
**PENGARUH PEMAHAMAN REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM TERHADAP
KEPERCAYAAN DIRI DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA
MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS LAMPUNG**

Clara Kelviana Kerin¹, Aulia Dzidni Nafissa², Diva Rihhadatul Zahria³, Andani Tanemu⁴,
Sinthia Wardani⁵, Ika Rahmadhani⁶, Rahmawati⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Lampung

Email: clarakelviana09@gmail.com¹, auliadzidni2308@gmail.com²,
tanemuandani830@gmail.com⁴, sinthiawardani17@gmail.com⁵,
ikarahmadhani0410@gmail.com⁶, rahmawati.1989@gmail.com⁷

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemahaman mengenai rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia terhadap kepercayaan diri mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung dalam menghadapi dunia kerja. Latar belakang penelitian didasari oleh tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi dan rendahnya kepercayaan diri sebagai salah satu kendala utama mahasiswa dalam bersaing di pasar kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif, melibatkan 35 mahasiswa sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berupa skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pemahaman rekrutmen maupun seleksi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri, meskipun memiliki arah hubungan yang positif. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif. Artinya, pengetahuan yang utuh mengenai proses penarikan hingga penyaringan tenaga kerja sangat berperan dalam membangun keyakinan diri. Pemahaman seleksi memberikan dampak sedikit lebih kuat dibandingkan rekrutmen. Temuan ini menyimpulkan bahwa kepercayaan diri merupakan konstruk psikologis kompleks yang tidak hanya dibangun melalui teori semata, melainkan perlu didukung pengalaman nyata. Penelitian ini berkontribusi memberikan masukan bagi pengembangan kurikulum agar lebih terintegrasi dengan kebutuhan dunia kerja.

Kata Kunci: Pemahaman Rekrutmen, Pemahaman Seleksi Kepercayaan Diri, Dunia Kerja.

Abstract: This study aims to analyze the influence of understanding human resource recruitment and selection on the self-confidence of Economic Education students at the University of Lampung in facing the professional world. The research background is based on the high unemployment rate among university graduates and low self-confidence as one of the main obstacles for students competing in the labor market. This research employs a quantitative approach with descriptive and verificative design, involving 35 students as research samples. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that partially, understanding

recruitment and understanding selection do not show a significant effect on self-confidence, although both have a positive correlation direction. However, simultaneously, both variables have a significant and positive influence. This implies that comprehensive knowledge of the entire process, from candidate sourcing to final screening, plays a crucial role in building self-confidence. Understanding the selection process provides a slightly stronger impact compared to recruitment. These findings conclude that self-confidence is a complex psychological construct, formed not merely by theoretical knowledge but also requires support from real-world experience. This research contributes insights for curriculum development to be better integrated with labor market needs.

Keywords: *Understanding Recruitment, Understanding Self-Confidence Selection, World Of Work.*

PENDAHULUAN

Di tengah era digitalisasi yang berubah cepat dan persaingan global, pasar tenaga kerja kini memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya memiliki prestasi akademik yang baik, tetapi juga dapat beradaptasi dan siap diterjunkan ke dunia kerja. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan yang ada di industri. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2025 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) bagi lulusan Diploma IV, S1, S2, dan S3 masih menunjukkan angka yang cukup tinggi, yakni sekitar 5,12% dari keseluruhan pengangguran di Indonesia. Tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan pendidikan tinggi ini menjadi tantangan serius bagi sistem pendidikan. Salah satu kendala internal yang sering dihadapi oleh lulusan baru dalam menemukan pekerjaan adalah kurangnya percaya diri saat menghadapi tuntutan kompetensi kerja. Kepercayaan diri berperan sebagai dasar psikologis yang penting; individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi biasanya lebih optimis, mampu mengkomunikasikan kemampuannya dengan baik, dan lebih siap menghadapi tekanan selama pencarian kerja (Putri dan Wahyuni, 2023).

