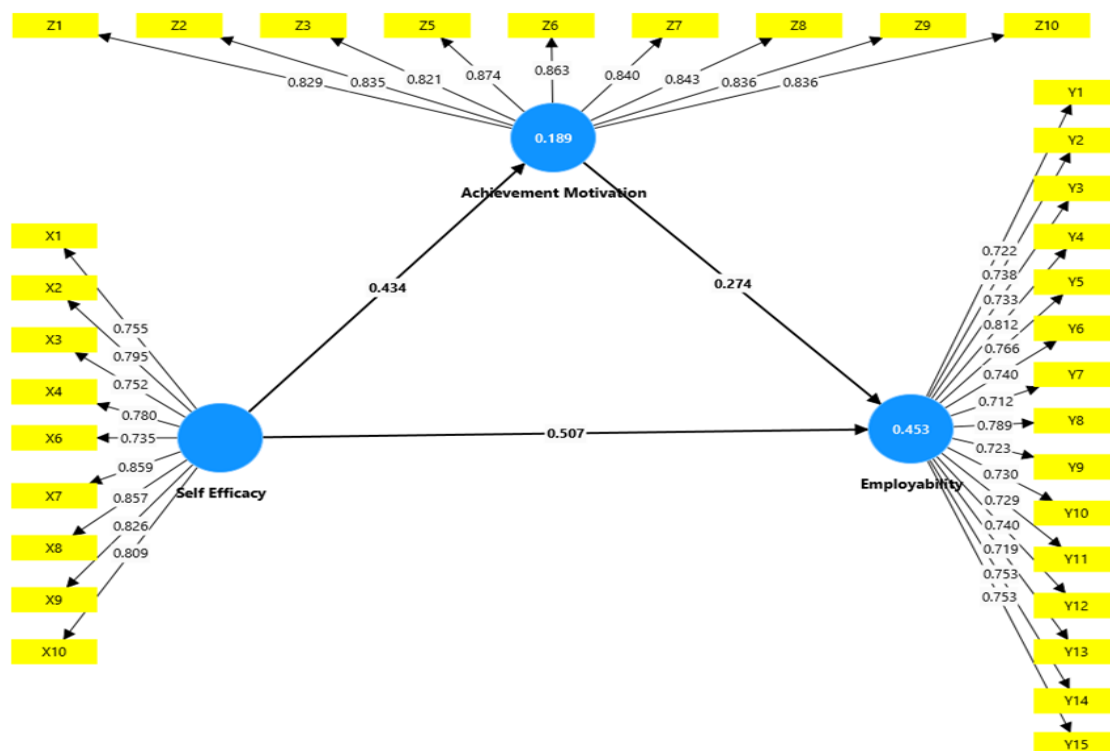
Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi untuk variabel *employability*, dengan menggunakan 2 indikator dan 16 item pernyataan, diperoleh total keseluruhan indikator yang digunakan untuk *employability* menghasilkan akumulasi rata-rata (*Mean*) 3,995 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80% dengan kategori cukup. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang sudah mencukupi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkannya lebih lanjut, agar mahasiswa tingkat akhir FEB UNP memiliki *employability* yang optimal. Hal ini penting agar mahasiswa FEB UNP dapat mempersiapkan diri mereka secara efektif untuk memasuki pasar tenaga kerja dan merencanakan karier mereka dengan lebih baik.

Selanjutnya, variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*. Dalam mengukur variabel *self-efficacy*, penelitian ini menggunakan 3 indikator dengan 10 item pertanyaan diperoleh total keseluruhan indikator yang digunakan untuk *self-efficacy* menghasilkan akumulasi rata-rata (*Mean*) 3,881 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78% dengan kategori cukup. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang sudah mencukupi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkannya lebih lanjut, agar mahasiswa tingkat akhir FEB UNP memiliki *self-efficacy* yang

