



Jurnal Ilmiah Aset
Vol. 25 No. 2
September 2023
p-ISSN 1693-928X
e-ISSN 2685-9629

Apakah *Self Efficacy* Memediasi Pengaruh Kompetensi, Mindset, Pendidikan terhadap Kesempatan Kerja Lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang ?

Rifan Yahya
Ratih Hesti Utami
Ira Setiawati

Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel,
Kec. Semarang Timur, Jawa Tengah
Email: irasetiawati@upgris.ac.id

Abstract: *The research was conducted aiming to determine the effect of mindset competency, education through self-efficacy as a mediating variable on job opportunities for graduates of the Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang. The research method used is quantitative descriptive analysis. The population of this study used a saturated sample, meaning that the entire population consisted of 118 graduates. Data obtained through the telegram group "management carrier project". The data analysis technique used was the Structural Equation Modeling (SEM). The results of the analysis show that competency variables affect employment opportunities, mindset influences employment opportunities, education influences employment opportunities, self-efficacy influences employment opportunities, competence influences employment opportunities mediated by self-efficacy, mindset does not affect employment opportunities which is mediated by self-efficacy, education influences employment opportunities which is mediated by self-efficacy of graduates of the Faculty of Economics and Business, PGRI Semarang University.*

hal. 153-161
DOI: 10.37470/1.25.2.227

Diterima : 4 April 2023
Disetujui : 20 April 2023

Keywords : *Competence, mindset, education, self-efficacy, job opportunities.*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang dengan pertumbuhan penduduk yang begitu cepat sehingga angka angkatan kerja lebih cepat tumbuh daripada lapangan kerja. Ketidakseimbangan inilah yang menjadi pokok permasalahan yang di hadapi bangsa saat ini, fenomena ini berdampak pada kenaikan angka pengangguran. Pada prespektif ekonomi, pengangguran merupakan produk gagal dari penyerapan tenaga kerja di pasar pencarian kerja. Proses pencarian kerja oleh para pencari kerja menjadi faktor meningkatnya angka pengangguran, hal itu karena semakin periode waktu yang digunakan para pencari kerja maka akan meningkatkan pengangguran (Kusyono, 2019).

Negara Indonesia memiliki kecenderungan semakin tinggi tingkat pendidikan individu maka akan memiliki kemungkinan besar menganggur, hal ini disebabkan pencapaian pendidikan

seseorang merupakan *value* atau nilai yang didapatkan sehingga individu tersebut berasumsi bahwa pekerjaan yang layak adalah yang sesuai dengan kemampuannya yang menghasilkan uang, status sosial dan kepuasan (Rahayu, 2017).

Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) pada bulan Febuari 2022 tingkat pengangguran terdidik berada di angka 5,83 tentunya angka ini masih bisa ditekan lagi dengan pengoptimalan pembangunan mental dan spiritual dari sumber daya manusia. Kesiapan dalam menghadapi persaingan dunia kerja bukan hanya sekedar mampu dan cakap dalam setiap mata perkuliahan namun juga kepercayaan diri seorang lulusan baru perguruan tinggi terhadap kemampuan dan potensi yang dimiliki baik secara *soft skill* maupun *hard skil*. Kesempatan kerja terbuka untuk semua orang namun ketentuan dalam bidang pekerjaan selalu menjadi batu sandungan yang terkadang belum dipersiapkan

oleh lulusan baru perguruan tinggi, di Indonesia sendiri kaum terpelajar ataupun sarjana memiliki waktu tunggu yang bervariasi dalam mendapatkan pekerjaannya dan bahkan cenderung lama hingga mendapatkan pekerjaan (Hartinah, 2019).

Universitas PGRI Semarang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang cukup terkemuka berlokasi di Indonesia. Peningkatan Simkatmawa 2021 oleh Kemendikbudristek Universitas PGRI Semarang masuk dalam 21 besar nasional, tentu saja hal ini bukan semata karena citra perguruan tinggi namun juga ditentukan oleh kualitas mahasiswa yang nantinya akan menjadi pengaruh dalam mutu lulusannya. Dalam program sarjana (S1) terdapat 7 fakultas yang salah satunya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang merupakan fakultas baru yang baru mencetak 3 angkatan kelulusan, namun dalam pencarian kerja lulusan fakultas baru nyatanya tidak mudah, karena ketika sudah terjun dalam dunia pencarian kerja akan terjadi persaingan talenta oleh semua lulusan baru seluruh Indonesia dan hal inilah yang menjadi salah satu permasalahan tingginya angka pengangguran.