Bagi mahasiswa, khususnya yang berasal dari program studi Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, kesiapan kerja tidak hanya dinilai dari penguasaan teori-teori ekonomi atau pedagogi saja. Tingkat kepercayaan diri mereka untuk terjun ke dunia industri dipengaruhi oleh seberapa baik pemahaman mereka tentang realitas kerja yang sebenarnya. Salah satu elemen penting yang harus dipahami adalah proses manajemen sumber daya manusia, terutama pada tahap awal yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi

adalah langkah awal yang harus dilalui oleh setiap pencari kerja. Tanpa pemahaman mendalam mengenai cara perusahaan atau institusi memilih kandidat, mahasiswa cenderung merasa tegang, berprasangka negatif, dan mengalami kecemasan terkait karir (Sari dan Ramdhani, 2022).

Dari segi teori, mahasiswa Pendidikan Ekonomi diberikan materi mengenai manajemen dan kewirausahaan yang mencakup aspek pengelolaan SDM. Namun, tingkat pemahaman teoritis mahasiswa mengenai fungsi rekrutmen (seperti analisis jabatan dan pencarian bakat) serta proses seleksi (seperti wawancara dan psikotes) sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka masih perlu diteliti lebih mendalam. Pemahaman yang baik mengenai prosedur dan kriteria rekrutmen seharusnya dapat mengurangi "rasa takut" terhadap dunia kerja. Dengan memahami alat seleksi, mahasiswa dapat merancang strategi, meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan, dan menunjukkan rasa percaya diri yang lebih tinggi ketika bertemu dengan para perekrut (Pradana dan Hidayat, 2024).

Beberapa studi sebelumnya telah membahas berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2021) menemukan bahwa efikasi diri dan penguasaan *soft skills* berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, Lestari (2023) menekankan pentingnya pengalaman magang dalam mengurangi kecemasan terkait karir. Namun, penelitian yang secara spesifik mengaitkan tingkat pemahaman teoritis dan praktis tentang proses rekrutmen dan seleksi SDM dengan aspek psikologis berupa kepercayaan diri mahasiswa, terutama di lingkungan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) seperti Universitas Lampung masih sangat jarang. Mahasiswa Pendidikan Ekonomi memiliki peluang karier yang ganda, baik sebagai pendidik di bidang ekonomi maupun sebagai praktisi di sektor bisnis atau perusahaan, sehingga dinamika tantangan yang mereka hadapi menjadi lebih kompleks.

Berdasarkan informasi tersebut, studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara praktis dampak dari pemahaman tentang rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia terhadap tingkat kepercayaan diri mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung saat memasuki dunia kerja. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi kontribusi akademik untuk pengembangan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan praktis serta menjadi bahan evaluasi bagi program studi dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi peralihan dari lingkungan perkuliahan ke dunia profesional.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pemahaman Rekrutmen SDM (X1)

Pemahaman rekrutmen SDM merupakan tingkat pengetahuan seseorang mengenai proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen menjadi fungsi awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi sehingga organisasi memiliki alternatif terbaik dalam memilih tenaga kerja yang dibutuhkan (Harahap et al., 2021).

Menurut Qomariah (2021), rekrutmen adalah kegiatan organisasi untuk menarik individu yang memiliki kompetensi dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan jabatan tertentu. Melalui proses rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gomes (2021) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses mengidentifikasi, menarik, dan mengumpulkan pelamar yang berpotensi untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Proses ini mencakup penyusunan informasi lowongan, publikasi lowongan pekerjaan, hingga penerimaan berkas lamaran dari para pelamar.

Bagi mahasiswa, pemahaman mengenai rekrutmen sangat penting karena dapat memberikan gambaran mengenai mekanisme memasuki dunia kerja (Robertson et al., 2022). Mahasiswa yang memahami proses rekrutmen akan lebih siap dalam mempersiapkan dokumen lamaran, meningkatkan kompetensi diri, serta memahami persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Putri & Rahmawati, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, pemahaman rekrutmen SDM dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat pengetahuan mahasiswa mengenai tujuan, sumber, metode, dan tahapan rekrutmen yang dilakukan organisasi untuk memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pemahaman Seleksi SDM (X2)

Seleksi SDM merupakan proses penyaringan dan pemilihan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah mengikuti proses rekrutmen. Seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang diterima memiliki kemampuan, keterampilan, dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi (Qomariah, 2021).

