Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)
E-ISSN: 2987-0380
P-ISSN: 2987-0402
+62 822 1012 3600 https://research.e-siber.org siberpublisher.info@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.38035/jsmd.v4i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Dari Keyakinan Karier Menuju Tindakan Karier: Peran Mediasi Intensi Pilihan Karier dan Perbedaan Berdasarkan Pengalaman Magang

Yuniadi Mayowan[1], Premi Wahyu Widyaningrum[2], Nur Yudiono[3]
[1]Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia, ymayowan@ub.ac.id
[2]Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo, Indonesia, premi.wahyu@gmail.com
[3]Universitas Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia, nur.yudiono@binus.ac.id

Corresponding Author: , ymayowan@ub.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze how self-efficacy and outcome expectations influence career action through the mediating role of career choice intention, and to examine differences in structural relationships based on internship experience. A quantitative approach with an explanatory design was employed, utilizing secondary analysis with an extended analytical model. Data were obtained from 197 university students and analyzed using PLS-SEM via SmartPLS 4. The results indicate that self-efficacy positively influences both career choice intention and career action; meanwhile, outcome expectations positively influence career choice intention but do not have a significant direct effect on career action. Career choice intention emerged as the strongest direct predictor of career action, acting as a complementary partial mediator in the relationship between self-efficacy and career action, and as an "indirect-only" mediator in the relationship between outcome expectations and career action. Multi-group analysis revealed no significant differences in the primary structural relationships between students who had completed an internship and those who had not. These findings confirm that student career development follows a progression from career beliefs to career choice intention and subsequently to career action, while internship status alone is insufficient to differentiate these mechanisms.*

Keyword: *Self-Efficacy, Outcome Expectations, Career Choice Intention, Career Action; Internship Experience, PLS-SEM.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana *self-efficacy* dan *outcome expectations* memengaruhi *career action* melalui peran mediasi *career choice intention*, serta menguji perbedaan hubungan struktural berdasarkan pengalaman magang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori melalui *secondary analysis with an extended analytical model*. Data berasal dari 197 mahasiswa dan dianalisis menggunakan PLS-SEM melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *career choice intention* dan *career action*, sedangkan *outcome expectations* berpengaruh positif terhadap *career choice intention* tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *career action*. *Career choice intention* menjadi prediktor langsung terkuat terhadap *career action* dan berperan sebagai mediator parsial komplementer pada hubungan *self-efficacy* dengan *career action*, serta sebagai *indirect-*

only mediator pada hubungan *outcome expectations* dengan *career action*. Analisis multi-kelompok menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada hubungan struktural utama antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang. Temuan ini menegaskan bahwa perkembangan karier mahasiswa mengikuti proses dari *career beliefs* menuju *career choice intention* dan selanjutnya *career action*, sementara status magang saja belum cukup untuk membedakan mekanisme tersebut.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, *Outcome Expectations*, *Career Choice Intention*, *Career Action*; Pengalaman Magang, PLS-SEM.

PENDAHULUAN

Transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja merupakan fase penting dalam perkembangan karier mahasiswa karena pada tahap ini individu mulai mengubah pengetahuan, preferensi, dan aspirasi menjadi keputusan serta tindakan konkret. Perubahan pasar kerja yang dinamis menuntut mahasiswa tidak hanya memahami bidang pekerjaan yang diminati, tetapi juga harus mampu menyiapkan sumber daya psikologis serta perilaku yang sesuai guna menghadapi proses transisi tersebut. Lee dan Jung (2022) menegaskan bahwa mahasiswa yang menghadapi masa dari transisi dunia kampus ke dunia kerja perlu memiliki sumber daya yang memungkinkan mereka beradaptasi terhadap ketidakpastian karier. Sejalan dengan itu, Marciniak et al., (2022) menunjukkan bahwa kesiapan karier mencakup komponen sikap, pengetahuan, kompetensi, dan perilaku. Sehingga, keberhasilan perkembangan karier tidak cukup dilihat dari kejelasan pilihan pekerjaan, tetapi juga dari sejauh mana mahasiswa melakukan tindakan untuk mewujudkan pilihan tersebut. Tindakan nyata dalam mempersiapkan karier dapat mencakup eksplorasi pekerjaan, pengembangan kompetensi, pencarian informasi, penyusunan *curriculum vitae* dan portofolio, konsultasi karier, pembangunan jaringan profesional, serta pencarian kesempatan kerja atau pengalaman praktis. Komarraju et al. (2014) menunjukkan bahwa aktivitas pengembangan karier mahasiswa meliputi eksplorasi diri, perencanaan studi, penyusunan resume, pencarian kerja, dan interaksi dengan profesional. Okolie et al. (2023) juga mengidentifikasi perilaku karier proaktif melalui perencanaan karier, pengembangan keterampilan, konsultasi, dan pembangunan jaringan. Pada penelitian ini, perilaku tersebut dirangkum sebagai *career action*, yaitu tindakan aktual yang dilakukan mahasiswa untuk mendekatkan dirinya pada tujuan karier yang telah dipilih.