baik. Hal ini bisa membantu mahasiswa tingkat akhir FEB UNP mengembangkan ketangguhan mental yang penting untuk menghadapi tantangan yang mungkin mereka hadapi dimasa depan. Terakhir, variabel ketiga dalam penelitian ini adalah *achievement motivation* dengan 2 indikator dan 10 item pertanyaan. Total keseluruhan indikator yang digunakan untuk *achievement motivation* menghasilkan akumulasi rata-rata (*Mean*) 3,844 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77% dengan kategori cukup. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *achievement motivation* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang sudah mencukupi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkannya lebih lanjut, agar mahasiswa tingkat akhir FEB UNP memiliki *achievement motivation* yang baik. Meskipun tingkat *achievement motivation* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang sudah cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam kedua indikator tersebut Upaya perlu dilakukan untuk memperkuat harapan akan keberhasilan dan mengurangi ketakutan akan kegagalan, sehingga mahasiswa dapat menjadi lebih termotivasi dan siap menghadapi tantangan akademik dan profesional yang ada.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji ini biasanya meliputi penilaian validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas, setiap indikator dievaluasi berdasarkan *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)*, sedangkan uji reliabilitas dapat dilihat berdasarkan *composite reliability (CR)*.



Gambar 1. *Outer Model* Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil outer loading akhir yang dapat dilihat pada gambar 1. Pada gambar 1 terlihat bahwa indikator masing – masing variabel memiliki nilai *convergent validity* yang dapat dikategorikan tinggi, karena semua indikator yang digunakan memiliki *loading factor* di atas 0,7.

Tabel 1. Hasil Analisis *Square Root of Average (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self-Efficacy (X)</i>	0,709
<i>Employability (Y)</i>	0,554
<i>Achievement Motivation (Z)</i>	0,636

Sumber : Data primer diolah dengan *SmartPLS4* (2024)

Hasil pengolahan data di tabel 1, diperoleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada kuisioner yang digunakan telah memenuhi *rule of thumb* yang disyaratkan, yaitu nilainya diatas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kuisioner yang digunakan memiliki tingkat validitas yang baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi persyaratan kualitas *convergent validity*.

Tabel 2. Uji Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (ρ_a)
<i>Self -Efficacy (X)</i>	0.951	0.971
<i>Employability (Y)</i>	0.942	0.945
<i>Achievement Motivation (Z)</i>	0.929	0.932

Sumber : Data primer diolah dengan *SmartPLS4* (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk semua konstruknya adalah >0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria atau reliable (Hair et al., 2017).

Tabel 3. Hasil Analisis R-Square

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
<i>Employability (Y)</i>	0.453	0.441
<i>Achievement Motivation (Z)</i>	0.189	0.180

Sumber : Data primer diolah dengan *SmartPLS4* (2024)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel *employability* diperoleh sebesar 0.453, hasil ini menunjukkan bahwa 45,3% variabel *employability* dapat dipengaruhi oleh

variabel *self-efficacy* dan *achievement motivation*. Sedangkan untuk variabel *achievement motivation* diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.189, hasil ini menunjukkan 18,9% variabel *achievement motivation* dapat dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy* dan 81.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar ketiga variabel penelitian. Dengan menggunakan PLS, pengujian antar variabel secara statistik dilakukan dengan menggunakan simulasi (Hair et al., 2019). Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap data hasil kuisioner penelitian yang sudah diperoleh. Pengujian dengan menggunakan *bootstrapping* bertujuan untuk mengurangi dan menghindari kemungkinan terjadinya masalah data yang tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Analisis Inner Model

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Achievement Motivation</i> (Z) → <i>Employability</i> (Y)	0.274	0.266	0.126	2.176	0.030
<i>Self-Efficacy</i> (X) → <i>Achievement Motivation</i> (Z)	0.434	0.448	0.105	4.144	0.000
<i>Self-Efficacy</i> (X) → <i>Employability</i> (Y)	0.507	0.528	0.083	6.098	0.000

Sumber : Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2024)

Berdasarkan informasi yang diberikan pada tabel di atas, hasil dari hipotesis disajikan sebagai berikut :

Hipotesis 1: Variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap *employability*, dengan menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,098 > 1,96 dan batas dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,507. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1, yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP terbukti.

Hipotesis 2: Variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap *achievement motivation*, dengan menunjukkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,144 > 1,96 dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,434. Hasil ini mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *achievement motivation* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP.

Hipotesis 3: Variabel *achievement motivation* berpengaruh terhadap *employability*, dengan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,176 > 1,96 dan koefisien determinasi sebesar 0,274. Hasil penelitian ini juga menunjukkan dukungan terhadap hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa

achievement motivation memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP.