Menurut Suprayitno (2021), seleksi adalah proses pengambilan keputusan untuk menentukan pelamar yang paling memenuhi persyaratan jabatan melalui berbagai metode penilaian. Metode tersebut dapat berupa tes tertulis, psikotes, wawancara, tes kesehatan, maupun penilaian kompetensi lainnya.

Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa proses seleksi yang baik dapat membantu organisasi memperoleh karyawan yang memiliki potensi tinggi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, seleksi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi.

Pemahaman mengenai seleksi SDM dapat membantu mahasiswa mempersiapkan diri menghadapi berbagai tahapan yang umumnya digunakan perusahaan dalam proses penerimaan karyawan (Donald, W. E., et al, 2019). Dengan memahami proses tersebut, mahasiswa dapat meningkatkan kesiapan kerja dan mengurangi rasa cemas ketika menghadapi proses seleksi kerja (Ningsih & Hidayat, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, pemahaman seleksi SDM dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat pengetahuan mahasiswa mengenai tujuan, prosedur, metode, dan kriteria yang digunakan organisasi dalam memilih kandidat terbaik untuk mengisi suatu jabatan.

3. Kepercayaan Diri dalam Menghadapi Dunia Kerja (Y)

Kepercayaan diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan. Kepercayaan diri berperan penting dalam membentuk kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja karena berkaitan dengan keyakinan terhadap kompetensi dan potensi diri yang dimiliki (Ghufron & Risnawita, 2020).

Menurut Farhani dan Syukriah (2024), kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja merupakan keyakinan mahasiswa bahwa dirinya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan bersaing dengan pencari kerja lainnya. Individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung lebih optimis dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan.

Penelitian Wilfrida dan Rahayu (2023) menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung lebih aktif mencari informasi pekerjaan,

lebih berani mengikuti proses seleksi kerja, serta memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah dibandingkan mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri rendah (Pinto, et al 2021).

Selain itu, kepercayaan diri juga memengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan karier dan menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif. Semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki mahasiswa, maka semakin besar keyakinan mereka dalam memanfaatkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai (Sari & Kusuma, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja dapat diartikan sebagai keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki sehingga mampu menghadapi proses pencarian kerja, seleksi kerja, dan tuntutan pekerjaan secara optimis dan mandiri.

4. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Variabel Penelitian	Hasil
1	Habibah, U., Lisdiantini, N., & Cahyanto, B.	Pelatihan Dasar Seleksi SDM untuk Meningkatkan Kesiapan Karier Mahasiswa	2024	• Pelatihan seleksi SDM (X), • Kepercayaan diri (Y1), • Kesiapan karier (Y2)	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dasar seleksi SDM berhasil meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai proses rekrutmen, jenis tes seleksi, serta strategi menghadapi wawancara kerja. Peserta menunjukkan antusiasme tinggi pada sesi simulasi. Kegiatan ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan

					kepercayaan diri dan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Program pelatihan serupa direkomendasikan untuk dilaksanakan secara rutin sebagai bentuk dukungan pengembangan karier mahasiswa.
2.	Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R.	Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta dalam Lembaga Pendidikan	2024	• Rekrutmen (X1), • Seleksi (X2), • Penempatan (X3), • Kepercayaan diri (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang tepat di lembaga pendidikan berpengaruh terhadap kepercayaan diri individu dalam menjalani pekerjaan. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai kemampuannya terbukti meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja. Pemahaman terhadap mekanisme seleksi yang digunakan