Meskipun demikian, memiliki pilihan karier tidak selalu diikuti tindakan yang konsisten. Mahasiswa dapat mengetahui bidang pekerjaan yang diinginkan, tetapi belum secara aktif meningkatkan kompetensi, membangun portofolio, memperluas jaringan, atau mencari peluang yang relevan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya membedakan *career choice intention* dari *career action*. *Career choice intention* menggambarkan kemantapan, rencana, dan komitmen untuk memilih serta mengejar bidang karier tertentu, sedangkan *career action* merepresentasikan perilaku aktual untuk merealisasikan pilihan tersebut. Pembedaan ini sejalan dengan perspektif intensi perilaku yang menempatkan intensi sebagai determinan proksimal perilaku (Ajzen, 1991). Lim et al., (2016) juga menunjukkan bahwa intensi pencarian kerja menjadi jalur penting menuju perilaku pencarian kerja berikutnya. Oleh karena itu, memahami tindakan karier membutuhkan penjelasan mengenai bagaimana suatu pilihan berkembang menjadi komitmen yang cukup kuat untuk menggerakkan perilaku. Proses tersebut dapat dipengaruhi oleh keyakinan kognitif, terutama *self-efficacy* dan *outcome expectations*. Lebih jauh lagi dalam *Social Cognitive Theory*, individu dipandang sebagai agen aktif yang mengarahkan perilaku melalui keyakinan terhadap kemampuan, antisipasi terhadap konsekuensi, penetapan tujuan, dan regulasi diri (Bandura, 2001). Sementara itu, *Self-efficacy* menggambarkan keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks karier, mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi

lebih mungkin memandang tuntutan pekerjaan, proses seleksi, pengembangan kompetensi, dan hambatan karier sebagai sesuatu yang dapat dihadapi. Taylor dan Betz (1983) menunjukkan pentingnya *career decision-making self-efficacy* dalam proses pengambilan keputusan karier. Temuan yang lebih baru juga menunjukkan keterkaitan positif antara *career decision self-efficacy* dan kemampuan mahasiswa beradaptasi terhadap tuntutan perkembangan karier (Hamzah et al., 2021; Lee & Jung, 2022).

Berbeda dari *self-efficacy* yang berkaitan dengan pertanyaan "apakah saya mampu?", *outcome expectations* merepresentasikan penilaian "hasil apa yang akan saya peroleh?". Ekspektasi tersebut dapat mencakup kepuasan pribadi, kesempatan berkembang, pendapatan, stabilitas, status, maupun peluang kemajuan profesional. Lent et al., (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *outcome expectations* berkaitan dengan tujuan eksplorasi dan pengambilan keputusan karier. Dengan demikian, suatu bidang pekerjaan cenderung lebih serius dipertimbangkan ketika mahasiswa merasa mampu menjalankannya sekaligus melihat adanya konsekuensi yang bernilai. Namun, keyakinan positif mengenai kemampuan dan hasil belum tentu langsung menghasilkan perilaku. Perspektif intensi perilaku mengindikasikan bahwa evaluasi tersebut dapat terlebih dahulu dikristalisasi menjadi intensi atau tujuan sebelum diwujudkan dalam tindakan. Bedasarkan hal tersebut, *career choice intention* ditempatkan sebagai mekanisme yang menghubungkan *career beliefs* dengan *career action*. *Self-efficacy* dapat menyediakan keyakinan bahwa tindakan dapat dilakukan, sedangkan *outcome expectations* memberikan alasan mengapa suatu pilihan layak dikejar. Ketika kedua keyakinan tersebut memperkuat kemantapan pilihan, mahasiswa memiliki arah yang lebih jelas dalam mengalokasikan waktu, perhatian, dan usaha pada aktivitas pengembangan karier. Penempatan *career choice intention* sebagai mediator juga memungkinkan penelitian membedakan apakah *self-efficacy* dan *outcome expectations* mendorong tindakan secara langsung atau terutama bekerja melalui pembentukan komitmen terhadap pilihan karier. Hal ini membuat model penelitian berubah menjadi menjelaskan pilihan menuju penjelasan mengenai mekanisme realisasi pilihan dalam bentuk tindakan.

Selain mekanisme psikologis tersebut, pengalaman langsung di dunia kerja dapat menjadi konteks yang membedakan hubungan antarvariabel. Magang memungkinkan mahasiswa menerapkan pengetahuan akademik, mengenali tuntutan pekerjaan, mengevaluasi kemampuan, membangun jaringan, serta memperoleh informasi yang lebih realistis mengenai lingkungan kerja. Tsai et al. (2017) menunjukkan bahwa efektivitas pengalaman magang berkaitan dengan persiapan karier melalui *career decision self-efficacy*. Oberman et al. (2021) juga menemukan bahwa pengalaman magang memberikan dampak positif terhadap *occupational self-efficacy*. Sementara itu, Okolie et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan supervisor selama penempatan kerja berkaitan dengan perilaku karier proaktif dan *work-placement learning self-efficacy*. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman praktis berpotensi memengaruhi cara mahasiswa menilai kemampuan, hasil, dan tindakan yang relevan bagi kariernya. Namun, dampak pengalaman magang tidak harus seragam. Kualitas penempatan, relevansi tugas, keterlibatan mahasiswa, dukungan supervisor, serta kesesuaian pengalaman dengan tujuan karier dapat menentukan manfaat yang diperoleh. Uwakwe et al. (2023) menunjukkan bahwa hubungan sumber daya psikologis dan perilaku pencarian kerja dapat muncul pada kelompok dengan maupun tanpa pengalaman penempatan kerja, meskipun kekuatannya dapat berbeda. Oleh karena itu, status magang dalam penelitian ini tidak diperlakukan sebagai penyebab perubahan, tetapi sebagai kondisi pembeda untuk menguji apakah hubungan antara *self-efficacy*, *outcome expectations*, *career choice intention*, dan *career action* berbeda antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan untuk menjelaskan perkembangan karier mahasiswa sebagai proses yang bergerak dari *career beliefs* menuju *career choice intention* dan selanjutnya *career action*. Penelitian ini menawarkan tiga fokus utama: memperluas outcome dari pilihan menuju tindakan karier, menguji *career choice intention* sebagai mediator

