



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v4i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Efektivitas Program Sertifikasi Terhadap Kesiapan Kerja; Peran Mediasi Efikasi diri pada Fresh Graduate dan Pencari Kerja

Hamdani Pratama¹, Agus Rahayu², Disman³, Alfira Sofia⁴

¹Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia, hamdani.pratama@upi.edu

²Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia, agusrahayu@upi.edu

³Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia, disman@upi.edu

⁴Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia, alfira.sofia@upi.edu

Corresponding Author: hamdani.pratama@upi.edu¹

Abstract: *The gap between graduates competencies and industry needs has driven the growth of competency certification programs, yet holding a certificate does not necessarily guarantee psychological readiness to enter the workforce. Prior studies have positioned self-efficacy as a direct predictor of work readiness among students, while its role as a mediator between structured certification effectiveness and work readiness among professional certification body participants remains rarely examined. This study examines the effect of certification program effectiveness on self-efficacy and work readiness, both directly and through the mediation of self-efficacy. An explanatory quantitative survey was conducted on 190 LSP BPPTIK-certified participants, and the data were analyzed using partial least squares structural equation modeling. The results show that certification effectiveness positively affects self-efficacy and work readiness, self-efficacy positively affects work readiness, and self-efficacy partially mediates the effect of certification on work readiness. These findings confirm the role of self-efficacy as a psychological mechanism linking certification and work readiness, a pathway rarely tested previously.*

Keyword: *Competency Certification, Self-efficacy, Work readiness, Fresh Graduates, Job Seekers*

Abstrak: Kesenjangan kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri mendorong berkembangnya program sertifikasi kompetensi, namun kepemilikan sertifikat belum tentu menjamin kesiapan psikologis memasuki dunia kerja. Penelitian terdahulu menempatkan efikasi diri sebagai prediktor langsung kesiapan kerja pada mahasiswa, sementara perannya sebagai mediator antara efektivitas sertifikasi terstruktur dan kesiapan kerja pada peserta lembaga sertifikasi profesi jarang diuji. Penelitian ini menguji pengaruh efektivitas program sertifikasi terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja, secara langsung maupun melalui mediasi efikasi diri. Survei kuantitatif eksplanatori dilakukan pada 190 peserta bersertifikat LSP BPPTIK, dan data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial. Hasil menunjukkan efektivitas sertifikasi berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja, efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dan memediasi

sebagian pengaruh sertifikasi terhadap kesiapan kerja. Temuan ini membuktikan peran efikasi diri sebagai mekanisme psikologis penghubung sertifikasi dan kesiapan kerja, jalur yang belum banyak diuji sebelumnya.

Kata Kunci: Sertifikasi Kompetensi, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja, Lulusan Baru, Pencari Kerja.

PENDAHULUAN

Transformasi digital dan persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat telah mengubah tuntutan terhadap kompetensi lulusan pendidikan tinggi maupun pencari kerja. Fresh graduate dan *job seeker* kini dituntut memiliki kompetensi yang tidak hanya relevan, tetapi juga terverifikasi secara formal sebagai bukti kredibel atas kemampuan mereka. Kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal dan kebutuhan aktual industri telah menjadi perhatian yang terus berulang dalam literatur pengembangan sumber daya manusia (Pool & Sewell, 2007; Andrews & Higson, 2008).

Urgensi persoalan ini semakin terlihat dari data ketenagakerjaan saat ini. Data BPS menunjukkan tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas pada Februari 2025 mencapai 6,23 persen, naik dari 5,25 persen pada Februari 2024; jumlah sarjana yang belum bekerja meningkat dari sekitar 884 ribu orang (2022) menjadi lebih dari satu juta orang (1.010.652 orang) pada Februari 2025, angka tertinggi dalam empat tahun terakhir (BPS, 2025). Lebih mengkhawatirkan, LPEM FEB UI (2025) mencatat sekitar 45.000 lulusan S1 dan 6.000 lulusan pascasarjana tergolong “putus asa” dalam mencari kerja, tren struktural yang mengindikasikan sistem pendidikan dan pelatihan belum memberikan jalur masuk yang kredibel ke pasar kerja (Hanri & Sholihah, 2025). Fenomena ini menegaskan bahwa kesenjangan kompetensi bukan sekadar isu statistik, melainkan persoalan sistemik yang menuntut intervensi tepat sasaran.

Program sertifikasi profesional dan vokasional muncul sebagai salah satu strategi untuk menjembatani kesenjangan ini, karena menawarkan validasi formal terhadap kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri sekaligus sinyal kredibilitas bagi pemberi kerja (Cedefop, 2015). Di Indonesia, penyelenggaraannya didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menegaskan hak tenaga kerja memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi berdasarkan SKKNI, standar internasional, atau standar khusus, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, yang memberikan kewenangan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi sebagai penyelenggara sertifikasi kompetensi di lapangan.

Namun demikian, kepemilikan sertifikat kompetensi semata tidak serta-merta menjamin seseorang siap memasuki dunia kerja. Di lapangan, dijumpai fenomena di mana peserta yang telah dinyatakan kompeten tetap mengalami keraguan dan kurang percaya diri ketika dihadapkan pada proses rekrutmen maupun tuntutan pekerjaan yang sesungguhnya, tugas yang belum dikenal, atau tuntutan organisasi yang berbeda dari situasi asesmen. Fenomena ini konsisten dengan temuan literatur bahwa efektivitas sertifikasi terhadap kesiapan kerja bersifat kondisional, tidak mekanistik, dan sangat bergantung pada faktor psikologis peserta (Bandura, 1997; Lent et al., 1994), serta pada kemampuan adaptasi, identitas profesional, dan penilaian individu terhadap kapasitas diri (Fugate et al., 2004; Jackson, 2016; Rothwell et al., 2008). Dengan demikian, pengaruh sertifikasi terhadap kesiapan kerja kemungkinan tidak sepenuhnya berlangsung secara langsung.