					lembaga juga memengaruhi kesiapan dan keyakinan diri para pelamar dalam menghadapi proses rekrutmen.
3	Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G.	Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen	2023	• Minat kerja (X1), • Efikasi diri/Kepercayaan diri (X2), • Prestasi belajar (X3), • Kesiapan kerja (Y)	Penelitian ini menemukan bahwa minat kerja, efikasi diri, dan prestasi belajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai F hitung yang tinggi dan signifikansi di bawah 0,05. Efikasi diri atau kepercayaan diri mahasiswa terbukti menjadi faktor psikologis penting dalam mendorong kesiapan menghadapi dunia kerja. Semakin tinggi minat kerja maka semakin meningkat kepercayaan diri

					seseorang terhadap kesiapan kerja.
4	Zahro, A. F.	Peran Kepercayaan Diri untuk Mengatasi Kecemasan Para Fresh Graduate dalam Menghadapi Persaingan Kerja	2023	• Kepercayaan diri (X1), • Dukungan sosial (X2), • Kecemasan menghadapi dunia kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki peran signifikan dalam mengurangi kecemasan fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi cenderung lebih optimis dan lebih siap dalam bersaing di pasar kerja. Selain itu, pemahaman terhadap proses seleksi dan rekrutmen turut memperkuat rasa percaya diri individu saat memasuki dunia kerja.

5	Rizkia, N. D., Istianingsih, N., & Nuryanto, U. W.	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Perusahaan: Literature Review	2024	• Rekrutmen (X1), • Seleksi SDM (X2), Kinerja/Kepercayaan diri pelamar (Y)	Penelitian berbasis literature review ini menemukan bahwa pemahaman yang baik tentang proses rekrutmen dan seleksi SDM berdampak positif terhadap kesiapan dan kepercayaan diri calon tenaga kerja. Keberhasilan individu dalam tahap seleksi sangat ditentukan oleh pemahaman terhadap mekanisme dan prosedur rekrutmen. Seleksi yang dijalankan secara cermat meningkatkan peluang penempatan yang tepat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kepercayaan diri karyawan dalam lingkungan kerjanya
---	---	--	------	---	---

6.	Johnson, Heather	<i>Anticipatory Socialisation: The Effect of Recruitment and Selection Experiences on Career Expectations</i>	2014	• X1: Pemahaman Proses Rekrutmen • X2: Pemahaman Proses Seleksi • Y: Kepercayaan Diri & Ekspektasi Karier	Pemahaman yang jelas mengenai tahapan rekrutmen dan seleksi memberikan gambaran nyata tentang standar yang diharapkan dunia kerja, sehingga mahasiswa yang memiliki pengetahuan memadai lebih siap, lebih berani, dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi saat menghadapi proses pencarian kerja; paparan informasi yang cukup mengurangi ketidakpastian dan kecemasan, serta membangun persepsi positif terhadap kemampuan diri sendiri.
----	------------------	---	------	---	---

7.	Tziner, Aharon; Levy, Elad; & Oren, Lior	<i>The Impact of Knowledge of Selection Procedures on Applicant Self- Efficacy and Motivation</i>	2019	• X1: Pengetahuan Tentang Rekrutmen • X2: Pengetahuan Tentang Metode Seleksi • Y: Kepercayaa n Diri / Efikasi Diri	Tingkat pemahaman yang tinggi mengenai cara kerja sistem rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri pelamar; semakin mahasiswa paham kriteria penilaian, jenis tes, dan cara penilaian, semakin tinggi keyakinan mereka mampu memenuhi syarat dan tampil baik, sehingga motivasi dan kesiapan mental dalam menghadapi dunia kerja meningkat tajam.
8.	Dessler, Gary	<i>Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)</i>	2020	• X1: Pemahaman Rekrutmen • X2: Pemahaman Seleksi • Y: Kesiapan & Kepercayaa n Diri Kerja	Pemahaman konsep dan mekanisme rekrutmen serta seleksi adalah dasar utama bagi pencari kerja; pengetahuan ini membantu seseorang memahami apa yang dicari perusahaan, bagaimana