Fenomena gap yang melatar belakangi penelitian ini yaitu lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tergabung dalam grup "*Carrier Project Manajemen*". Dalam proses mencari lapangan kerja, membutuhkan kompetensi yang optimal agar tidak kalah saing dalam persaingan kerja. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi mahasiswa cenderung kurang maksimal, hal tersebut terlihat dalam presentase sudah atau belumnya memperoleh pekerjaan, selain itu lama waktu tunggu setelah kelulusan sampai memperoleh pekerjaan juga menjadi pengaruh kualifikasi kerja. berikut merupakan data yang diperoleh melalui survei, terlihat dalam tabel 1.

TINJAUAN TEORETIS

Kompetensi

Kompetensi memiliki makna yaitu kecakapan dalam suatu bidang, kemampuan dan wewenang. Secara etimologi kompetensi dapat di artikan sebagai perilaku ataupun keahlian serta sesuatu yang unggul bagi

seseorang yang memiliki keterampilan, pemahaman dan pengetahuan serta perilaku terpuji (Pujiyono et al., 2016).

Indikator Kompetensi

Wibowo dalam Kahpi et al., (2012) menyatakan indikator kompetensi di klasifikasikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan
Merupakan informasi atau fakta yang didapat melalui pembelajaran ataupun pengalaman diri
2. Pemahaman
Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengerti setelah ia melihat dan mengetahui, dengan kata lain dapat melihat sesuatu dari berbagai sisi.
3. Kemampuan
Suatu kapasitas seorang individu dapat melaksanakan tugas dan fungsinya, baik secara fisik maupun intelektual.
4. Sikap
Merupakan cerminan dari yang merefleksikan perasaan individu atau suatu bentuk reaksi terhadap sesuatu seperti benda, kejadian, situasi, orang – orang atau lainnya yang berada di sekitarnya.
5. Nilai
Sesuatu yang memberi makna dalam hidup, yang mengarahkan pada acuan, penolakan dan tujuan hidup yang biasanya dijunjung tinggi karena berhubungan dengan batin.

Mindset

Menurut Sigit B Darmawan dalam Pratiwi et al., (2020) menyatakan mindset adalah inti dari wawasan diri yang mampu menentukan cara pandang sebuah kesempatan, kemampuan, kecerdasan, tantangan dan peluang sebagai bagian dari proses yang diusahakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Indikator Mindset

Menurut Bedford dalam Genia et al., (2007) menyatakan indikator *mindset* sebagai berikut :

1. Tidak meyakini fungsi heriditas
Meyakini bahwa tiap individu yang lahir ke dunia tidak hanya terpaku dengan pewarisan ciri fenotipe atau keturunan atau kecerdasan, etika dan perilaku tidak diwariskan secara genetik.

Tabel 1
Data Kategori Lulusan Berdasarkan Sudah atau Belum Bekerja

No	Angkatan	Jumlah	Sudah Bekerja	Belum bekerja	Lama waktu tunggu kerja			Melamar kerja
					1 bulan	< 6 bulan	> 6 bulan	
1.	2016	40 orang	(35) 30%	(5)5%	(6)5%	(16)14%	(13)11%	(5)5%
2.	2017	45 orang	(36) 30%	(7)7%	(9)8%	(17)14%	(10)8%	(7)7%
3.	2018	33 orang	(12) 10%	(21)18%	(9)8%	(3)2%	-	(21)18%
Total		118 orang	(83)70%	(35)30%	(24)21%	(36)30%	(23)19%	(35)30%

Sumber: *Tracer studi* fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 2022

2. Bersikap terbuka dengan perubahan
Kesanggupan individu dalam penyesuaian perubahan yang terjadi di dunia, baik secara jasmani dan rohaninya yang bisa siap dan tidak memberi penolakan dengan arus perubahan dunia yang semakin cepat, sehingga dapat menyesuaikan dan beradaptasi dengan tepat.
3. Pandangan positif
Kemampuan seseorang dalam melihat dan memahami kondisi dengan cara pandang yang melihat sisi baik dari setiap situasi yang di hadapi, tidak terlalu memusatkan pada tabiat buruk.
4. Belajar dari kritik
Sikap yang dimiliki individu dalam menerima dan mengendalikan diri dengan apa yang sudah di evaluasi dalam sikap atau kinerja, sehingga dapat membuat peningkatan dari kesalahan yang sudah dipelajari