Sejumlah penelitian di Indonesia telah mengonfirmasi peran efikasi diri sebagai prediktor kesiapan kerja pada berbagai populasi, mulai dari siswa SMK (Wiharja, Rahayu, & Rahmiyati, 2020), mahasiswa tingkat akhir (Wijikapindho, 2021; Yuwanto, 2016), hingga

mahasiswa pendidikan ekonomi (Ramadhani, Sudarman, & Riyadi, 2025), yang secara konsisten menemukan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar kesiapannya memasuki dunia kerja. Di kawasan Asia Tenggara, penelitian serupa pada mahasiswa vokasi Malaysia mengonfirmasi peran kesiapan kerja terhadap *employability* menggunakan PLS-SEM dan *Work Readiness Scale* (Ahmid, Tiew, & Abdullah, 2023), namun memposisikan kesiapan kerja sebagai variabel eksogen terhadap *employability*, bukan sebagai variabel hasil (Y) yang dipengaruhi efektivitas program sertifikasi terstruktur. Mayoritas penelitian ini juga menguji efikasi diri sebagai prediktor langsung, bukan sebagai mediator dari intervensi terstruktur seperti sertifikasi LSP, sehingga mekanisme “mengapa dan bagaimana” sertifikasi menghasilkan kesiapan kerja belum banyak diuji secara empiris.

Literatur psikologi karier memberikan kerangka teoretis untuk mengisi kekosongan ini. Dalam *Social Cognitive Career Theory* (SCCT; Lent, Brown, & Hackett, 1994), efikasi diri berfungsi sebagai mediator antara pengalaman belajar (termasuk sertifikasi, yang memberikan *mastery experiences*) dan kesiapan individu untuk bertindak dan berkinerja. Program sertifikasi yang efektif idealnya tidak hanya membekali kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat keyakinan diri peserta terhadap kemampuannya di dunia kerja, dan justru pada aspek psikologis inilah gejala keraguan pasca-sertifikasi tampaknya bersumber. Dukungan teoretis dari mekanisme mediasi psikologis dalam konteks pelatihan juga telah diuji pada level yang lebih umum: efikasi diri sebelum pelatihan terbukti menjadi prediktor motivasi belajar dan transfer pelatihan (Colquitt et al., 2000), sementara efikasi diri setelah pelatihan memediasi hubungan antara dukungan supervisor dan transfer hasil pelatihan ke tempat kerja (Chiaburu & Tekleab, 2005). Bukti empiris (Gunawan, Glendon, Creed., 2025) terkini turut memperkuat mekanisme bahwa efikasi diri karier memediasi secara parsial hubungan antara persepsi *employability* masa depan dan sejumlah luaran karier pada mahasiswa, mengonfirmasi peran efikasi diri sebagai jembatan kognitif antara pengalaman atau persepsi individu dan hasil karier aktual, sebagaimana diprediksi oleh SCCT.

Kesenjangan teoretis dan empiris yang telah dijelaskan maka penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: apakah efektivitas program sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta secara langsung, dan/atau secara tidak langsung melalui efikasi diri sebagai variabel mediator? Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh efektivitas program sertifikasi terhadap efikasi diri; (2) menguji pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja; (3) menguji pengaruh langsung efektivitas program sertifikasi terhadap kesiapan kerja; dan (4) menguji peran mediasi efikasi diri dalam hubungan antara efektivitas program sertifikasi dan kesiapan kerja, pada peserta sertifikasi LSP BPPTIK yang berstatus *fresh graduate* dan pencari kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dan tujuan yang ditemukan, penelitian ini bermaksud menganalisis efektivitas program sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh LSP BPPTIK yang dievaluasi menggunakan *Four Level Training Evaluation Model* dari Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta yang diukur menggunakan *Work Readiness Scale* (Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz, 2011), baik secara langsung maupun melalui efikasi diri sebagai variabel mediator, dengan fokus pada peserta berstatus *fresh graduate* dan pencari kerja. Pemilihan instrumen didukung oleh tinjauan sistematis terbaru yang mengonfirmasi *Work Readiness Scale* sebagai kerangka konseptual kesiapan kerja yang paling konsisten digunakan dan tervalidasi lintas populasi di pendidikan tinggi, di tengah masih beragamnya terminologi dan alat ukur yang digunakan literatur terkait (Orr, Forsyth, Caballero, Rosenberg, & Walker, 2023).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan menguji secara empiris jalur mediasi sederhana ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) pada konteks sertifikasi kompetensi LSP di Indonesia sebuah konteks yang belum banyak disentuh oleh penelitian efikasi diri sekaligus kontribusi praktis berupa rekomendasi bagi LSP, institusi pendidikan, dan pembuat kebijakan

dalam merancang program sertifikasi yang tidak hanya membangun kompetensi teknis, tetapi juga efikasi diri peserta sebagai prasyarat kesiapan kerja yang aktual.

Berdasarkan kajian teoretis dan temuan empiris, khususnya kerangka *Social Cognitive Career Theory* yang menempatkan efikasi diri sebagai mediator antara pengalaman belajar dan kesiapan bertindak (Lent et al., 1994), penelitian ini mengajukan hipotesis:

H1: Efektivitas program sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

H2: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

H3: Efektivitas program sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

H4: Efektivitas program sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain eksplanatori (explanatory research), untuk menguji pengaruh kausal Efektivitas Program Sertifikasi (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y) secara langsung maupun melalui Efikasi Diri (M) sebagai mediator, sesuai model mediasi sederhana ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) dan hipotesis penelitian (H1–H4) yang memerlukan pengujian statistik.

Unit analisis penelitian ini adalah individu, yaitu peserta yang telah mengikuti dan dinyatakan kompeten dalam uji sertifikasi kompetensi LSP BPPTIK. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang disebar secara daring (*Google Forms*).