					menilai diri sendiri, dan menyiapkan kompetensi yang sesuai, yang secara langsung memperkuat rasa percaya diri karena mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana menampilkan kemampuan dengan tepat saat berhadapan dengan perekrut.
9.	Noe, Raymond A.; Hollenbeck, John R.; Gerhart, Barry; & Wright, Patrick M.	<i>Fundamentals of Human Resource Management (Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia)</i>	2017	• X1: Pemahaman Proses Rekrutmen • X2: Pemahaman Proses Seleksi • Y: Kepercayaan Diri Menghadapi Dunia Kerja	Penelitian berbasis literature review ini menemukan bahwa pemahaman yang baik tentang proses rekrutmen dan seleksi SDM berdampak positif terhadap kesiapan dan kepercayaan diri calon tenaga kerja. Keberhasilan individu dalam tahap seleksi sangat ditentukan oleh pemahaman terhadap mekanisme dan prosedur rekrutmen.

					Seleksi yang dijalankan secara cermat meningkatkan peluang penempatan yang tepat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kepercayaan diri karyawan dalam lingkungan kerjanya
--	--	--	--	--	---

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Pemahaman Rekrutmen Sumber Daya Manusia (X_1) dan Pemahaman Seleksi Sumber Daya Manusia (X_2), serta variabel terikat yaitu Kepercayaan Diri Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis, data diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Instrumen

Kriteria: Nilai korelasi butir-total $> 0,30 \rightarrow$ dinyatakan valid.

Correlations				
		Pemahaman Rekrutmen	Seleksi SDM	Kepercayaan Diri
Pemahaman Rekrutmen	Pearson Correlation	1	,672**	,506**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002
	N	35	35	35
Seleksi SDM	Pearson Correlation	,672**	1	,501**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002
	N	35	35	35
Kepercayaan Diri	Pearson Correlation	,506**	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	
	N	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil:

- Pemahaman Rekrutmen (X_1) $\leftrightarrow$ Kepercayaan Diri: $0,506 > 0,30 \rightarrow$ Valid
- Seleksi SDM (X_2) $\leftrightarrow$ Kepercayaan Diri: $0,501 > 0,30 \rightarrow$ Valid
- Pemahaman Rekrutmen $\leftrightarrow$ Seleksi SDM: $0,672 > 0,30 \rightarrow$ Valid

Semua nilai Sig. = $0,000 / 0,002 < 0,01$, berarti hubungan sangat nyata.

Analisis:

Seluruh butir pertanyaan pada ketiga variabel memiliki nilai korelasi di atas batas minimal. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian sah dan mampu mengukur apa yang hendak diukur, sehingga layak dipakai.

2) Uji Reliabilitas Penelitian

Kriteria: Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60 \rightarrow$ andal/konsisten.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	3

Hasil:

- Nilai Cronbach's Alpha = 0,783 > 0,60
- Jumlah variabel yang diuji = 3

Analisis:

Nilai keandalan sebesar 0,783 tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden konsisten dan stabil, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5,974	3,768		1,586
	Pemahaman Rekrutmen	,358	,231	,309	1,551
	Seleksi SDM	,364	,248	,293	1,470

Persamaan Regresi:

$$Y = 5,974 + 0,358 X_1 + 0,364 X_2$$

Penjelasan Koefisien:

- Konstanta = 5,974 → Jika Pemahaman Rekrutmen dan Seleksi SDM bernilai nol, maka tingkat Kepercayaan Diri tetap sebesar 5,974.
- Pemahaman Rekrutmen (X_1) = 0,358 → Setiap kenaikan 1 satuan pemahaman, kepercayaan diri naik 0,358 satuan (dengan asumsi X_2 tetap).
- Seleksi SDM (X_2) = 0,364 → Setiap kenaikan 1 satuan pemahaman seleksi, kepercayaan diri naik 0,364 satuan (dengan asumsi X_1 tetap).