Pendidikan

Pendidikan merupakan instrumen penting yang dibutuhkan untuk menunjang sumber daya manusia. Pendidikan bukan hanya menambah cara-cara kerja yang baik dan mengambil keputusan yang tepat atau dengan kata lain memberikan pengetahuan pada seorang individu namun lebih dari itu, pendidikan memberikan kita wadah pengembangan potensi diri dari keyakinan yang dimiliki dengan melalui berbagai media pendidikan menjadi landasan untuk menumbuh-kan pengetahuan dan kemampuan untuk kelancaran dalam sebuah tugas. Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang maka jangkauan pengetahuan akan semakin luas dan kesempatan kerja akan lebih terbuka (Imelda, 2021).

Indikator Pendidikan

Menurut Suyono & Hermawan, (2013) menyatakan pendidikan merupakan proses manusia menyesuaikan diri secara kompleks dalam mengembangkan fisik dan mental secara bebas. Indikator pendidikan menurut Tirtahardja, (2005):

1. Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan merupakan tahapan dalam menempuh pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik sesuai dengan tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai.
2. Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan merupakan minat peserta didik dalam mengembangkan kemampuan atau bakatnya, sehingga nantinya penge-tahuan dan pelatihan yang didapat dalam jurusan akan dapat diterapkan dalam pekerja-an yang diinginkan.
3. Wawasan dan pengetahuan
Wawasan dan pengetahuan merupakan faktor penunjang bagi seorang individu

dalam mencapai tujuan yang diinginkan, pendidikan memberikan fasilitas dan merupakan wadah bagi semua orang yang ingin memperluas wawasan dan pengetahuan.

Self efficacy

Menurut Jeanne Elish Ormrod dalam Pujiono et al., (2016) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan atau menjalankan perilaku tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* sendiri lebih mengacu pada sudut pandang orang terhadap kemampuannya dalam mengorganisir serta mengimple-mentasi tindakannya.

Dasar-dasar Teori Self Efficacy

Self efficacy dan niat adalah dua pondasi yang secara teoritis memiliki pengaruh kuat untuk dapat memperdiksi perilaku. Efikasi diri yang sejak awal dinarasikan kedalam teori kognitif sosial dan *theory of plan behaviour*, kemudian merujuk pada keyakinan dan niat yang menjadi sebuah konstruksi kunci kedalam *theory of plan behaviour and theory of reasoned action* sehingga niat menjadi posisi utama sebagai penggerak melalui sikap, norma dan efikasi diri yang memiliki pengaruh terhadap perilaku Maddock et al., (2022).

Netz dkk dalam Jay E.Muddock (2022) menemukan hubungan yang positif antara tingkat efikasi diri dan aktivitas fisik, menunjukkan bahwa efikasi diri yang dirasakan kemampuan dalam melakukan aktivitas fisik harus diterapkan sebelum terintervensi oleh motivasi yang lainnya, oleh karenanya *self efficacy* diperlukan untuk meningkatkan waktu yang dihabiskan dalam pengenalan diri dan kemampuan secara alamiah dan tentunya langkah ini diperlukan asosiasi pada individu tersebut.

Niat dalam melakukan suatu tindakan dan perilaku adalah sebuah ukuran terdekat pada sikap, norma dan *self efficacy* itu sendiri dalam hal ini niat merupakan jawaban pada keyakinan yang dimiliki dan dipupuk oleh individu, melalui perubahan niat *theory of planned behaviour* berpendapat bahwa perilaku seseorang di pengaruhi oleh dasar niat yang memediasi semua jalur lainnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, membangun niat sangat penting melalui keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu, tentu tidak lepas dari pengendalian diri terhadap faktor eksternal karena nantinya perubahan *self efficacy*, sikap dan norma akan secara langsung ber-pengaruh pada niat.

Indikator Self Efficacy

Menurut Robert Kraitner dan Angelo Kinicki dalam Cahyaningrum & Prabowo (2020) mengemukakan beberapa indikator dalam *self*

efficacy sebagai berikut :

1. Level

Dimensi ini meyakini bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh individu akan menjadi bawaan perilaku terhadap tugas yang dikerjakannya, seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi tak akan segan untuk mendapat tugas sesuai dengan kemampuannya bahkan lebih dari itu, pemikiran bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuannya yang membawa naik secara bertahap.