Populasi penelitian adalah seluruh peserta yang dinyatakan kompeten pada Uji Kompetensi LSP BPPTIK periode 2024 hingga Juni 2026, tersebar di berbagai wilayah Indonesia, dengan jumlah populasi 5.870 orang. Penentuan sampel minimum mengacu pada *rule of thumb* Hair et al. (2019), yaitu 5–10 kali jumlah indikator kuesioner. Instrumen penelitian terdiri atas 33 item yang mencakup tiga variabel: Efektivitas Program Sertifikasi (12 item), Efikasi Diri (9 item), dan Kesiapan Kerja (12 item). Dengan demikian, ukuran sampel minimum yang disyaratkan adalah $n = 5 \times 33 = 165$ responden.

Untuk mengantisipasi kemungkinan data tidak lengkap (*missing values*), respons yang tidak valid, atau adanya *outlier* yang harus dikeluarkan dari analisis, ukuran sampel target ditetapkan minimal 190 responden.

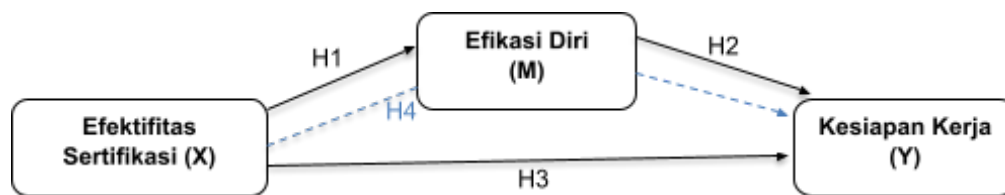
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Penarikan sampel dibatasi melalui kriteria inklusi, yaitu: (1) telah mengikuti dan dinyatakan kompeten dalam uji sertifikasi kompetensi LSP BPPTIK, dan (2) berstatus sebagai *fresh graduate* atau pencari kerja (*job seeker*) pada saat pengisian kuesioner, sesuai dengan fokus penelitian ini.

Status *fresh graduate* dan pencari kerja (*job seeker*) dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai responden yang: (1) belum pernah bekerja secara formal dan penuh waktu sejak dinyatakan kompeten dalam sertifikasi, atau (2) sedang bekerja secara informal, paruh waktu, lepas (*freelance*), atau magang yang tidak berkaitan dengan bidang kompetensi sertifikasinya, sembari aktif mencari pekerjaan tetap. Responden yang telah bekerja secara formal atau pegawai tetap dikategorikan berada di luar unit analisis penelitian ini dan tidak disertakan dalam pengolahan data.

Efektivitas Program Sertifikasi diukur melalui 12 indikator pada dimensi *Reaction, Learning, Behavior, dan Results* yang mengacu pada *Four Level Training Evaluation Model* (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Efikasi Diri diukur melalui sembilan indikator pada dimensi *Magnitude, Strength, dan Generality* yang dikembangkan dari konsep Bandura (1997) serta *General Self-Efficacy Scale* (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Kesiapan Kerja diukur melalui 12 indikator pada dimensi *Work Competence, Social Intelligence, Organizational Acumen, dan Personal Characteristics* berdasarkan *Work Readiness Scale* (Caballero et al., 2011).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menguji model struktural dengan variabel laten berindikator reflektif sekaligus menguji efek mediasi secara simultan, tidak mensyaratkan asumsi normalitas data, dan sesuai untuk ukuran sampel menengah (190 responden) yang telah memenuhi ambang batas minimum PLS-SEM. Ketiga variabel utama diperlakukan sebagai *reflective-reflective higher-order constructs*, yaitu indikator merefleksikan dimensi dan dimensi merefleksikan konstruk utama. Evaluasi model pengukuran menggunakan *outer loading*, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted*, dan Heterotrait-Monotrait Ratio, dengan acuan nilai loading di atas 0,70, reliabilitas di atas 0,70, AVE di atas 0,50, dan HTMT di bawah 0,90 (Hair et al., 2022; Henseler et al., 2015). Model struktural dinilai melalui R-square, SRMR, koefisien jalur, t-statistics, dan p-values, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping dengan kriteria t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 (Hair et al., 2022).

Penelitian ini mengembangkan model berupa kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan:

- : Pengaruh Langsung (H1, H2, H3)
 - - - : Pengaruh Mediasi (H4)

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian hasil diawali dengan karakteristik responden untuk memberikan konteks mengenai posisi peserta dalam transisi menuju dunia kerja, latar belakang pendidikan, serta kedekatan bidang studi dengan sertifikasi yang diikuti. Selanjutnya, analisis SEM-PLS disusun dalam dua tahap. Tahap pertama mengevaluasi kemampuan indikator dan dimensi dalam merepresentasikan konstruk utama. Tahap kedua menilai kemampuan model dalam menjelaskan Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja serta menguji pengaruh langsung dan tidak langsung yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian.

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 190 peserta sertifikasi LSP BPPTIK dan seluruh data karakteristik dapat digunakan dalam analisis karena tidak terdapat data yang hilang. Karakteristik responden diringkas berdasarkan status saat ini, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, tahun kelulusan, dan tahun mengikuti sertifikasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Status saat ini	Fresh Graduate;	63	33,2 %
	Magang/Freelancer/Pegawai Tidak Tetap	34	17,9 %
	Pencari Kerja/Job Seeker	9	4,9 %
Jenis kelamin	Laki-laki;	102	53,7 %
	Perempuan	88	46,3 %
Usia	≤19 tahun;	30	15,8%
	20-22 tahun;	78	41,1%
	23-25 tahun;	57	30,0%
	26-28 tahun	25	13,2%

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan terakhir	Pascasarjana (>S1);	10	5,3%
	Diploma;	19	10,0%
	Sarjana (S1);	95	50,0%
	SMK/SMA	66	34,7%
Tahun kelulusan	2023	38	20,0%
	2024	36	18,9%
	2025	53	27,9%
	2026	63	33,2%
Tahun mengikuti sertifikasi	2024	16	8,4%
	2025	131	68,9%
	2026	43	22,6%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2026.