Analisis:

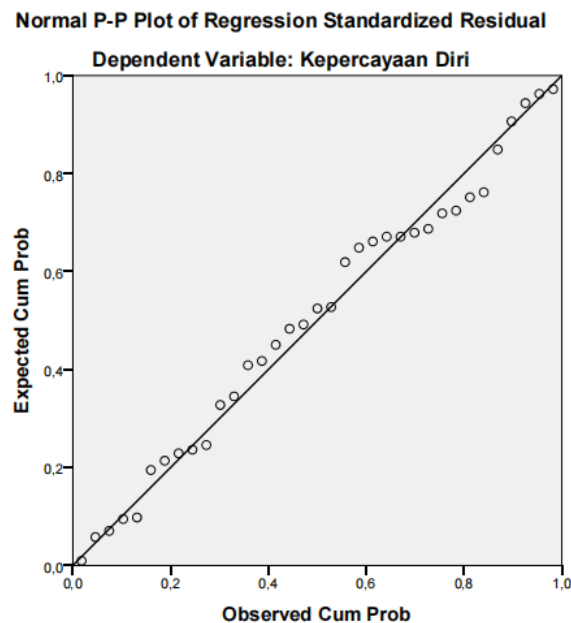
Kedua koefisien bernilai positif, artinya pengaruh berjalan searah: semakin tinggi pemahaman tentang rekrutmen maupun seleksi SDM, semakin tinggi pula kepercayaan diri mahasiswa menghadapi dunia kerja. Besaran pengaruh Seleksi SDM sedikit lebih besar dibandingkan Pemahaman Rekrutmen.

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat agar model sah dan memenuhi sifat BLUE

1) Uji Normalitas

Kriteria: Titik mengikuti garis diagonal secara rapat → berdistribusi normal.



Analisis:

Pada grafik terlihat titik-titik menyebar mengikuti garis lurus tanpa banyak menyimpang. Hal ini menunjukkan bahwa syarat normalitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan.

2) Uji Multikolinearitas

Kriteria: Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 → bebas multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pemahaman Rekrutmen	,548	1,825
	Seleksi SDM	,548	1,825

a. Dependent Variable: Kepercayaan Diri

Hasil:

- Pemahaman Rekrutmen: Tolerance = 0,548 > 0,10 ; VIF = 1,825 < 10

- Seleksi SDM: Tolerance = $0,548 > 0,10$; VIF = $1,825 < 10$

Analisis:

Antara kedua variabel bebas tidak terdapat hubungan linier yang kuat. Model regresi aman dari gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Kriteria: Nilai Durbin-Watson berada di rentang 1,50 – 2,50.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,551 ^a	,303	,260	3,37873	2,270

a. Predictors: (Constant), Seleksi SDM, Pemahaman Rekrutmen
b. Dependent Variable: Kepercayaan Diri

Hasil:

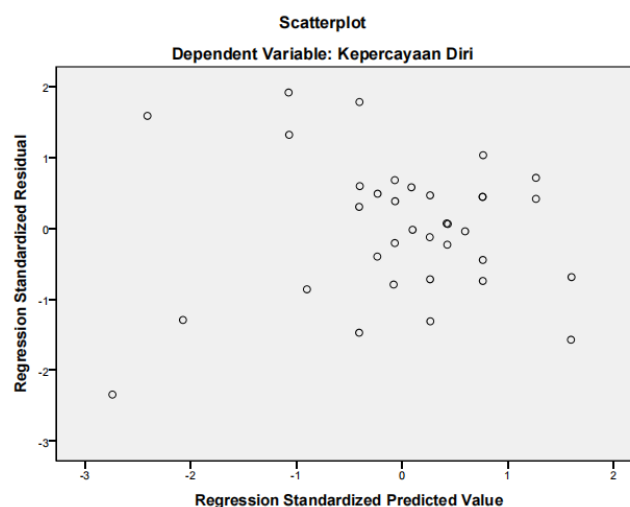
Durbin-Watson = 2,270

Analisis:

Nilai berada di sekitar angka 2 dan masuk wilayah aman. Hal ini berarti tidak ada korelasi antar nilai galat, sehingga data pengamatan saling bebas satu sama lain.

4) Uji Heteroskedastisitas

Kriteria: Titik menyebar acak, rata, di atas dan di bawah nol tanpa pola tertentu.