Tabel 5. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi

Variabel			Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self-efficacy (X)	→		0.119	0.115	0.060	1.989	0.047
Achievement Motivation (Z)							
	→						
Employability (Y)							

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan koefisien variabel mediasi. Hasil tersebut menunjukkan hasil *t-statistic* pengaruh mediasi antara *self-efficacy* terhadap *employability* melalui *achievement motivation* sebesar 1,989 > 1,96 dengan original sampel sebesar 0,119.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap *employability* dengan *achievement motivation* sebagai variabel mediasi. Objek pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ada di Universitas Negeri Padang.

Total capaian responden (TCR) dari hasil pengolahan data distribusi frekuensi variabel *self-efficacy* menunjukkan skor rata-rata (*Mean*) sebesar 3,881 dengan TCR 78%. Persentase ini termasuk dalam kategori cukup, yang bisa diterjemahkan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir FEB UNP sudah baik namun masih bisa ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh *self-efficacy* yang dirasakan mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hasil pengolahan TCR menunjukkan bahwa variabel *employability* memiliki rata-rata skor sebesar 3,995 dengan TCR 80%. Nilai ini termasuk dalam kategori cukup yang bisa diartikan bahwa variabel *employability* mahasiswa tingkat akhir FEB UNP masih perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *achievement motivation* adalah 3,844 dengan TCR 77% yang termasuk dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *achievement motivation* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir FEB UNP masih perlu untuk ditingkatkan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employability*

Hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *employability* pada mahasiswa yang berada pada tingkat akhir di FEB UNP. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur 0,507 dan nilai *t-statistic* sebesar 6,098 dan nilai *p-value* 0,000. Hasil pengolahan data ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self-efficacy* terhadap variabel *employability*, sehingga hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Hasil statistic penelitian ini menunjukkan bahwa jika *self-efficacy* yang dirasakan oleh mahasiswa semakin tinggi maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *employability*. Jika mahasiswa tingkat akhir di FEB UNP memiliki *self-efficacy* yang bisa dikategorikan tinggi, maka mereka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, memiliki kepercayaan diri, dan bersedia mempelajari keterampilan baru serta memperoleh pengetahuan teknis baru maka akan mempengaruhi pada kelayakan kerja sehingga sebelum lulus dan memasuki dunia kerja, mahasiswa tersebut bisa menyiapkan diri dengan lebih baik.

Berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), pengalaman sukses dalam pekerjaan atau pengaruh positif dari mentor dapat meningkatkan *self-efficacy* seseorang, yang pada gilirannya dapat memperkuat *employability*. Dengan demikian, SCCT memberikan kerangka kerja yang bermanfaat untuk memahami bagaimana *self-efficacy* dapat memengaruhi pengembangan karir dan, khususnya, bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan *employability* individu.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya, yang menjadikan variabel *employability* sebagai elemen utama yang memungkinkan mahasiswa meraih sukses dalam karir yang mereka pilih serta memperoleh peluang kerja yang lebih besar (Flores et al., 2017). Penelitian Zhong et al. (2020) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel *self-efficacy* dan *employability* pada mahasiswa sarjana dan pascasarjana di universitas yang ada di China. Selain itu, penelitian tersebut menemukan peningkatan *self-efficacy*, khususnya dalam pengambilan keputusan karier, diyakini dapat meningkatkan kelayakan kerja dan meningkatkan peluang pekerjaan bagi mahasiswa.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Achievement Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *achievement motivation* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien 0,434 dan *t-statistic* 4,144, serta nilai *p-value* 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap *achievement motivation*, sehingga hipotesis 2 yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa jika *self-efficacy* yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir FEB UNP semakin tinggi maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *achievement motivation* mahasiswa tersebut. Jika *self-efficacy* meningkat dan membawa dampak pada tingkat *achievement motivation*, mahasiswa tingkat akhir FEB UNP dapat mempersiapkan diri mereka dengan baik untuk sukses didunia kerja, karena mereka membawa sikap kerja keras, ketekunan, komitmen, dan kepercayaan diri yang tinggi.

Berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *Self-efficacy* yang tinggi dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan menggunakan SCCT sebagai kerangka kerja, kita dapat memahami bahwa *self-efficacy* dan *achievement motivation* tidak hanya saling terkait, tetapi juga dapat saling memperkuat dalam konteks pengembangan karir.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian para ahli terdahulu. Menurut Wang et al. (2022) *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *achievement motivation*. Tingkat *self-efficacy* yang berbeda mempengaruhi *achievement motivation*, dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi mengarah pada tingkat *achievement motivation* yang lebih tinggi, dan begitu sebaliknya. Oleh karena itu keyakinan diri yang kuat yang diperoleh melalui *self-efficacy* dapat menjadi pendorong yang penting terhadap *achievement motivation*.