antara *self-efficacy* dan *outcome expectations* dengan *career action*, serta membandingkan hubungan struktural berdasarkan pengalaman magang. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung *self-efficacy* serta *outcome expectations* terhadap *career action* melalui *career choice intention*, sekaligus menguji apakah mekanisme tersebut berbeda antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang. Penelitian diharapkan memperjelas hubungan keyakinan–intensi–tindakan melalui integrasi *Social Cognitive Theory* dan perspektif intensi–perilaku. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan membantu perguruan tinggi merancang layanan karier dan program magang yang mendorong realisasi pilihan melalui tindakan yang konkret.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis hubungan antara *self-efficacy*, *outcome expectations*, *career choice intention*, dan *career action*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya melalui survei menggunakan kuesioner daring. Model penelitian menempatkan *self-efficacy* dan *outcome expectations* sebagai prediktor, *career choice intention* sebagai variabel mediasi, dan *career action* sebagai outcome perilaku. Penelitian ini juga membandingkan hubungan struktural antara mahasiswa yang belum mengikuti atau menyelesaikan magang dan mahasiswa yang telah mengikuti atau menyelesaikan magang. Perbandingan menggunakan desain antarkelompok (*between-group comparison*), bukan desain sebelum dan sesudah magang, karena kedua kelompok terdiri atas responden yang berbeda dan tidak diukur secara berulang pada dua periode waktu.

Populasi, Sampel, dan Pengukuran Variabel

Populasi penelitian adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form dan menghasilkan 197 respons mahasiswa yang memenuhi kriteria untuk dianalisis. Responden terdiri atas 93 mahasiswa yang belum mengikuti atau menyelesaikan magang dan 104 mahasiswa yang telah mengikuti atau menyelesaikan magang. Pengelompokan tersebut didasarkan pada informasi mengenai status pengalaman magang, bukan berdasarkan semester mahasiswa. Seluruh konstruk utama diukur menggunakan skala Likert lima tingkat dan diperlakukan sebagai konstruk reflektif. *Self-efficacy* diukur menggunakan empat indikator yang menggambarkan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya dalam memenuhi tuntutan dan menghadapi hambatan yang berkaitan dengan karier. *Outcome expectations* diukur menggunakan empat indikator yang merepresentasikan ekspektasi mahasiswa terhadap manfaat atau konsekuensi dari pilihan karier. *Career choice intention* diukur menggunakan tiga indikator yang mencerminkan kemantapan, rencana, dan komitmen untuk memilih serta mengejar bidang karier tertentu. Sementara itu, *career action* diukur menggunakan lima indikator yang merepresentasikan tindakan konkret mahasiswa dalam mempersiapkan dan merealisasikan pilihan karier. Pengalaman magang digunakan sebagai variabel kategoris untuk kepentingan analisis multikelompok.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4 dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi analisis deskriptif, evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, pengujian efek mediasi, pengujian invariansi pengukuran, dan *multi-group analysis*.

- Evaluasi model pengukuran dilakukan menggunakan *outer loading*, Cronbach's alpha, rho_A, *composite reliability*, *average variance extracted* (AVE), dan *Heterotrait-Monotrait*

Ratio (HTMT). Nilai *outer loading* diutamakan ≥0,70, Cronbach's alpha dan rho_A ≥0,70, *composite reliability* berada pada rentang 0,70–0,95, dan AVE ≥0,50. Validitas diskriminan dinilai menggunakan HTMT dengan batas <0,90. Indikator dengan *outer loading* antara 0,40–0,70 tidak langsung dihapus selama reliabilitas dan validitas konstruk secara keseluruhan tetap memenuhi kriteria.

- Model struktural dievaluasi menggunakan nilai *inner variance inflation factor* (VIF), koefisien jalur, koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), serta Stone–Geisser's Q^2 melalui prosedur *blindfolding*. Signifikansi koefisien jalur dan efek tidak langsung diuji melalui *bootstrapping* dengan 10.000 subsampel, pengujian dua arah, dan tingkat signifikansi 5%. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$ dan interval kepercayaan 95% tidak mencakup nol.
- Efek mediasi *career choice intention* dianalisis berdasarkan *specific indirect effects*. Mediasi dikategorikan sebagai *indirect-only mediation* apabila efek tidak langsung signifikan sementara efek langsung tidak signifikan, dan sebagai mediasi parsial komplementer apabila efek langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan serta memiliki arah yang sama.

