



## Pengaruh Efikasi Diri Dalam Berkarier Dan *Impostor Phenomenon* Terhadap Pencapaian Karier Pada Mahasiswa Pekerja Di Universitas Pamulang

<sup>1</sup>Naomi Darni Enjolina Laia , <sup>2</sup>Chandra Fitra Arifianto

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: <sup>1</sup>[naomi.aangel1@gmail.com](mailto:naomi.aangel1@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01177@unpam.ac.id](mailto:dosen01177@unpam.ac.id)

**Abstract** - This study aims to analyze the influence of career self-efficacy and the impostor phenomenon on career achievement among working students at Pamulang University. The research method used is descriptive with a quantitative approach, utilizing primary data obtained through questionnaires. Data analysis includes descriptive statistical tests, instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R/Pearson correlation), coefficient of determination tests (R-Square/R<sup>2</sup>), and hypothesis tests. The partial results show that career self-efficacy has positive and significant influence on career achievement, with a t-value of 7,758, which is greater than the t-table value of 1,980, and a significance level of 0,000, which is less than 0,05. Furthermore, the impostor phenomenon also has a positive and significance level of 0,024, which is less than 0,05. Simultaneously, the results indicate that career self-efficacy and the impostor phenomenon have a significant influence on career achievement, as shown by the F-value of 35,036, which is greater than the F-table value of 3,07, with a significance level 0,000. The R-Square value of 0,375 indicates that career self-efficacy and the impostor phenomenon explain approximately 37,5% of the variation in career achievement, while the remaining 62,5% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Career Self-Efficacy, Impostor Phenomenon, Career Achievement.

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dalam berkarier dan impostor phenomenon terhadap pencapaian karier pada mahasiswa pekerja di Universitas Pamulang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh penulis melalui kuesioner. Analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (R/pearson correlation), uji koefisien determinasi (R-square/R<sup>2</sup>), dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa efikasi diri dalam berkarier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,758 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, impostor phenomenon juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,294 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 pada tingkat signifikansi 0,024 yang lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa efikasi diri dalam berkarier dan impostor phenomenon berpengaruh dan signifikan terhadap pencapaian karier, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  35,036 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,07 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil R-square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa efikasi diri dalam berkarier dan impostor phenomenon menjelaskan sekitar 37,5% variasi dalam pencapaian karier, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri Dalam Berkarier, Impostor Phenomenon, Pencapaian Karier.

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks menuntut setiap individu untuk memiliki kesiapan yang matang dalam merencanakan dan mengembangkan karier sejak berada di bangku perkuliahan. Perubahan sistem kerja, meningkatnya standar kompetensi, serta terbukanya persaingan secara luas membuat pendidikan tinggi tidak lagi dipandang sebagai tahap akhir sebelum memasuki dunia kerja, tetapi sebagai proses yang berjalan beriringan dengan

aktivitas profesional. Mahasiswa tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan studi tepat waktu, tetapi juga diharapkan mampu mempersiapkan diri agar memiliki daya saing yang tinggi dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Kondisi ini mendorong banyak mahasiswa untuk menjalani peran ganda sebagai individu yang sedang menempuh pendidikan sekaligus sebagai pekerja aktif.

Fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah menunjukkan adanya perubahan pola dalam memandang pendidikan tinggi. Kuliah tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab akademik semata, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas karier dan memperbaiki taraf hidup. Universitas Pamulang menjadi salah satu perguruan tinggi yang memberikan kesempatan luas bagi masyarakat yang telah bekerja untuk melanjutkan pendidikan. Jadwal perkuliahan yang fleksibel, sistem pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan waktu kerja, serta biaya pendidikan yang relatif terjangkau membuat banyak mahasiswa memilih untuk tetap bekerja sambil menempuh studi. Hal ini menyebabkan komposisi mahasiswa di Universitas Pamulang didominasi oleh mahasiswa yang telah memiliki pekerjaan dengan latar belakang profesi yang beragam.