Tabel menjelaskan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok pencari kerja atau *job seeker*, yaitu 93 orang (48,9%), diikuti *fresh graduate* sebanyak 63 orang (33,2%) dan peserta magang, *freelancer*, atau pegawai tidak tetap sebanyak 34 orang (17,9%). Komposisi tersebut memperlihatkan bahwa responden umumnya berada pada fase transisi menuju pekerjaan yang lebih stabil. Distribusi jenis kelamin relatif berimbang, dengan 53,7% responden laki-laki dan 46,3% perempuan. Dari sisi usia, sebanyak 71,1% responden berada pada rentang 20–25 tahun. Pendidikan terakhir responden didominasi oleh Sarjana (S1) sebesar 50,0% dan SMK/SMA sebesar 34,7%.

Sebagian besar responden merupakan lulusan dua tahun terakhir, yaitu 2025 dan 2026, dengan proporsi gabungan sebesar 61,1%. Pengalaman mengikuti sertifikasi juga relatif mutakhir karena sebanyak 174 responden atau 91,6% mengikuti sertifikasi pada periode 2025–2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap pelaksanaan sertifikasi, peningkatan efikasi diri, dan kesiapan memasuki dunia kerja didasarkan pada pengalaman yang masih relatif dekat dengan waktu pengumpulan data

Tabel 2. Rumpun Bidang Studi Responden

Rumpun Bidang Studi	Frekuensi	Persentase
Informatika, Sistem Informasi, Perangkat Lunak, dan Data	87	45,8%
Teknik Komputer, Jaringan, dan Telekomunikasi	49	25,8%
Pendidikan, Matematika, Statistika, dan MIPA	24	12,6%
Desain, Multimedia, dan Animasi	14	7,4%
Administrasi dan Manajemen	8	4,2%
Bidang lainnya	8	4,2%
Total	190	100,0%

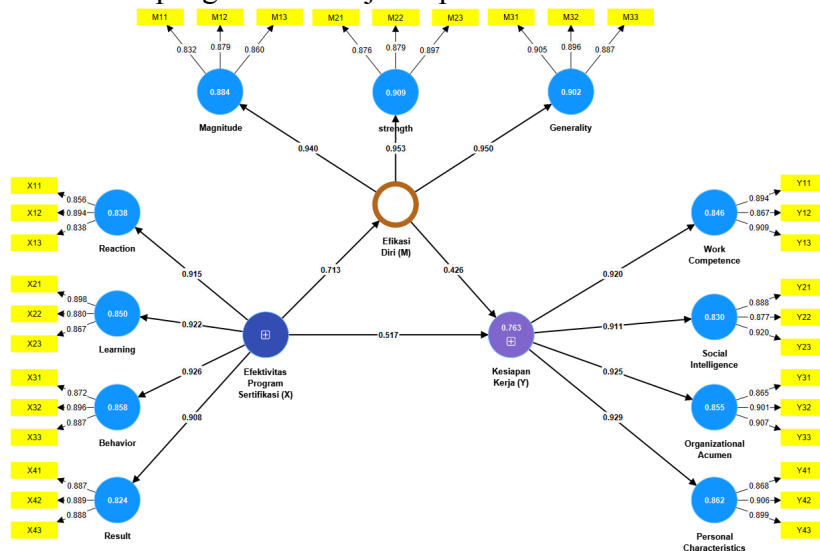
Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2026.

Pada kategori yang memiliki kedekatan substansi diseragamkan dan dikelompokkan ke dalam enam rumpun sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2. Rumpun Informatika, Sistem Informasi, Perangkat Lunak, dan Data menjadi kelompok terbesar dengan 87 responden (45,8%), diikuti Teknik Komputer, Jaringan, dan Telekomunikasi sebanyak 49 responden (25,8%). Secara gabungan, kedua rumpun tersebut mencakup 71,6% responden. Dominasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki latar belakang yang berdekatan dengan bidang teknologi informasi dan komunikasi yang menjadi konteks layanan sertifikasi LSP BPPTIK. Kehadiran responden dari bidang pendidikan, desain, administrasi, dan rumpun

lainnya juga memperlihatkan bahwa kebutuhan sertifikasi kompetensi tidak terbatas pada satu jalur pendidikan formal.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran pada konstruk reflektif dilakukan melalui pemeriksaan loading indikator, loading dimensi, konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Loading menunjukkan kedekatan indikator atau dimensi dengan konstruk yang diukur, sedangkan *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE menunjukkan konsistensi serta proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk (Hair et al., 2022). Hasil estimasi model pengukuran disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil PLS Algorithm Model Penelitian

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Tabel 3. Loading Indikator dan Dimensi pada Konstruk Utama

Konstruk Utama	Dimensi	Rentang Loading Indikator	Loading Dimensi	T-Statistics	P-Values
Efektivitas Program Sertifikasi	<i>Reaction</i>	0,838-0,894	0,915	56,521	<0,001
	<i>Learning</i>	0,867-0,898	0,922	66,316	<0,001
	<i>Behavior</i>	0,872-0,896	0,926	70,375	<0,001
	<i>Results</i>	0,887-0,889	0,908	56,098	<0,001
Efikasi Diri	<i>Magnitude</i>	0,832-0,879	0,940	93,594	<0,001
	<i>Strength</i>	0,876-0,897	0,953	122,072	<0,001
	<i>Generality</i>	0,887-0,905	0,950	115,612	<0,001
Kesiapan Kerja	<i>Work Competence</i>	0,867-0,909	0,920	72,272	<0,001
	<i>Social Intelligence</i>	0,877-0,920	0,911	49,297	<0,001
	<i>Organizational Acumen</i>	0,865-0,907	0,925	58,813	<0,001
	<i>Personal Characteristics</i>	0,868-0,906	0,929	71,037	<0,001

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026

Tabel 3 menjelaskan seluruh indikator memiliki loading antara 0,832 dan 0,920. Nilai tersebut berada di atas kriteria 0,70, sehingga setiap pernyataan mampu merepresentasikan dimensi yang diukur. Pada Efektivitas Program Sertifikasi, loading dimensi berada pada rentang 0,908-0,926. Behavior memiliki loading tertinggi sebesar 0,926, diikuti Learning sebesar 0,922, Reaction sebesar 0,915, dan Results sebesar 0,908. Pola tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sertifikasi paling kuat tercermin pada penerapan atau kesiapan menerapkan

kompetensi, meskipun pengalaman peserta terhadap materi, proses pembelajaran, dan hasil program juga memiliki kontribusi yang relatif seimbang.