2. Strenght

Dimensi ini lebih mengedepankan kekuatan dan kemandapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* akan menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki akan menjadi tokoh utama yang memberikan dampak positif pada tujuannya. *Self efficacy* akan menjadi dasar pondasi pada diri individu bahkan dalam ketika menemui hambatan nantinya.

3. Generality

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu dengan tugas atau tanggungjawab yang diberikan pada dirinya, *self efficacy* yang dimiliki mampu membuat seorang individu menjadi dominan karena mampu memahami kemampuan yang ada dalam dirinya lebih dibanding yang lain. Individu dengan *self efficacy* akan mampu menangani beban kerja yang diberikan sekaligus menyelesaikannya.

Kesempatan kerja

Kesempatan kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi ketika jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau aktif dalam kegiatan ekonomi. Menurut Arifin & Firmansyah, (2017) kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang memiliki kerja akibat dari suatu kegiatan

ekonomi, dengan demikian kesempatan pekerjaan akan mencakup lapangan kerja yang sudah diisi.

Menurut Prihatini & Rachmawati, (2018) fenomena kesempatan kerja dapat diukur melalui data sensus penduduk di suatu daerah, jumlah penduduk yang memiliki pekerjaan dipandang sebagai jumlah kesempatan bekerja yang ada. Dalam pemahaman ini kesempatan kerja bukanlah lapangan kerja yang masih tersedia, memang mungkin pada suatu situasi kesempatan kerja dapat diartikan sebagai ketersediaan lapangan pekerjaan, sementara jumlah pekerja (pengangguran) tidak sebanding dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia.

Indikator Kesempatan Kerja

Menurut Juliyani et al., (2021) kesempatan memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

1. Tenaga kerja

Penduduk dengan usia produktif yang dapat melakukan produksi barang maupun jasa apabila ada permintaan tenaga mereka atau mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

2. Adanya lapangan kerja

Ketersediaan lapangan kerja bagi pencari kerja atau *demand for labour* bagi para pencari kerja

3. Tingkat pendidikan

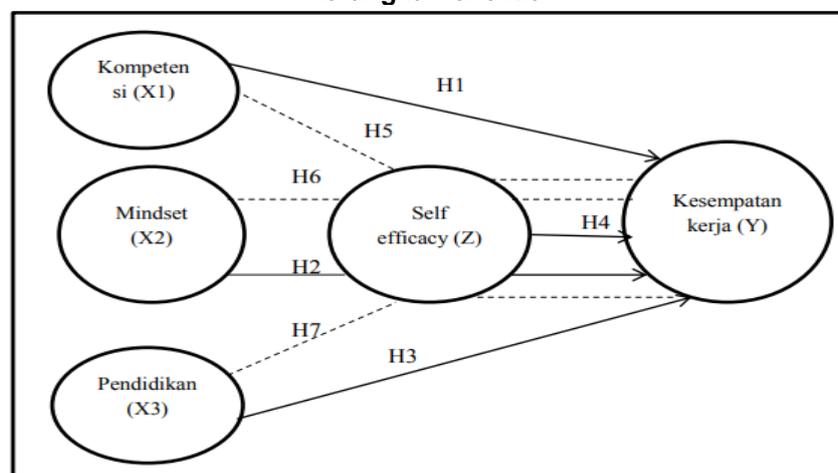
Suatu kegiatan atau kemampuan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan dimasa mendatang.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Gambar 1
Kerangka Penelitian



- H₂ : Diduga ada pengaruh *mindset* terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
- H₃ : Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
- H₄ : Diduga ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
- H₅ : Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi oleh *self efficacy*
- H₆ : Diduga ada pengaruh *mindset* terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi oleh *self efficacy*
- H₇ : Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi oleh *self efficacy*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), teknik analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang di teliti yaitu pengaruh kompetensi, *mindset* dan pendidikan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi terhadap kesempatan kerja pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Populasi dan Sampel