Sebelum melakukan perbandingan kelompok, invariansi pengukuran diuji menggunakan prosedur Measurement Invariance of Composite Models (MICOM) yang mencakup *configural invariance, compositional invariance,* serta kesamaan mean dan varians komposit. Setelah invariansi pengukuran terpenuhi, perbedaan koefisien struktural antara mahasiswa yang belum dan telah mengikuti magang dianalisis menggunakan *permutation multi-group analysis*. Perbedaan dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pola hubungan antar kelompok dan tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan bahwa pengalaman magang menyebabkan perubahan pada variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data dari 197 mahasiswa yang telah memenuhi kriteria analisis yang ditentukan. Secara keseluruhan, usia responden berada pada rentang 17 hingga 24 tahun, dengan rata-rata usia sebesar 20,45 tahun. Mayoritas responden berada pada kelompok usia 21–22 tahun, yaitu sebanyak 106 responden atau 53,81%. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia yang umum bagi mahasiswa pada tahap menengah hingga akhir pendidikan sarjana.Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 153 mahasiswa atau 77,66%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 44 mahasiswa atau 22,34%. Kemudian sebanyak 93 mahasiswa atau 47,21% termasuk dalam kelompok yang belum mengikuti atau belum menyelesaikan program magang, sedangkan 104 mahasiswa atau 52,79% telah mengikuti atau menyelesaikan magang. Komposisi kedua kelompok relatif seimbang, dengan perbedaan hanya 11 responden atau 5,58%.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=197)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	17–18 tahun	19	9,64%
	19–20 tahun	66	33,50%
	21–22 tahun	106	53,81%
	23–24 tahun	6	3,05%
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	22,34%
	Perempuan	153	77,66%
Pengalaman Magang	Belum magang	93	47,21%
	Sudah magang	104	52,79%
Total		**197**	**100,00%**

Sumber: Data diolah (2026)

Statistik Deskriptif Konstruk

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden pada setiap konstruk penelitian. Nilai rata-rata yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *self-efficacy*, *outcome expectations*, *career choice intention*, dan *career action* yang semakin tinggi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Konstruk

Konstruk	Jumlah item	Mean	Standar deviasi	Minimum	Maksimum
Self-Efficacy	4	4,16	0,57	2,50	5,00
Outcome Expectations	4	4,24	0,55	2,75	5,00
Career Choice Intention	3	4,27	0,57	3,00	5,00
Career Action	5	4,28	0,57	2,60	5,00

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi pada skala lima poin, yaitu antara 4,16 sampai 4,28. *Career Action* memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,28, diikuti *Career Choice Intention* sebesar 4,27, *Outcome Expectations* sebesar 4,24, dan *Self-Efficacy* sebesar 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki keyakinan diri, ekspektasi hasil karier, intensi pilihan karier, dan tindakan karier yang relatif tinggi. Nilai standar deviasi yang relatif seragam, yaitu antara 0,55–0,57, menunjukkan bahwa variasi jawaban responden antar konstruk tidak terlalu besar. Seluruh konstruk juga memiliki nilai maksimum 5,00, sedangkan nilai minimum berada pada rentang 2,50–3,00. Secara keseluruhan, data menunjukkan kecenderungan respons yang positif dan relatif konsisten pada seluruh konstruk penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran

a. Reliabilitas Indikator dan Validitas Konvergen

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pemeriksaan *outer loading*, Cronbach's alpha, rho_A, *composite reliability*, dan *average variance extracted*. Konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Reliabilitas internal dinilai memadai apabila Cronbach's alpha, rho_A, dan *composite reliability* berada di atas 0,70.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	Indikator	Outer loading	Cronbach's alpha	rho_A	Composite reliability	AVE
Self-Efficacy	SE1	0,745	**0,741**	**0,751**	**0,837**	**0,562**
	SE2	0,737				
	SE3	0,712				
	SE4	0,802				
Outcome Expectations	OE1	0,840	**0,782**	**0,787**	**0,861**	**0,610**
	OE2	0,856				
	OE3	0,754				
	OE4	0,659				
Career Choice Intention	CCI1	0,775	**0,742**	**0,745**	**0,853**	**0,660**
	CCI2	0,841				
	CCI3	0,819				
Career Action	CA1	0,843	**0,881**	**0,883**	**0,913**	**0,678**
	CA2	0,857				
	CA3	0,841				
	CA4	0,786				
	CA5	0,788				

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan Tabel 4, sebagian besar indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Satu indikator, yaitu OE4, memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,659, tetapi tetap dipertahankan karena konstruk *Outcome Expectations* secara keseluruhan telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's alpha,

rho_A, dan *composite reliability* di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, konstruk *Self-Efficacy*, *Outcome Expectations*, *Career Choice Intention*, dan *Career Action* dinyatakan memiliki reliabilitas internal dan validitas konvergen yang memadai.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan nilai *heterotrait-monotrait ratio*. Nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki perbedaan empiris yang memadai.

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait Ratio

Konstruk	Career Action	Career Choice Intention	Outcome Expectations	Self-Efficacy
Career Action	-			
Career Choice Intention	0,889	-		
Outcome Expectations	0,683	0,793	-	
Self-Efficacy	0,729	0,754	0,713	-

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan Tabel 5, seluruh nilai HTMT berada di bawah batas 0,90, yaitu berkisar antara 0,683 hingga 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai. Nilai HTMT tertinggi terdapat antara *Career Choice Intention* dan *Career Action* sebesar 0,889. Meskipun mendekati batas 0,90, nilai tersebut masih memenuhi kriteria, sehingga kedua konstruk dapat diperlakukan sebagai konstruk yang berbeda secara empiris. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan dan dapat dilanjutkan pada evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural

a. Kolinearitas

Kolinearitas antarkonstruk diperiksa menggunakan nilai *inner variance inflation factor*. Nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa estimasi koefisien jalur tidak dipengaruhi oleh korelasi berlebihan antarvariabel prediktor.