Pengaruh *Achievement Motivation* terhadap *Employability*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *achievement motivation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien 0,274 dengan *t-statistic* 2.176 dan nilai *p value* 0,030 yang mana nilai tersebut <0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *achievement motivation* terhadap *employability*, sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika *self-efficacy* yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir FEB UNP semakin tinggi maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *achievement motivation* mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Jika tingkat *achievement motivation* yang tinggi pada mahasiswa tingkat akhir dapat meningkatkan *employability* mereka, karena mereka lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, mengambil tanggung jawab ekstra, dan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka menjadi kandidat yang menarik bagi perusahaan yang mencari individu yang dapat berkontribusi secara positif dan proaktif. *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) mengemukakan bahwa *achievement motivation* dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang meningkatkan *employability*. Selain itu, individu dengan motivasi pencapaian yang tinggi mungkin lebih cenderung mengambil risiko dan mencari peluang karir yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian para ahli terdahulu. *Achievement motivation* diuji dan diketahui berhubungan positif dengan kelayakan kerja. Motivasi pencapaian merupakan dorongan intrinsik yang mendorong orang untuk mengembangkan kemampuan mereka guna mencapai impian-impian yang mereka kejar dalam kehidupan sehari-hari dan berbagai aktivitas (Sunny & Partini Suardiman, 2019). Teori motivasi dalam studi-studi terkait pendidikan saat ini mencakup berbagai sifat, seperti tujuan, kebutuhan, keinginan, emosi, nilai, dan minat (Wang et al., 2020).

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employability* dengan *Achievement Motivation* sebagai variabel mediasi

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* melalui *achievement motivation*. Hasil ini diperoleh berdasarkan hasil *t-statistic* sebesar 1.989 dan *p-value* 0,047 yang berarti bahwa hasil tersebut signifikan. Sedangkan besarnya koefisien jalur pengaruh *self-efficacy* terhadap *employability* melalui *achievement motivation* yang dapat diberikan adalah sebesar 0,119. Hal ini menunjukkan nilai koefisien jalur hipotesis ini berada pada rentang 0 sampai dengan 1

yang berarti bahwasanya *achievement motivation* mampu meningkatkan *self-efficacy* terhadap *employability* dan memberikan pengaruh yang positif. Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara *self-efficacy* terhadap *employability* melalui *achievement motivation* adalah positif dan signifikan. Ketika *self-efficacy* yang dirasakan baik maka itu akan meningkatkan *achievement motivation* dan dengan *achievement motivation* yang meningkat maka secara otomatis juga akan meningkatkan *employability*. Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir FEB UNP dapat memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat *employability* mereka, akan tetapi pengaruh tersebut akan lebih baik jika *self-efficacy* yang dirasakan diikuti oleh pengaruh *achievement motivation* secara tidak langsung, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hal ini dapat diartikan bentuk *self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP berdampak pada *achievement motivation* mahasiswa tingkat akhir dan juga akan diikuti oleh *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP.

Berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menekankan peran pengalaman pribadi, observasi model peran yang sukses, dan umpan balik sosial dalam pembentukan *self-efficacy* dan *achievement motivation*. Observasi terhadap orang-orang yang berhasil dapat menjadi sumber inspirasi dan penguatan keyakinan diri. Melalui interaksi antara *self-efficacy*, *achievement motivation*, dan pengalaman lingkungan, SCCT memberikan gambaran holistik tentang bagaimana individu dapat mengembangkan keterampilan dan motivasi intrinsik yang meningkatkan *employability* mereka.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian para ahli terdahulu. Motivasi berprestasi memiliki dampak positif terhadap efikasi diri mahasiswa, dan bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi memiliki rasa kelayakan kerja yang lebih tinggi di perguruan tinggi dan universitas. Motivasi berprestasi menyatakan bahwa siswa dengan karakteristik psikologis ini dimotivasi sepenuhnya untuk mencapai tujuan dengan sukses, memperoleh kepercayaan diri yang lebih besar dalam tujuan mereka, dan menghindari kegagalan dalam berbagai situasi yang berbeda (Ishihara et al., 2018). Orang yang sangat termotivasi untuk berprestasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dibidang sosial (Huang et al., 2022). Dalam penelitian yang dilakukan (Wang et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memediasi hubungan antara *self-efficacy* secara umum dan kelayakan kerja pada kalangan mahasiswa.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh variable *self-efficacy* terhadap *employability* melalui *achievement motivation* sebagai pemediasi. Objek penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang akan memasuki dunia kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 4. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh secara langsung, positif, dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap

employability pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hal ini berarti bahwa apabila *self-efficacy* yang dirasakan semakin tinggi, maka akan meningkat *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP; (2) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *self-efficacy* terhadap *achievement motivation* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir FEB UNP yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat motivasi pencapaian yang baik; (3) Terdapat pengaruh langsung, positif, dan signifikan antara *achievement motivation* terhadap *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir FEB UNP yang memiliki motivasi pencapaian yang tinggi cenderung memiliki kemampuan kelayakan kerja yang lebih baik; (4) Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan antara variabel *self-efficacy* terhadap *employability*. Variabel mediasi yang digunakan yaitu *achievement motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang dirasakan semakin baik, maka akan meningkatkan *achievement motivation*, jika *achievement motivation* meningkat atau positif secara otomatis juga akan meningkatkan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir FEB UNP yang sedang mempersiapkan diri untuk bekerja.

REFERENSI

- Ahmed, H., Nawaz, S., & Imran Rasheed, M. (2019). Self-efficacy, Self-Esteem, and Career Success: The Role of Perceived Employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18–32. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1906202>
- Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 706–722. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.706>
- Burga, R., Leblanc, J., & Rezania, D. (2020). Exploring Student Perceptions of Their Readiness for Project Work: Utilizing Social Cognitive Career Theory. *Project Management Journal*, 51(2), 154–164. <https://doi.org/10.1177/8756972819896697>
- Flores, L. Y., Navarro, R. L., & Ali, S. R. (2017). The State of SCCT Research in Relation to Social Class: Future Directions. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 6–23. <https://doi.org/10.1177/1069072716658649>
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations. In *Journal of Advertising* (Vol. 46, Issue 1). https://rdw.rowan.edu/business_facpub
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1). <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Huang, X., Wang, C., Hua, L., Gao, Y., Zhou, S., & Wang, X. (2022). Social Context, Self-Efficacy, and Patient-Centered Service Behavior of Medical Professionals: The Moderating

- Role of Achievement Motivation. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.784228>
- Ishihara, T., Morita, N., Nakajima, T., Okita, K., Sagawa, M., & Yamatsu, K. (2018). Modeling relationships of achievement motivation and physical fitness with academic performance in Japanese schoolchildren: Moderation by gender. *Physiology and Behavior*, 194, 66–72. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2018.04.031>
- Lau, H. H., Hsu, H. Y., Acosta, S., & Hsu, T. L. (2014). Impact of participation in extra-curricular activities during college on graduate employability: an empirical study of graduates of Taiwanese business schools. *Educational Studies*, 40(1), 26–47. <https://doi.org/10.1080/03055698.2013.830244>
- Li, X., Pu, R., & Phakdeephrot, N. (2022). The influence of achievement motivation on college students' employability: A chain mediation analysis of self-efficacy and academic performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972910>
- Liu, X., Peng, M. Y. P., Anser, M. K., Chong, W. L., & Lin, B. (2020). Key Teacher Attitudes for Sustainable Development of Student Employability by Social Cognitive Career Theory: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Problem-Based Learning. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01945>
- Millican, J., & Bourner, T. (2011). Student-community engagement and the changing role and context of higher education. *Education + Training*, 53(2–3), 89–99. <https://doi.org/10.1108/00400911111115645>
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education and Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 49(4). <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Sultana, R., & Farooq Malik, O. (2020). Protean career attitude, perceived internal employability and perceived external employability; does self-efficacy make a difference? In *Middle East J. Management* (Vol. 7, Issue 4).
- Suny, I., & Partini Suardiman, S. (2019). Is Modelling Technique Effective to Improve Achievement Motivation of Junior High School Students? *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i17.4667>
- 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>
- Wang, M. Te, Guo, J., & Degol, J. L. (2020). The Role of Sociocultural Factors in Student Achievement Motivation: A Cross-Cultural Review. In *Adolescent Research Review* (Vol. 5, Issue 4, pp. 435–450). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00124-y>
- 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>