Pada Efikasi Diri, *Strength* memiliki loading tertinggi sebesar 0,953, diikuti *Generality* sebesar 0,950 dan *Magnitude* sebesar 0,940. Hasil ini menggambarkan bahwa ketahanan keyakinan ketika menghadapi hambatan menjadi aspek yang sedikit lebih menonjol dalam merefleksikan Efikasi Diri peserta. Kondisi tersebut relevan bagi fresh graduate dan pencari kerja karena fase masuk ke pasar kerja sering disertai penolakan, ketidakpastian, dan tugas baru. Keyakinan yang bertahan dalam kondisi tersebut memberi dasar bagi peserta untuk tetap mencoba dan menggunakan kompetensi yang telah diakui melalui sertifikasi.

Pada Kesiapan Kerja, *Personal Characteristics* memiliki loading tertinggi sebesar 0,929, diikuti *Organizational Acumen* sebesar 0,925, *Work Competence* sebesar 0,920, dan *Social Intelligence* sebesar 0,911. Perbedaan loading antardimensi relatif kecil. Dengan demikian, Kesiapan Kerja peserta tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kepercayaan diri, tanggung jawab profesional, pemahaman terhadap organisasi, dan kemampuan berinteraksi. Seluruh loading dimensi memiliki p-value di bawah 0,001, sehingga struktur higher-order pada ketiga konstruk memperoleh dukungan empiris.

Tabel 4. Reliabilitas dan Validitas Konvergen Konstruk

Konstruk Utama	Konstruk/Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Efektivitas Program Sertifikasi	Konstruk utama	0,951	0,957	0,652
	<i>Reaction</i>	0,829	0,898	0,745
	<i>Learning</i>	0,857	0,913	0,778
	<i>Behavior</i>	0,861	0,915	0,783
	<i>Results</i>	0,866	0,918	0,788
Efikasi Diri	Konstruk utama	0,945	0,953	0,694
	<i>Magnitude</i>	0,819	0,892	0,735
	<i>Strength</i>	0,860	0,914	0,781
	<i>Generality</i>	0,877	0,924	0,803
Kesiapan Kerja	Konstruk utama	0,956	0,961	0,675
	<i>Work Competence</i>	0,869	0,920	0,793
	<i>Social Intelligence</i>	0,876	0,924	0,801
	<i>Organizational Acumen</i>	0,870	0,920	0,794
	<i>Personal Characteristics</i>	0,870	0,920	0,794

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Reliabilitas internal dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, sedangkan validitas konvergen dinilai melalui AVE. Konstruk dinyatakan konsisten apabila nilai reliabilitas melebihi 0,70 dan dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila AVE melebihi 0,50 (Hair et al., 2022). Berdasarkan Tabel 4, seluruh konstruk utama dan dimensi memenuhi kedua kriteria tersebut. Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,819-0,956, Composite Reliability berada pada rentang 0,892-0,961, dan AVE berada pada rentang 0,652-0,803.

Efektivitas Program Sertifikasi memiliki Composite Reliability sebesar 0,957 dan AVE sebesar 0,652. Efikasi Diri memperoleh Composite Reliability sebesar 0,953 dan AVE sebesar 0,694, sedangkan Kesiapan Kerja memiliki Composite Reliability sebesar 0,961 dan AVE sebesar 0,675. Pada tingkat dimensi, *Generality* memiliki AVE tertinggi sebesar 0,803. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item pada setiap dimensi memiliki

konsistensi yang baik dan mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator. Dengan demikian, model telah memenuhi reliabilitas dan validitas konvergen sebelum hubungan struktural diuji.

Tabel 5. Heterotrait-Monotrait Ratio pada Konstruk Utama

Konstruk	Efektivitas Program Sertifikasi	Efikasi Diri	Kesiapan Kerja
Efektivitas Program Sertifikasi	-		
Efikasi Diri	0,750	-	
Kesiapan Kerja	0,859	0,835	-

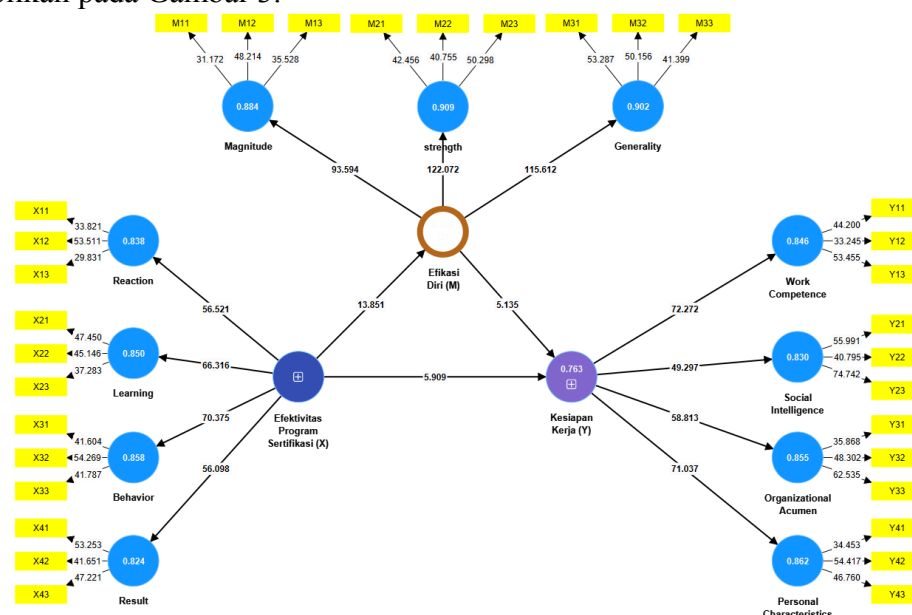
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Validitas diskriminan diuji menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio karena ukuran ini dirancang untuk mendeteksi tumpang tindih berlebihan antarkonstruk reflektif. Nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan bahwa konstruk masih memiliki daya pembeda yang memadai (Henseler et al., 2015). Evaluasi difokuskan pada tiga konstruk utama karena konstruk higher-order dan dimensinya berbagi indikator dalam spesifikasi repeated indicators.