Tabel 5. Inner VIF

Konstruk prediktor	Career Choice Intention	Career Action
Self-Efficacy	1,443	1,636
Outcome Expectations	1,443	1,760
Career Choice Intention	-	1,783

Sumber: Output SmartPLS 4

Nilai *inner VIF* pada model struktural berada pada rentang 1,443–1,783. Seluruh nilai tersebut berada di bawah batas 3, sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas yang berarti antarvariabel prediktor. Dengan demikian, estimasi koefisien jalur pada model struktural dapat dilanjutkan.

b. Hasil Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

Hasil pengujian model struktural digunakan untuk mengevaluasi hubungan langsung dan tidak langsung antar konstruk, sekaligus menilai kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi konstruk endogen. Evaluasi dilakukan berdasarkan koefisien jalur, nilai *t-statistic*, *p-value*, interval kepercayaan, *effect size* (f^2), koefisien determinasi (R^2), serta relevansi prediktif (Q^2). Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

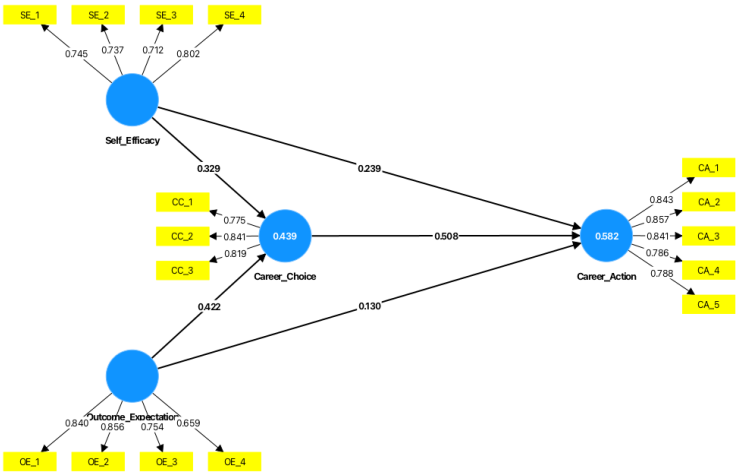
Tabel 6. Hasil Uji Model Struktural

Hipotesis	Hubungan	β	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Self-Efficacy → Career Choice Intention	0,329	4,225	<0,001	Didukung
H2	Self-Efficacy → Career Action	0,239	3,020	0,003	Didukung
H3	Outcome Expectations → Career Choice Intention	0,422	5,040	<0,001	Didukung
H4	Outcome Expectations → Career Action	0,130	1,502	0,133	Tidak Didukung
H5	Career Choice Intention → Career Action	0,508	6,373	<0,001	Didukung
H6	Self-Efficacy → Career Choice Intention→ Career Action	0,167	3,435	<0,001	Mediasi parsial komplementer
H7	Outcome Expectations → Career Choice Intention→ Career Action	0,214	3,836	<0,001	Mediasi penuh / indirect-only

N = 197
R^2 = Career Choice Intention (0,439); Career Action (0,582)
Q^2 = Career Choice Intention (0,283); Career Action (0,388)

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengujian model struktural, H1, H2, H3, dan H5 didukung, sedangkan H4 tidak didukung. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Choice Intention* (β = 0,329; p < 0,001) dan *Career Action* (β = 0,239; p = 0,003). *Outcome Expectations* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Choice Intention* (β = 0,422; p < 0,001), tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Career Action* (β = 0,130; p = 0,133). Sementara itu, *Career Choice Intention* menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap *Career Action* (β = 0,508; p < 0,001). Pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Career Choice Intention* memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Career Action* (β = 0,167; p < 0,001) dalam bentuk mediasi parsial komplementer, serta memediasi hubungan antara *Outcome Expectations* dan *Career Action* (β = 0,214; p < 0,001) dalam bentuk indirect-only mediation, sehingga H6 dan H7 didukung. Kemampuan penjelasan model ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,439 pada *Career Choice Intention* dan 0,582 pada *Career Action*, yang berarti model mampu menjelaskan masing-masing 43,9% dan 58,2% varians kedua konstruk tersebut. Selanjutnya, nilai Q^2 sebesar 0,283 untuk *Career Choice Intention* dan 0,388 untuk *Career Action* menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif karena seluruh nilai Q^2 berada di atas nol. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa *Career Choice Intention* memiliki peran penting dalam menjembatani *career beliefs*, terutama *Self-Efficacy* dan *Outcome Expectations*, menuju *Career Action*.