Mahasiswa pekerja pada umumnya memiliki harapan yang besar terhadap pendidikan yang sedang ditempuh. Mereka meyakini bahwa dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, peluang untuk memperoleh peningkatan jabatan, peningkatan pendapatan, serta stabilitas pekerjaan akan semakin terbuka. Pendidikan dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan, serta memperkuat posisi dalam dunia kerja. Namun, kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa pekerja mampu mencapai perkembangan karier sesuai dengan harapan. Masih terdapat mahasiswa yang tetap berada pada posisi pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang lama meskipun telah menempuh pendidikan tinggi. Sebagian lainnya mengalami peningkatan tanggung jawab kerja tanpa diikuti dengan peningkatan jabatan atau kesejahteraan yang signifikan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan yang dimiliki dengan kenyataan yang dihadapi. Mahasiswa pekerja yang telah menginvestasikan waktu, tenaga, dan biaya untuk melanjutkan pendidikan tentu memiliki ekspektasi terhadap perubahan yang lebih baik dalam kariernya. Namun ketika perubahan tersebut tidak terjadi, muncul perasaan ragu terhadap kemampuan diri sendiri serta kebingungan dalam menentukan langkah pengembangan karier selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa proses pencapaian karier tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menghadapi tantangan yang ada.

Mahasiswa pekerja di Universitas Pamulang juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola waktu dan energi. Aktivitas bekerja yang dilakukan sejak pagi hingga sore hari, kemudian dilanjutkan dengan perkuliahan pada malam hari, membuat mereka berada dalam kondisi yang rentan terhadap kelelahan fisik dan mental. Waktu istirahat yang terbatas serta padatnya aktivitas harian seringkali menyebabkan mahasiswa tidak dapat mengikuti perkuliahan secara optimal. Hal ini terlihat dari menurunnya konsentrasi saat proses pembelajaran berlangsung, keterlambatan dalam mengumpulkan tugas, serta terbatasnya waktu untuk mempersiapkan diri menghadapi ujian. Kondisi ini secara tidak langsung memengaruhi kualitas hasil belajar dan kemampuan mahasiswa dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

Selain keterbatasan waktu, mahasiswa pekerja juga memiliki keterbatasan dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri di lingkungan kampus. Kegiatan seperti seminar, pelatihan, workshop, organisasi kemahasiswaan, maupun program pengembangan soft skills seringkali tidak dapat diikuti secara maksimal karena berbenturan dengan jadwal kerja. Padahal kegiatan tersebut dapat menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, serta membangun jaringan yang dapat mendukung perkembangan karier. Minimnya keterlibatan dalam kegiatan tersebut menyebabkan sebagian mahasiswa pekerja kurang memiliki pengalaman tambahan di luar aktivitas akademik dan pekerjaan rutin.

## KAJIAN TEORI

### Efikasi Diri Dalam Berkarier

Menurut Bandura (1997 dalam Baron & Byrne, 2020: 234), “efikasi diri memiliki dampak yang signifikan terhadap cara individu berpikir, merasakan, dan berperilaku”. Konsep ini telah menjadi topik penelitian yang luas dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, industri, dan kesehatan. Efikasi diri adalah keyakinan, serta kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, dan mengontrol perilaku mereka sendiri.

### Impostor Phenomenon

Menurut Clance dan Imes (dalam Sugiarti, 2023:29-30) *Impostor phenomenon* adalah sebuah fenomena tentang seseorang yang memiliki pencapaian atau prestasi yang tinggi merasa telah menipu orang lain mengenai kecerdasan dan kemampuan mereka. Seorang *impostor* merasa ragu dengan kemampuan mereka yang mendapat pengakuan dari orang lain. Konsekuensi dari hal tersebut yang bisa dirasakan oleh mahasiswa, yaitu membuat mereka takut ketahuan bahwa sebenarnya mereka tidak benar-benar pintar. Seorang *impostor* cenderung mengalami kesalahan penilaian tentang dirinya sendiri. Mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang kurang kompeten dan tidak layak memperoleh pujian dari orang lain mengenai pencapaiannya. Berapa pun pencapaian yang diraih oleh seorang *impostor* cenderung tidak memberikan kesadaran pada dirinya bahwa ia adalah orang yang memiliki kemampuan. *Impostor phenomenon* cenderung ambivalen karena penderita *impostor* berusaha menampilkan kesan bahwa dirinya adalah orang yang kompeten akan tetapi di sisi lain ia merasa bahwa ia tidak kompeten dan sangat takut orang lain mengetahui hal tersebut.