Menurut Sukmadinata (2011) populasi merupakan sekumpulan kelompok besar dari suatu wilayah yang ditetapkan sebagai ruang lingkup penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah 118 lulusan mahasiswa berdasarkan tracer study prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah salah satu dari jenis sampel *nonprobability* yaitu sampel jenuh, sampel yang diambil merupakan seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampel jenuh adalah ketika jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi dalam ruang lingkup penelitian, maka dari itu penulis menggunakan teknik

sampel jenuh dalam mengambil sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 118 orang.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional variabel adalah sebuah variasi yang ditetapkan seorang peneliti untuk dapat menarik kesimpulan serta dapat dipelajari berdasarkan atribut atau nilai dari suatu objek atau kegiatan. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Kompetensi (X1)

Menurut Denim (2008) menyatakan kompetensi adalah serangkaian pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang diterapkan dalam tindakan dan kebiasaan berpikir.

Mindset (X2)

Menurut Sigit B. Darmawan, (2007) menyatakan *mindset* adalah inti dari *self learning* yang menentukan cara pandang seseorang terhadap potensi, kecerdasan, peluang, kesempatan dengan mengupayakan usaha dan proses agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Pendidikan (X3)

Menurut Herman H. Horner, (1932) menyatakan pendidikan adalah sebuah proses adaptasi yang kompleks bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar.

Self efficacy (Z)

Menurut Jeanne Ellis Ormrod, (2008) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan diri seorang individu pada kemampuan yang dimiliki untuk. Menjalankan perilaku.

Kesempatan kerja (Y)

Menurut Sagir, (1995) menyatakan kesempatan kerja merupakan jumlah lowongan kerja yang mampu diisi oleh para pencari kerja atau yang sudah memperoleh pekerjaan dalam menentukan kesempatan kerja dalam jenjang karier yang diharapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Data Pada penelitian ini menggunakan data primer, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagi kemudian diisi oleh responden. Pada penelitian ini dalam menyebar kuesioner dilakukan secara daring atau online survie. Online survei adalah suatu instrumen yang digunakan untuk menyebar angket secara digital menggunakan media daring berupa *Google Form*. Media tersebut adalah sebuah platform digital yang dimiliki oleh google, dapat digunakan untuk membuat ataupun mengisi formulir kuesioner secara daring. Kuesioner tersebut digunakan untuk menguji variabel kompetensi, *mindset*, pendidikan, *self efficacy* dan kesempatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji evaluasi model pengukuran (*outer model*) menggunakan 2 pengujian yaitu, uji validitas dan reliabilitas. uji tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan indikator penelitian.

Uji Validitas

Tahap uji validitas dalam analisis Partial Least Square (PLS) didapatkan melalui pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). *Convergent validity* sendiri dapat dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai *outer loading* pada suatu indikator dapat dinyatakan valid jika angka *outer loading* ($>0,7$), lalu nilai AVE dinyatakan valid jika nilai AVE ($>0,5$). Pada *discriminant validity* dapat diketahui dari nilai *forneel larckel criterion*, pengujian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh nilai konstruk laten yang benar-benar berbeda dengan nilai konstruk lainnya. Nilai suatu konstruk dapat dinyatakan valid apabila membandingkan nilai akar AVE dengan nilai korelasi antar variabel laten. Berikut telah disajikan tabel *outer loading* dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian, semua indeks untuk tiap variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari ($0,7$). Sehingga dapat dipastikan bahwa data sudah memenuhi persyaratan pemeriksaan validitas standar. Pengujian terhadap AVE memiliki hasil lebih dari ($0,5$) yang berarti data tersebut memenuhi standar validitas.

Uji Reabilitas

Nilai reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas

dalam analisis PLS-SEM. Untuk nilai *composite reliability*, indikator dikatakan reliabel jika memenuhi nilai ($> 0,7$), sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika memenuhi nilai ($> 0,6$). Di bawah ini adalah tabel *composite reliability* yang dapat diandalkan untuk setiap indeks variabel penelitian

Berdasarkan hasil pengujian, semua indikator pada imasing-masing variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* ($>0,7$). Sehingga data tersebut bisa dikatakan sudah memenuhi isyarat standar uji reliabel. Hasil pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* ($>0,7$). Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner model*)

Uji R-square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Ini terlepas dari apakah ada efek yang signifikan. Nilai *R-square* sebesar $0,75$ menunjukkan model yang kuat, $0,50$ menunjukkan model sedang, dan $0,25$ menunjukkan model yang lemah (Ghozali, 2021).