Gambar 2. Inner Model Output

c. Effect Size

Tabel 7. Nilai f²

Hubungan	f²	Interpretasi
Self-Efficacy → Career Choice Intention	0,133	Kecil
Outcome Expectations → Career Choice Intention	0,220	Sedang
Self-Efficacy → Career Action	0,084	Kecil
Outcome Expectations → Career Action	0,023	Kecil
Career Choice Intention → Career Action	0,346	Sedang

Sumber: Output SmartPLS 4

Hasil pengujian *effect size* menunjukkan bahwa pengaruh terbesar terhadap *Career Choice Intention* berasal dari *Outcome Expectations* dengan nilai f² sebesar 0,220, yang termasuk kategori sedang, sedangkan *Self-Efficacy* memberikan efek kecil sebesar 0,133. Terhadap *Career Action*, kontribusi terbesar berasal dari *Career Choice Intention* dengan nilai f² sebesar 0,346, yang termasuk kategori sedang dan mendekati besar. Sementara itu, *Self-Efficacy* dan *Outcome Expectations* masing-masing memberikan efek kecil sebesar 0,084 dan 0,023. Hasil ini menunjukkan bahwa *Career Choice Intention* memiliki kontribusi substantif paling besar dalam menjelaskan tindakan karier mahasiswa.

Measurement Invariance of Composite Models

Sebelum membandingkan koefisien jalur, dilakukan pengujian MICOM untuk memastikan bahwa konstruk diukur secara sebanding pada kelompok mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang.

a. Configural Invariance

Kedua kelompok menggunakan indikator, skala pengukuran, pengodean data, algoritma PLS, dan prosedur *bootstrapping* yang sama. Oleh karena itu, *configural invariance* dinyatakan terpenuhi.

b. Compositional Invariance

Tabel 8. Hasil Compositional Invariance

Konstruk	Original correlation	5% quantile	p-value	Kesimpulan
Self-Efficacy	0,9973	0,9901	0,557	**Terpenuhi**
Outcome Expectations	0,9988	0,9907	0,694	**Terpenuhi**
Career Choice Intention	0,9992	0,9960	0,486	**Terpenuhi**
Career Action	0,9995	0,9984	0,603	**Terpenuhi**

Sumber: Output SmartPLS 4

Hasil MICOM menunjukkan bahwa nilai *original correlation* seluruh konstruk berada di atas nilai kuantil 5%, dengan nilai *p* seluruhnya di atas 0,05. Dengan demikian, compositional invariance terpenuhi pada seluruh konstruk. Bersama dengan terpenuhinya *configural invariance*, hasil ini telah memenuhi syarat *partial measurement invariance* sehingga perbandingan koefisien struktural antar kelompok dapat dilakukan.

c. Kesamaan Mean dan Varians Komposit

Tabel 9. Kesamaan Mean dan Varians

Konstruk	Mean difference	95% permutation CI	Variance difference	95% permutation CI	Kesimpulan
Self-Efficacy	0,122	[-0,298; 0,279]	-0,083	[-0,358; 0,337]	**Sama**

Konstruk	Mean difference	95% permutation CI	Variance difference	95% permutation CI	Kesimpulan
Outcome Expectations	0,077	[-0,267; 0,251]	-0,085	[-0,363; 0,369]	**Sama**
Career Choice Intention	0,177	[-0,280; 0,252]	0,029	[-0,329; 0,299]	**Sama**
Career Action	0,237	[-0,289; 0,278]	-0,025	[-0,401; 0,384]	**Sama**

Sumber: Output SmartPLS 4

Seluruh perbedaan mean dan varians komposit berada di dalam interval kepercayaan 95% hasil permutasi. Dengan demikian, kesamaan mean dan varians terpenuhi pada seluruh konstruk. Karena *configural invariance*, *compositional invariance*, serta kesamaan mean dan varians terpenuhi, penelitian ini mencapai full measurement invariance. Oleh karena itu, hasil *multi-group analysis* dapat dibandingkan secara langsung antara mahasiswa yang belum dan telah mengikuti magang. Ini merupakan hasil yang baik, karena bukan hanya *partial invariance,* tetapi full measurement invariance yang tercapai.

Multi-Group Analysis Berdasarkan Pengalaman Magang

Analisis multi-kelompok dilakukan untuk mengetahui apakah kekuatan hubungan antarvariabel berbeda antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang.

Tabel 10. Hasil Multi-Group Analysis

Hipotesis	Hubungan	Belum magang β	p	Telah magang β	p	Perbedaan β¹	Permutation p	Kesimpulan
H8a	SE → CCI	0,455	<0,001	0,262	0,006	0,194	0,238	**Tidak berbeda**
H8b	OE → CCI	0,288	0,014	0,500	<0,001	-0,212	0,244	**Tidak berbeda**
H8c	CCI → CA	0,538	<0,001	0,441	<0,001	0,097	0,585	**Tidak berbeda**
Tambahan	SE → CA	0,371	<0,001	0,164	0,123	0,207	0,226	**Tidak berbeda**
Tambahan	OE → CA	0,022	0,816	0,219	0,085	-0,197	0,296	**Tidak berbeda**