Tabel 5 menunjukkan nilai HTMT antara Efektivitas Program Sertifikasi dan Efikasi Diri sebesar 0,750, antara Efektivitas Program Sertifikasi dan Kesiapan Kerja sebesar 0,859, serta antara Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja sebesar 0,835. Seluruh nilai berada di bawah 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga konstruk memiliki keterkaitan yang cukup kuat, tetapi tetap mengukur konsep yang berbeda. Efektivitas Program Sertifikasi merepresentasikan pengalaman dan hasil program, Efikasi Diri menggambarkan keyakinan terhadap kemampuan, sedangkan Kesiapan Kerja mencakup kompetensi, kecerdasan sosial, pemahaman organisasi, dan karakteristik pribadi.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan setelah model pengukuran memenuhi kriteria. R-square digunakan untuk melihat kemampuan konstruk prediktor dalam menjelaskan variasi konstruk endogen, sedangkan SRMR digunakan sebagai ukuran ringkas kesesuaian antara matriks korelasi yang diamati dan yang dihasilkan model. Koefisien jalur serta signifikansinya kemudian diuji melalui bootstrapping (Hair et al., 2022). Hasil bootstrapping model ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Bootstrapping Model Penelitian Berdasarkan T-Statistics

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Tabel 6. Nilai R-Square Konstruk Endogen

Konstruk Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Efikasi Diri	0,508	0,505
Kesiapan Kerja	0,763	0,760

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Tabel 6 menunjukkan Efektivitas Program Sertifikasi mampu menjelaskan 50,8% variasi Efikasi Diri. Sisanya sebesar 49,2% berkaitan dengan faktor lain di luar model, seperti pengalaman keberhasilan sebelumnya, dukungan sosial, pengalaman kerja, atau karakteristik personal yang tidak diuji dalam penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengalaman peserta terhadap pelaksanaan dan hasil sertifikasi memiliki peran yang berarti dalam membentuk keyakinan terhadap kemampuan kerja.

Efektivitas Program Sertifikasi dan Efikasi Diri secara bersama-sama menjelaskan 76,3% variasi Kesiapan Kerja. Nilai R-square adjusted sebesar 0,760 yang berdekatan dengan R-square menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model relatif stabil setelah mempertimbangkan jumlah prediktor. Selain itu, nilai SRMR pada estimated model sebesar 0,065 berada di bawah batas 0,08, sehingga perbedaan antara korelasi empiris dan korelasi yang diprediksi model masih berada pada tingkat yang dapat diterima (Hair et al., 2022).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan koefisien jalur hasil bootstrapping. Hubungan dinyatakan signifikan apabila t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Untuk pengaruh mediasi, interpretasi menggunakan specific indirect effects yang disediakan SmartPLS, sehingga koefisien tidak dihitung kembali secara manual (Hair et al., 2022). Karena keluaran specific indirect effects pada spesifikasi higher-order menampilkan jalur sampai dimensi akhir, H4 direpresentasikan oleh jalur menuju Personal Characteristics, yaitu dimensi dengan loading tertinggi terhadap Kesiapan Kerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Koefisien	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	Efektivitas Program Sertifikasi → Efikasi Diri	0,713	13,851	<0,001	Didukung
H2	Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0,426	5,135	<0,001	Didukung
H3	Efektivitas Program Sertifikasi → Kesiapan Kerja	0,517	5,909	<0,001	Didukung
H4	Efektivitas Program Sertifikasi → Efikasi Diri → Kesiapan Kerja → Personal Characteristics	0,282	4,670	<0,001	Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis memperoleh dukungan empiris. Efektivitas Program Sertifikasi berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri dengan koefisien 0,713, t-statistics 13,851, dan p-value di bawah 0,001. Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien 0,426, t-statistics 5,135, dan p-value di bawah 0,001. Efektivitas Program Sertifikasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien 0,517, t-statistics 5,909, dan p-value di bawah 0,001. Pengaruh Efektivitas Program Sertifikasi terhadap Kesiapan Kerja melalui Efikasi Diri memiliki koefisien 0,282, t-statistics 4,670, dan p-value di bawah 0,001.

Pembahasan Hasil Penelitian

Efektivitas Program Sertifikasi dan Efikasi Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Program Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efikasi Diri (koefisien 0,713). Peserta yang menilai materi, proses asesmen, pembelajaran, dan hasil sertifikasi secara lebih positif cenderung memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuan kerja. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory*, yang menempatkan pengalaman belajar sebagai sumber pembentukan keyakinan kemampuan (Lent et al., 1994); dalam kerangka Bandura (1997), keberhasilan menyelesaikan asesmen berfungsi sebagai *mastery experience* yang memberi dasar konkret bagi peserta untuk menilai kapasitas diri. Loading *Behavior* yang tertinggi pada konstruk ini memperkuat pola tersebut: peserta memaknai sertifikasi terutama melalui kemampuan menerapkan hasil asesmen, sejalan dengan literatur transfer pelatihan yang menekankan peran rancangan intervensi dan dukungan penerapan hasil belajar (Burke & Hutchins, 2007; Blume et al., 2010).

Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja

Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (koefisien 0,426). Keyakinan menghadapi tugas sulit, bertahan atas hambatan, dan menggunakan kemampuan pada situasi berbeda berhubungan dengan kesiapan memasuki pekerjaan — hal yang relevan bagi fresh graduate dan pencari kerja yang menghadapi lingkungan, budaya, dan pola interaksi kerja yang belum sepenuhnya dikenal. Temuan ini konsisten dengan penelitian pada mahasiswa dan peserta pendidikan vokasi (Wiharja et al., 2020; Wijikapindho & Hadi, 2021; Ramadhani et al., 2025), serta sejalan dengan Gunawan et al. (2025) yang menunjukkan peran keyakinan karier dalam menghubungkan persepsi masa depan dengan luaran karier. *Strength* menjadi dimensi Efikasi Diri dengan loading tertinggi, menunjukkan bahwa kesiapan kerja memerlukan keyakinan yang bertahan, bukan sekadar optimisme sesaat.

Kesiapan Kerja mencakup *Work Competence* (kesiapan teknis), *Social Intelligence* (kemampuan bekerja dengan orang lain), *Organizational Acumen* (pemahaman struktur dan peran), dan *Personal Characteristics* (kepercayaan diri dan kesiapan mental). Efikasi Diri menyediakan energi psikologis yang mengaktifkan keempat atribut tersebut, bukan menggantikan kompetensi teknis. Perbedaan koefisien antara Efektivitas Program Sertifikasi terhadap Efikasi Diri (0,713) dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja (0,426) sejalan dengan Bandura (1997) mengenai Efikasi diri adalah hasil paling langsung dari *mastery experience*, sementara Kesiapan Kerja merupakan konstruk yang lebih luas sehingga keyakinan diri hanya salah satu prasyarat. Pola ini juga konsisten dengan pengaruh langsung Efektivitas Program Sertifikasi terhadap Kesiapan Kerja (0,517) yang lebih besar daripada pengaruh Efikasi Diri, mengindikasikan bahwa kompetensi teknis dan informasi standar kerja berkontribusi setidaknya sebesar penguatan keyakinan diri.

Efektivitas Program Sertifikasi dan Kesiapan Kerja

Efektivitas Program Sertifikasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (koefisien 0,517), yang tetap muncul setelah Efikasi Diri dimasukkan ke dalam model yang menunjukkan kontribusi substantif yang tidak seluruhnya dijelaskan oleh mekanisme psikologis. Pada LSP BPPTIK, hubungan ini dapat dipahami dari karakter asesmen berbasis standar kompetensi yang memberi peserta gambaran jelas mengenai pengetahuan, keterampilan, dan standar kerja, sehingga memperkecil ketidakjelasan tuntutan pekerjaan, terutama bagi peserta tanpa pengalaman formal. Hasil ini mendukung pandangan Caballero dan Walker (2010) bahwa kesiapan kerja lebih luas daripada kemampuan teknis semata, tercermin dari loading tinggi pada seluruh dimensi Kesiapan Kerja, dengan *Personal Characteristics* dan *Organizational Acumen* sedikit lebih

menonjol. Temuan ini juga sejalan dengan pandangan bahwa transisi sekolah ke dunia kerja memerlukan kemampuan, adaptabilitas, dan pemahaman lingkungan profesional (Koen et al., 2012; Jackson, 2016), yang terbentuk ketika proses asesmen membantu peserta mengenali standar dan menerapkan hasil belajar, bukan berhenti pada keputusan kompeten.

Peran Mediasi Efikasi Diri

Specific indirect effects menunjukkan bahwa Efektivitas Program Sertifikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Personal Characteristics melalui Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja, dengan koefisien 0,282 dan p-value di bawah 0,001. Personal Characteristics dipilih sebagai representasi H4 karena memiliki *loading* tertinggi terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0,929. Dimensi ini mencakup kepercayaan diri menghadapi dunia kerja, kematangan tanggung jawab profesional, serta motivasi dan kesiapan mental memasuki pekerjaan.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian pengaruh sertifikasi diteruskan melalui pembentukan keyakinan peserta. Ketika proses sertifikasi memberi pengalaman yang dipandang relevan dan berhasil, peserta memperoleh dasar yang lebih kuat untuk percaya bahwa kemampuan dapat digunakan pada tugas kerja. Keyakinan tersebut kemudian berhubungan dengan kesiapan mental dan karakter profesional. Pola ini konsisten dengan SCCT yang menjelaskan bahwa pengalaman belajar memengaruhi tindakan karier melalui keyakinan terhadap kemampuan (Lent et al., 1994). Temuan pelatihan juga menunjukkan bahwa Efikasi Diri dapat berhubungan dengan motivasi belajar dan transfer hasil pelatihan (Colquitt et al., 2000; Chiaburu & Tekleab, 2005).

Pada saat yang sama, jalur langsung Efektivitas Program Sertifikasi terhadap Kesiapan Kerja tetap signifikan. Artinya, Efikasi Diri menjelaskan sebagian mekanisme pengaruh, tetapi bukan satu-satunya jalur. Materi yang relevan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pemahaman standar kompetensi, serta pengakuan profesional dapat mendukung kesiapan kerja secara langsung. Efikasi Diri memperkuat proses tersebut dengan membantu peserta menerjemahkan hasil sertifikasi menjadi keyakinan untuk bertindak. Dengan demikian, sertifikasi yang efektif perlu menjaga kualitas asesmen dan pembelajaran sekaligus memberi pengalaman yang memungkinkan peserta mengenali perkembangan kemampuan secara nyata.