### Pencapaian Karier

Menurut Heijden et al (2022) “Pencapaian karier mencakup hasil kumulatif dari perjalanan karier seseorang pada titik waktu tertentu, yang dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu objektif (indikator yang dapat diamati oleh pihak ketiga, seperti gaji, posisi organisasi, atau promosi yang dicapai) dan subjektif (penilaian individu terhadap pencapaian karier mereka hingga saat ini dan prospek pencapaian di masa depan, termasuk perasaan identitas, tujuan, dan keseimbangan kerja-hidup”.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* terhadap Pencapaian Karier Pada Mahasiswa Pekerja di Universitas Pamulang. Menurut Sugiyono (2020:16) dalam Suriani dan Pratiwi (2022:49) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dimana filsafat positivisme adalah satu-satunya pengetahuan yang valid, dan fakta-fakta sejarah yang mungkin dapat menjadi obyek pengetahuan, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/deskriptif”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

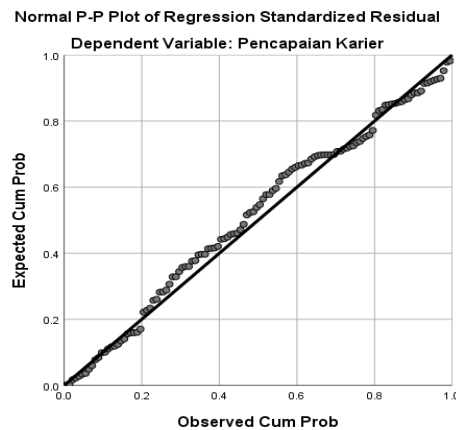
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,89990085

Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,044
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,076 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi atas pengujian normalitas terhadap model regresi dalam model penelitian sebesar  $0,076 > 0,05$  dan dinyatakan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Selain *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat *Normal P-Plot* sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)**

Berdasarkan gambar di atas, grafik *Normal P-Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,509	5,306		0,096	0,924		
	Efikasi Diri Dalam Berkarier	0,756	0,096	0,576	7,880	0,000	0,999	1,001
	<i>Impostor Phenomenon</i>	0,167	0,064	0,192	2,624	0,010	0,999	1,001

a. Dependent Variable: Pencapaian Karier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar  $0,999 > 0,100$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,001 < 10$ . Dari hasil uji multikolinearitas atas model regresi dalam model penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi asumsi multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

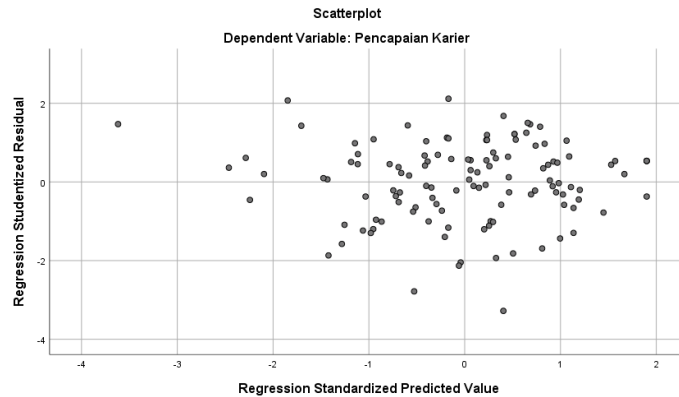
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,159	3,167		3,207	0,002

Efikasi Diri Dalam Berkarier	-0,056	0,057	-0,090	-0,980	0,329
Impostor Phenomenon	-0,030	0,038	-0,072	-0,781	0,437