Sumber: Output SmartPLS 4

Analisis multi-kelompok dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel berbeda antara mahasiswa yang belum dan telah mengikuti magang. Berdasarkan Tabel 11, seluruh nilai *permutation p* berada di atas 0,05, sehingga tidak terdapat perbedaan hubungan struktural yang signifikan antara kedua kelompok. Pada jalur *Self-Efficacy → Career Choice Intention*, pengaruh pada kelompok yang belum magang secara deskriptif lebih kuat dibandingkan kelompok yang telah magang. Sebaliknya, pada jalur *Outcome Expectations → Career Choice Intention*, pengaruh terlihat lebih kuat pada kelompok yang telah magang. Namun, perbedaan kedua jalur tersebut tidak signifikan. Demikian pula, hubungan *Career Choice Intention → Career Action* signifikan pada kedua kelompok, tetapi kekuatannya tidak berbeda secara statistik. Dengan demikian, H8a, H8b, dan H8c tidak didukung. Hasil yang sama juga ditemukan pada jalur tambahan *Self-Efficacy → Career Action* dan *Outcome Expectations → Career Action*. Meskipun terdapat perbedaan koefisien antar kelompok, hasil uji permutasi menunjukkan bahwa perbedaannya tidak signifikan. Secara keseluruhan, status pengalaman magang belum terbukti membedakan pola hubungan antara *Self-Efficacy*, *Outcome Expectations*, *Career Choice Intention*, dan *Career Action*.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *career choice intention* dan *career action*. Temuan ini mendukung Teori Kognitif Sosial yang menempatkan keyakinan terhadap kemampuan diri sebagai mekanisme penting dalam mengarahkan tujuan dan perilaku (Bandura, 2001). Mahasiswa yang yakin terhadap kemampuannya cenderung memandang pilihan karier sebagai sesuatu yang realistis untuk dikejar serta lebih siap melakukan tindakan persiapan. Temuan ini juga sejalan dengan Taylor dan Betz (1983) serta Hirschi et al. (2013), yang menekankan peran *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan dan perilaku karier proaktif. Namun, pengaruhnya terhadap *career action* lebih kecil dibandingkan *career choice intention*, sehingga kejelasan arah karier menjadi faktor penting.

Outcome expectations berpengaruh positif terhadap *career choice intention*, tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *career action*. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan apakah mereka mampu menjalani suatu karier, tetapi juga menilai manfaat yang mungkin diperoleh, seperti peluang berkembang, stabilitas, pendapatan, dan kepuasan. Hasil ini sejalan dengan Lent et al. (2017), yang menunjukkan bahwa *outcome expectations* berhubungan dengan tujuan eksplorasi dan keputusan karier. Namun, ekspektasi hasil yang positif belum cukup untuk mendorong tindakan konkret. Konsisten dengan Lim et al. (2016), pengaruh *outcome expectations* terhadap perilaku tampaknya memerlukan mekanisme psikologis yang lebih dekat, yaitu *career choice intention* bagi mahasiswa.

Career choice intention menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap *career action*. Temuan ini memperkuat perspektif intensi–perilaku yang menempatkan intensi sebagai determinan proksimal perilaku (Ajzen, 1991). Dalam konteks penelitian ini, *career choice intention* mencerminkan kemantapan, rencana, dan komitmen mahasiswa terhadap bidang karier tertentu, sedangkan *career action* menunjukkan tindakan nyata untuk merealisasikan pilihan tersebut. Hasil ini juga konsisten dengan Lim et al. (2016), yang menemukan bahwa intensi pencarian kerja berhubungan dengan perilaku pencarian kerja aktual. Dengan demikian, kejelasan dan komitmen terhadap pilihan karier menjadi tahap penting yang menghubungkan keyakinan mahasiswa dengan tindakan konkret dalam mempersiapkan karier secara terarah dan konsisten di masa mendatang.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *career choice intention* memediasi hubungan *self-efficacy* dengan *career action* secara parsial komplementer, sedangkan hubungan *outcome expectations* dengan *career action* menunjukkan *indirect-only mediation*. Temuan ini memperlihatkan bahwa *self-efficacy* dapat mendorong tindakan secara langsung maupun melalui pembentukan intensi, karena keyakinan terhadap kemampuan diri dapat memunculkan kesiapan untuk bertindak. Sebaliknya, *outcome expectations* lebih banyak memengaruhi tindakan setelah mahasiswa membentuk komitmen terhadap pilihan karier. Dengan demikian, *career choice intention* berfungsi sebagai mekanisme penting yang menerjemahkan keyakinan kognitif menjadi perilaku. Hasil ini memperkuat pola *career beliefs* → *career choice intention* → *career action* sebagai mekanisme utama dalam perkembangan karier mahasiswa.

Hasil *multi-group analysis* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan hubungan struktural yang signifikan antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang. Temuan ini berbeda dari dugaan awal bahwa pengalaman magang dapat memperkuat hubungan antara keyakinan, intensi, dan tindakan karier. Namun, hasil tersebut tidak berarti bahwa magang tidak bermanfaat. Tsai et al. (2017) dan Okolie et al. (2023) menunjukkan bahwa manfaat magang dapat dipengaruhi oleh efektivitas pengalaman, dukungan supervisor, dan kesempatan pengembangan keterampilan. Dengan demikian, status pernah atau belum magang mungkin terlalu sederhana untuk menjelaskan perbedaan perkembangan karier. Kualitas, relevansi, dan