Kontribusi dan Implikasi

Temuan ini juga menjawab kesenjangan pada penelitian Ahmid et al. (2023), yang memosisikan Kesiapan Kerja sebagai variabel eksogen pembentuk employability, bukan sebagai variabel hasil dari suatu intervensi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kesiapan Kerja dapat pula diposisikan sebagai variabel hasil (Y) yang dipengaruhi oleh efektivitas sertifikasi sehingga kedua penelitian saling melengkapi: satu menjelaskan peran Kesiapan Kerja sebagai anteseden employability, yang lain menjelaskan mekanisme pembentukannya.

Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penjelasan bahwa hubungan sertifikasi dengan Kesiapan Kerja tidak bersifat mekanistik, melainkan bekerja baik secara langsung maupun melalui Efikasi Diri, memperluas penerapan Social Cognitive Career Theory pada konteks sertifikasi kompetensi LSP di Indonesia. Secara praktis, LSP BPPTIK dan penyelenggara sertifikasi perlu mempertahankan relevansi materi, objektivitas asesor, dan keterhubungan standar kompetensi dengan tuntutan pekerjaan, serta memastikan peserta memahami bukti kemampuannya melalui umpan balik yang jelas dan arahan penggunaan hasil sertifikasi dalam portofolio atau pengalaman proyek.

Kebaruhan penelitian ini terletak pada pengujian model higher-order yang menghubungkan empat tingkat Efektivitas Program, tiga dimensi Efikasi Diri, dan empat dimensi Kesiapan Kerja pada peserta LSP BPPTIK dalam fase transisi menuju pekerjaan. Behavioral outcomes menjadi refleksi terkuat Efektivitas Program Sertifikasi, Strength menjadi refleksi terkuat Efikasi Diri, dan Personal Characteristics menjadi refleksi terkuat

Kesiapan Kerja yang memperlihatkan bahwa kesiapan kerja terbentuk ketika hasil sertifikasi diterapkan, keyakinan bertahan menghadapi hambatan, dan keyakinan tersebut diterjemahkan menjadi kesiapan personal memasuki lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa Efektivitas Program Sertifikasi berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja peserta LSP BPPTIK. Efikasi Diri juga berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Selain pengaruh langsung, specific indirect effects menunjukkan bahwa Efikasi Diri meneruskan sebagian pengaruh Efektivitas Program Sertifikasi menuju Kesiapan Kerja, yang direpresentasikan oleh Personal Characteristics sebagai dimensi dengan loading tertinggi. Dengan demikian, sertifikasi kompetensi mendukung kesiapan kerja melalui dua jalur yang saling melengkapi: kualitas dan hasil program yang dirasakan peserta, serta penguatan keyakinan terhadap kemampuan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Model mampu menjelaskan 50,8% variasi Efikasi Diri dan 76,3% variasi Kesiapan Kerja. Pada tingkat pengukuran, Behavior merupakan dimensi terkuat Efektivitas Program Sertifikasi, Strength menjadi dimensi terkuat Efikasi Diri, dan Personal Characteristics menjadi dimensi terkuat Kesiapan Kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi menjadi lebih bermakna ketika peserta tidak hanya memahami standar kompetensi, tetapi juga merasa mampu menerapkan kompetensi dan mempertahankan keyakinan ketika memasuki situasi kerja yang baru.

Keterbatasan

Penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dan data persepsi, sehingga hubungan antarkonstruk dibaca berdasarkan kondisi responden pada satu periode pengamatan. Objek penelitian terbatas pada peserta yang telah dinyatakan kompeten di LSP BPPTIK, sehingga hasil belum menggambarkan perbedaan dengan peserta yang belum kompeten atau peserta pada bidang sertifikasi lain.

Saran

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal untuk melihat perubahan Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja sebelum sertifikasi hingga pasca sertifikasi, dan setelah peserta memasuki pasar kerja. Perbandingan antar LSP, skema kompetensi, serta status pekerjaan juga dapat memperluas generalisasi hasil. Bagi penyelenggara, evaluasi sertifikasi sebaiknya tidak berhenti pada kelulusan peserta, tetapi dilanjutkan dengan penelusuran penerapan kompetensi, perkembangan karier, dan dukungan pascasertifikasi yang membantu peserta mengubah pengakuan kompetensi menjadi kesiapan kerja yang nyata.

Kontribusi Author

Seluruh penulis berkontribusi terhadap konseptualisasi penelitian, penyusunan kerangka teori, pengumpulan dan analisis data, interpretasi hasil, penulisan naskah, revisi ilmiah, serta persetujuan versi akhir artikel.

REFERENSI

Ahmid, S. S., Tiew, C. C., & Abdullah, M. N. L. Y. (2023). The influence of innovative characteristics, work readiness, and vocational self-concept on employability of vocational college students. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 10(3), 288–317. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.10.3.1>

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, "soft skills" versus "hard" business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025* (Berita Resmi Statistik No. 44/05/Th. XXVIII). <https://www.bps.go.id>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263–296. <https://doi.org/10.1177/1534484307303035>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cedefop. (2015). *Ensuring the quality of certification in vocational education and training* (Cedefop Research Paper No. 51). Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/5551_en.pdf
- Chiaburu, D. S., & Tekleab, A. G. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 29(8), 604–626. <https://doi.org/10.1108/03090590510627085>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678–707.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gunawan, W., Glendon, A. I., & Creed, P. A. (2025). Young adults perceived future employability: Testing a social cognitive career model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25(3), 1287–1304. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09666-7>
- Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2025, November). *Membaca sinyal putus asa di pasar kerja Indonesia*. Labor Market Brief, 6(11). LPEM FEB UI. <https://bit.ly/labormarketbrief>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>

- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. *Higher Education Research & Development*, 42(7), 1714-1731. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
- Ramadhani, R., Sudarman, S., & Riyadi, R. (2025). Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa aktif angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1879-1883.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). NFER-Nelson.
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11-18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1313-1318. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28820>
- Yuwanto, D. M. (2016). Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. *Jurnal Ecopsy*, 1(4)