Analisis:

Penyebaran titik tidak membentuk garis, lengkungan, atau corong tertentu. Hal ini membuktikan ragam galat bersifat konstan, sehingga bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Kesimpulan: Seluruh asumsi klasik terpenuhi, maka model regresi sah dan memenuhi syarat ekonometrika.

4. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Kriteria: $\text{Sig} < 0,05 \rightarrow$ berpengaruh nyata.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5,974	3,768		1,586
	Pemahaman Rekrutmen	,358	,231	,309	1,551
	Seleksi SDM	,364	,248	,293	1,470

a. Dependent Variable: Kepercayaan Diri

Hasil:

- Pemahaman Rekrutmen (X_1):
 $t = 1,551$; $\text{Sig} = 0,131 > 0,05 \rightarrow$ Tidak berpengaruh nyata
- Seleksi SDM (X_2):
 $t = 1,470$; $\text{Sig} = 0,151 > 0,05 \rightarrow$ Tidak berpengaruh nyata

Analisis:

Secara terpisah, masing-masing pemahaman rekrutmen maupun seleksi SDM belum cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi kepercayaan diri mahasiswa. Meskipun arah koefisien positif, bukti belum cukup kuat pada taraf kepercayaan 95%.

2) Uji Simultan (Uji F)

Kriteria: $\text{Sig} < 0,05 \rightarrow$ berpengaruh nyata secara bersama-sama.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,980	2	79,490	6,963	,003 ^b
	Residual	365,306	32	11,416		
	Total	524,286	34			

a. Dependent Variable: Kepercayaan Diri

b. Predictors: (Constant), Seleksi SDM, Pemahaman Rekrutmen

Hasil:

$F = 6,963$; $\text{Sig} = 0,003 < 0,05$

Analisis:

Secara gabungan antara Pemahaman Rekrutmen dan Seleksi SDM berpengaruh nyata terhadap Kepercayaan Diri mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa kedua pemahaman tersebut baru memberikan dampak signifikan jika dilihat secara serentak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,303	,260	3,37873

a. Predictors: (Constant), Seleksi SDM, Pemahaman Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kepercayaan Diri

Hasil:

$R \text{ Square} = 0,303$

Analisis:

Sebesar 30,3% variasi Kepercayaan Diri mahasiswa dapat dijelaskan oleh kedua variabel Pemahaman Rekrutmen dan Seleksi SDM. Sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman rekrutmen SDM dan seleksi SDM memiliki hubungan positif terhadap kepercayaan diri mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung dalam menghadapi dunia kerja. Hasil regresi linear berganda

menunjukkan bahwa semakin baik pemahaman mahasiswa mengenai rekrutmen dan seleksi SDM, maka tingkat kepercayaan diri mahasiswa juga cenderung meningkat.

Namun, berdasarkan uji parsial (uji t), pemahaman rekrutmen maupun seleksi SDM secara individu belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepercayaan diri mahasiswa karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh pemahaman teori SDM, tetapi juga faktor lain seperti pengalaman organisasi, kemampuan komunikasi, pengalaman magang, soft skills, dan kesiapan mental.

Di sisi lain, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pemahaman rekrutmen dan seleksi SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri mahasiswa dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemahaman mengenai proses rekrutmen dan seleksi dapat membantu meningkatkan kesiapan karier dan keyakinan diri mahasiswa.

Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 30,3% menunjukkan bahwa kepercayaan diri mahasiswa dipengaruhi oleh pemahaman rekrutmen dan seleksi SDM, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kepercayaan diri mahasiswa perlu didukung tidak hanya melalui pembelajaran teori, tetapi juga pengalaman praktik dan pengembangan keterampilan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemahaman mengenai rekrutmen dan seleksi SDM memiliki hubungan positif dengan kepercayaan diri mahasiswa; semakin mendalam pengetahuan tentang prosedur dan kriteria kerja, semakin tinggi keyakinan diri. Pengetahuan ini menjadi panduan yang mengurangi ketidakpastian dan ketakutan, dengan pemahaman terhadap proses seleksi memberikan dampak psikologis yang sedikit lebih kuat dibandingkan rekrutmen.