pengalaman selama magang perlu diperhatikan secara lebih mendalam pada penelitian selanjutnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa perkembangan karier mahasiswa dapat dipahami melalui hubungan antara *career beliefs*, *career choice intention*, dan *career action*. *Self-efficacy* dan *outcome expectations* membentuk evaluasi mengenai kemampuan serta manfaat suatu jalur karier, sementara *career choice intention* mengarahkan evaluasi tersebut menjadi komitmen yang mendorong tindakan. Temuan penelitian menegaskan bahwa *career choice intention* memiliki posisi sentral dalam menjelaskan *career action*, sedangkan status pengalaman magang belum terbukti membedakan hubungan struktural antarvariabel. Kontribusi penelitian terletak pada perluasan fokus dari pilihan karier menuju tindakan karier, sehingga memberikan pemahaman lebih utuh mengenai proses mahasiswa menerjemahkan keyakinan dan pilihan menjadi persiapan karier yang konkret.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana *self-efficacy* dan *outcome expectations* memengaruhi *career action* melalui *career choice intention*, serta menguji perbedaan hubungan tersebut antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *outcome expectations* berpengaruh positif terhadap *career choice intention*. *Self-efficacy* juga berpengaruh langsung terhadap *career action*, sedangkan *outcome expectations* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *career action*. Sementara itu, *career choice intention* menjadi prediktor langsung paling kuat terhadap *career action*. Hasil mediasi menunjukkan bahwa *career choice intention* memediasi hubungan *self-efficacy* dengan *career action* secara parsial komplementer. Adapun hubungan *outcome expectations* dengan *career action* menunjukkan *indirect-only mediation*. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dapat mendorong tindakan secara langsung maupun melalui intensi karier, sedangkan ekspektasi terhadap hasil karier terutama mendorong tindakan setelah berkembang menjadi komitmen terhadap pilihan karier. Analisis multi-kelompok menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan hubungan struktural yang signifikan antara mahasiswa yang telah dan belum mengikuti magang. Dengan demikian, status pengalaman magang belum terbukti membedakan proses perubahan keyakinan menjadi intensi dan tindakan karier. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pola career beliefs → career choice intention → career action, dengan *career choice intention* sebagai mekanisme penting dalam menghubungkan keyakinan karier dengan tindakan nyata. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan karier mahasiswa tidak berhenti pada pembentukan pilihan, tetapi perlu diarahkan pada pembentukan komitmen dan tindakan konkret untuk mencapai tujuan karier.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas pada desain *cross-sectional*, responden dari satu fakultas, serta pengukuran pengalaman magang yang hanya berdasarkan status sudah atau belum magang. Selain itu, penggunaan kuesioner daring memungkinkan adanya *self-report bias*.

Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan melibatkan responden yang lebih beragam. Pengalaman magang juga perlu diukur berdasarkan kualitas dan relevansinya, bukan hanya status sudah atau belum magang. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan career action.

REFERENSI

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 1–26. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.1.

Chuang, N.-K., & Dellmann-Jenkins, M. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 34*(4), 512–530. doi:10.1177/1096348010370867.

Hamzah, S. R., Le, K. 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), 83–93. doi:10.1080/02673843.2021.1886952.

Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 575–594. doi:10.1177/1069072713514813.

Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 31–40. doi:10.1016/j.jvb.2013.02.003.

Komarraju, M., Swanson, J., & Nadler, D. (2014). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment, 22*(3), 420–432. doi:10.1177/1069072713498484.

Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 13*, 896492. doi:10.3389/fpsyg.2022.896492.

Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 107–117. doi:10.1016/j.jvb.2017.01.002.

Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology, 63*(5), 594–603. doi:10.1037/cou0000154.

Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R. S., & Hirschi, A. (2022). Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research. *Journal of Career Development, 49*(1), 18–40. doi:10.1177/0894845320943951.

Mayowan, Y. (2026). Model Social Cognitive Career Theory (SCCT) dalam menjelaskan pilihan karier mahasiswa: Learning experience, self-efficacy, dan outcome expectation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital, 4*(2), 109–118. doi:10.38035/jmpd.v4i2.595.

Oberman, W., Hunt, I., Taylor, R. K., & Morrisette, S. (2021). Internships and occupational self-efficacy: Impact and gender differences. *Journal of Education for Business, 96*(7), 424–434. doi:10.1080/08832323.2020.1848768.

Okolie, U. C., Mlanga, S., Nwosu, H. E., Mezieobi, K., Okorie, C. O., & Abonyi, S. O. (2023). Work placement supervisor support and students' proactive career behaviors: The moderating role of proactivity. *Journal of Career Development, 50*(1), 168–184. doi:10.1177/08948453211073913.

Okolie, U. C., Mlanga, S., Nwosu, H. E., Mezieobi, K., Okorie, C. O., & Abonyi, S. O. (2023). Work placement supervisor support and students' proactive career behaviors: The moderating role of proactivity. *Journal of Career Development, 50*(1), 168–184. doi:10.1177/08948453211073913.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63–81. doi:10.1016/0001-8791(83)90006-4.

Tsai, C.-T. S., Hsu, H., & Yang, C.-C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 21*, 61–68. doi:10.1016/j.jhlste.2017.08.002.

Tsai, C.-T., Hsu, H., & Yang, C.-C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 21*, 61–68. doi:10.1016/j.jhlste.2017.08.002.

Uwakwe, R. C., Okolie, U. C., Ehiobuche, C., Ochinanwata, C., & Idike, I. M. (2023). A multi-group study of psychological capital and job search behaviours among university graduates with and without work placement learning experience. *Journal of Career Assessment, 31*(2), 321–339. doi:10.1177/10690727221118376.