Berdasarkan tabel 2 nilai *R-square adjusted* untuk variabel Kesempatan kerja (Y) sebesar $0,594$ atau $59,4\%$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kesempatan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi (X1), *Mindset* (X2), Pendidikan (X3) dan *Self efficacy* (Z) sebesar $59,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $40,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil *R-square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kesempatan kerja (Y)	0.608	0.594
<i>Self efficacy</i> (Z)	0.245	0.225

Sumber : data primer yang telah diolah SmartPLS 0.3 (2023)

Tabel 3
Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
Kompetensi (X1) -> Kesempatan kerja (Y)	0.209	0.203	0.083	2.508	0.012	Diterima
<i>Mindset</i> (X2) -> Kesempatan kerja (Y)	0.235	0.231	0.080	2.928	0.004	Diterima
Pendidikan (X3) -> Kesempatan kerja (Y)	0.189	0.195	0.077	2.469	0.014	Diterima
<i>Self efficacy</i> (Z) -> Kesempatan kerja (Y)	0.399	0.403	0.063	6.361	0.000	Diterima

Sumber : data primer yang telah diolah SmartPLS 0.3 (2023)

Tabel 4
Hasil Uji tidak Pengaruh Langsung (*Indirect Effect*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
Kompetensi (X1) -> <i>Self efficacy</i> (Z) -> Kesempatan kerja (Y)	0.094	0.099	0.043	2.175	0.030	Diterima
Mindset (X2) -> <i>Self efficacy</i> (Z) -> Kesempatan kerja (Y)	-0.046	-0.050	0.040	1.136	0.257	Ditolak
Pendidikan (X3) -> <i>Self efficacy</i> (Z) -> Kesempatan kerja (Y)	0.164	0.163	0.048	3.400	0.001	Diterima

Sumber : data primer yang telah diolah SmartPLS 0.3 (2023)

Nilai *R-square adjusted* untuk variabel *Self efficacy* (Z) sebesar 0,225 atau 22,5%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel *Self efficacy* (Z) dapat dijelaskan oleh Kompetensi (X1), *Mindset* (X2) dan Pendidikan (X3) sebesar 22,5% sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 menguji Pengaruh Kompetensi terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang dengan *p-value* sebesar 0,012 dan nilai t sebesar 2.508. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Puspitasari et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Hipotesis 2 menguji Pengaruh *Mindset* terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hasil penelitian menunjukkan variabel *mindset* berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang dengan *p-value* sebesar 0,004 dan nilai t sebesar 2.928. Hasil penelitian ini sejalan dengan Munawaroh et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *mindset* berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Hipotesis 3 menguji Pengaruh Pendidikan terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hasil penelitian menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang dengan *p-value* sebesar 0,014 dan nilai t sebesar 2.469. Hasil penelitian ini sejalan dengan Swardhana & Pudji, (2015) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Hipotesis 4 menguji Pengaruh *Self efficacy* terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI

Semarang. Hasil penelitian menunjukkan variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. dengan *p-value* sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 6.361. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wiguna et al., (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kesempatan kerja.

Hipotesis 5 menguji Pengaruh kompetensi terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi oleh *self efficacy*. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi *self efficacy* dengan *p-value* sebesar 0,030 dan nilai t sebesar 2.175. Hasil penelitian ini sejalan dengan Saputri & Lestariningsih, (2019) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kompetensi terhadap kesempatan kerja.

Hipotesis 6 menguji Pengaruh *mindset* terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi oleh *self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan variabel *mindset* tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi *self efficacy* dengan *p-value* sebesar 0,257 dan nilai t statistik sebesar 1.136. Hal ini berarti *mindset* yang merupakan pola pikir yang terbuka akan perubahan dan percaya bahwa kemampuan dan pengetahuan bukanlah bawaan lahir sudah bisa membawa seorang individu untuk tumbuh dan memahami keinginan dan tujuan yang diharapkan sehingga mampu membuka kesempatan kerja untuk dirinya, selain itu mahasiswa perguruan tinggi diharapkan meningkatkan kompetensi agar dapat bersaing dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang disampaikan oleh Jane, (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* bisa menjadi mediasi antara variabel *mindset* dan kesempatan kerja, namun hasil penelitian ini sejalan dengan Ngrum et al. (2018) yang menunjukkan *self efficacy* tidak bisa memediasi variabel *mindset* dan kesempatan kerja.