Secara terpisah, kedua pemahaman tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan, karena kepercayaan diri adalah aspek psikologis yang kompleks dan tidak hanya dibentuk oleh teori semata. Faktor lain seperti pengalaman nyata, keterampilan komunikasi, dan kematangan diri juga berperan penting dalam membangun rasa percaya diri mahasiswa.

Namun, jika dipahami secara utuh dan bersamaan, kedua proses tersebut berpengaruh nyata dan signifikan. Pengetahuan yang lengkap membuat dunia kerja menjadi lebih jelas

dan tidak asing, sehingga mahasiswa dapat menyiapkan diri dengan tepat, menurunkan kecemasan, dan meningkatkan kesiapan bersaing di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Edisi ke-16)*. New York: Pearson Education.
- Donald, W. E., et al. (2019). When in doubt... career indecision, mental wellbeing, and self-confidence. PMC, PMC8656489.
- Farhani, K. A., & Syukriah, D. (2024). Hubungan antara kepercayaan diri dan dukungan sosial menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Gunadarma Depok. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(1), 10–16.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2020). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gomes, F. C. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Habibah, U., Lisdiantini, N., & Cahyanto, B. (2024). Pelatihan dasar seleksi SDM untuk meningkatkan kesiapan karier mahasiswa. *Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat (JIC Nusantara)*.
- Harahap, T. K., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Tahta Media Group.
- Johnson, H. (2014). Anticipatory Socialisation: The Effect of Recruitment and Selection Experiences on Career Expectations. *International Journal of Human Resource Management*, 25(4), 567–584.
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan talenta dalam lembaga pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 220-230.
- Lestari, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan Orientasi Karier terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 11(2), 115-125.

- Ningsih, A., & Hidayat, R. (2024). Pemahaman Seleksi Kerja dan Kesiapan Kerja Mahasiswa.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management (Edisi ke-7)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pinto, A., & Ramalheira, F. (2021). The state of the art on self-perceived employability. *Journal of Occupational Science*, 33(2), 145-162.
- Pradana, R., & Hidayat, M. (2024). Literasi Dunia Kerja: Bagaimana Pemahaman Proses Seleksi Membentuk Kesiapan Mental Fresh Graduate. *Jurnal Manajemen dan Kepegawaian*, 8(1), 45-58.
- Putri, D., & Rahmawati, N. (2023). Pemahaman Rekrutmen dan Kesiapan Kerja Mahasiswa.
- Putri, S. E., & Wahyuni, T. (2023). Efikasi Diri dan Kepercayaan Diri Mahasiswa Tingkat Akhir dalam Menghadapi Pasar Kerja Digital. *Jurnal Psikologi Pengajaran*, 15(3), 201-214.
- Qomariah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., & Nuryanto, U. W. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perusahaan: Literature review. *RIGGS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Robertson, J. L., & McLarnon, M. J. W. (2022). Looking in the mirror: Including the reflected best self exercise in management curricula to increase students' interview self-efficacy. *Academy of Management Learning & Education*, 22(4), 457-475.
- Sari, D. N., & Ramdhani, A. (2022). Hubungan antara Kejelasan Informasi Karier dengan Career Anxiety pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(4), 312-320.
- Sari, R., & Kusuma, A. (2022). Kepercayaan Diri dan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja pada Mahasiswa.
- Suprayitno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Unisri Press.
- Tziner, A., Levy, E., & Oren, L. (2019). The Impact of Knowledge of Selection Procedures on Applicant Self-Efficacy and Motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 34(2), 145-158.
- Utami, P., & Wijaya, I. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP di Era Kebiasaan Baru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(1), 89-102.

- Wilfrida, H. Y., & Rahayu, M. N. M. (2023). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 4303–4307.
- Zahro, A. F. (2023). Peran kepercayaan diri untuk mengatasi kecemasan para fresh graduate di Banten dalam menghadapi persaingan kerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*.