Hipotesis 7 menguji Pengaruh pendidikan terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi oleh *self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang dimediasi *self efficacy*. Dengan *p-value* sebesar 0,001 dan nilai *t* sebesar 3.400. Hasil penelitian ini sejalan dengan Muallifah, (2018) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh pendidikan terhadap kesempatan kerja.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *mindset* berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *self efficacy* tidak dapat memediasi pengaruh variabel *mindset* dan kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi lulusan, disarankan dapat meningkatkan kompetensi baik dalam akademik maupun *non* akademik saat masih dibangku perkuliahan, karena dengan kompetensi yang mumpuni seorang lulusan perguruan tinggi akan mampu mendapat kesempatan kerja lebih besar. Persaingan

kerja saat ini harus menjadi pemacu kepada tiap angkatan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk mulai membenahi kekurangan serta peningkatan kompetensi yang dimiliki agar mampu bersaing dalam kesempatan kerja.

- b. Kepercayaan pada kemampuan atau *self efficacy* menjadi *self knowledge* yang harus dimiliki seorang lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini dikarenakan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang berorientasi pada tujuan dan keinginan yang ingin dicapai adalah penghubung yang harus diterapkan lulusan perguruan tinggi pada dirinya sendiri. Menyadari kemampuannya akan mampu menopang dirinya untuk bisa mengerjakan hal – hal baru melalui kesempatan kerja yang baru diberikan akan membantunya mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Rekomendasi

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya, dengan mengembangkan variabel dan indikator yang berbeda, berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi pada obyek yang akan diteliti, agar dapat menghasilkan nilai-nilai yang maksimal serta berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartinah. (2019). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Kemampuan Mahasiswa Terhadap Angka Pengangguran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 47(12), 8987.
- Jane, A. (2017). Pengaruh Mindset Terhadap Kesempatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Self Efficacy Pada Karyawan Pt. Sinar Gunung Pekan Baru. *Jurnal Psikologi Ekonomi*, 2(2), 133–149.
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 25, 1–10.
- Kusyono, C. (2019). Pengaruh Angka Pengangguran Dan Kesenjangan Sosial Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 17(4), 63–84.
- Muallifah. (2018). Pengaruh Usia, Lingkungan Sosial, Jenjang Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja Ibu Pkk Desa Banyuurip Kota Jombang Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ema*, 12(7), 327–332.
- Munawaroh, A., Wahyudi, D., Kuncoro, R., Suarno, R., & Juliyanti, A. (2019). Pengaruh Pola Pikir (Mindset) Dan Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja Dibidang Pariwisata Kota

- Balikpapan. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8, 1–17.
- Ngrum, W. N., Manajemen, M., Widya, S., & Yogyakarta, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Self Efficacy Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediator Pada Mahasiswa Strata 1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Widya Wiwaha Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah*, 1(11), 1–42.
- Pujiyono, Minarsih, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Effkacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management Vol.2 No.2* , Maret 2016, 2(2), 1–30.
- Puspitasari, E., Askandar, N., & Mawardi, M. C. (2019). Pengaruh Kompetensi Sarjana Akuntansi, Regulasi Pemerintah Dan Etika Profesi Terhadap Kesempatan Kerja Sarjana Akuntansi Untuk Bersaing Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *E-Jra*, 08(01), 1–13.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Status Sosial Terhadap Kenaikan Angka Pengangguran Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 12–19.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Map Fashion Tanjung Plaza Yang Di Mediasi Self Efficacy. 12, 74.
- Swardhana, W., & Pudji, Andrea Goesti. (2015). Pengaruh Pendidikan, Status Sosial Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesempatan Kerja. *Jurnal Ilmiah*, 10(2), 1–13.
- Wiguna, I. W. E., Salit, I. G., & Netra, K. (2020). Open Access The Influence Of Growth Mindset , Self-Efficacy , And Emotional Intelligence On Employment Opportunity At Jimbaran Bay Beach Resort And Spa . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 12, 175–179.
- Wijaya, Dian Pangestu, & Purwandasi, R. (2017). Pengaruh Talenta Manajemen Dalam Persaingan Kerja Dan Perencanaan Karir. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 1(2012), 18–36.