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi efikasi diri dalam berkarier sebesar  $0,329 > 0,05$  dan nilai signifikansi *impostor phenomenon* sebesar  $0,437 > 0,05$ . Dari hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi dalam model penelitian, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari asumsi heterokedastisitas. Selain uji Glejser, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat *Scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* Terhadap Pencapaian Karier)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,509	5,306		0,096	0,924
Efikasi Diri Dalam Berkarier	0,756	0,096	0,576	7,880	0,000
Impostor Phenomenon	0,167	0,064	0,192	2,624	0,010

a. Dependent Variable: Pencapaian Karier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

- 1) Nilai konstanta (a) dari pencapaian karier yaitu sebesar 0,509. Apabila pengaruh dari efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon* tidak diperhitungkan atau dinilai sama dengan nol (0), maka pencapaian karier memiliki nilai sebesar 0,509 satuan.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,756 dan bersifat positif. Artinya, jika efikasi diri dalam berkarier ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka pencapaian karier (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,756 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,167 dan bersifat positif. Artinya, jika *impostor phenomenon* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka pencapaian karier (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,167 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R/Model Summary) (Efikasi Diri Dalam Berkarier dan Impostor Phenomenon Terhadap Pencapaian Karier)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Change	Square Change	F Change	df1	df2
1	0,612	0,375	0,364	7,96714	0,375	35,036	2	117	0,000

a. Predictors: (Constant), *Impostor Phenomenon*, Efikasi Diri Dalam Berkarier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,612, terletak pada interval koefisien 0,600-0,799. Artinya, tingkat hubungan efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon* terhadap pencapaian karier termasuk pada tingkat hubungan yang **kuat**. Selain itu, diperoleh nilai probabilitas (Sig. F Change) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon* berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap pencapaian karier.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,612 <sup>a</sup>	0,375	0,364	7,96714

a. Predictors: (Constant), *Impostor Phenomenon*, Efikasi Diri Dalam Berkarier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan mengenai tingkat determinasi antara efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon* terhadap pencapaian karier melalui nilai R-Square didapatkan nilai sebesar 0,375. Hal ini mengindikasikan bahwa determinasi antara efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon* terhadap pencapaian karier mahasiswa pekerja di Universitas Pamulang dipersentasekan sebesar 37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) (Pengaruh Efikasi Diri Dalam Berkarier Terhadap Pencapaian Karier)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,225	4,958		1,256	0,212
	Efikasi Diri Dalam Berkarier	0,762	0,098	0,581	7,758	0,000

a. Dependent Variable: Pencapaian Karier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, didapati bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,758 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai p-value sebesar 0,05. Maka, hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak. Pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), analisis ini menemukan bahwa efikasi diri dalam berkarier berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) (Pengaruh *Impostor Phenomenon* Terhadap Pencapaian Karier)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37,754	2,971		12,709	0,000
	<i>Impostor Phenomenon</i>	0,179	0,078	0,207	2,294	0,024

a. Dependent Variable: Pencapaian Karier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, didapati bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,294 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari nilai p-value sebesar 0,05. Maka, hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak. Pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), analisis ini menemukan bahwa *impostor phenomenon* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) (Pengaruh Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* Terhadap Pencapaian Karier)**

ANOVA <sup>a</sup>	
--------------------	--

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4447,896	2	2223,948	35,036	0,000 <sup>b</sup>
Residual	7426,604	117	63,475		
Total	11874,500	119			

a. Dependent Variable: Pencapaian Karier

b. Predictors: (Constant), *Impostor Phenomenon*, Efikasi Diri Dalam Berkarier

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,036 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,07, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $p$ -value sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak, ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen (efikasi diri dalam berkarier dan *impostor phenomenon*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (pencapaian karier).

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Efikasi Diri Dalam Berkarier Terhadap Pencapaian Karier

Berdasarkan hasil uji t (parsial) antara variabel Efikasi Diri Dalam Berkarier terhadap variabel Pencapaian Karier, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,758 dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,758 > 1,980$ ) dan nilai signifikansi  $\alpha$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dalam berkarier berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier secara parsial.

#### 2. Pengaruh *Impostor Phenomenon* Terhadap Pencapaian Karier

Berdasarkan hasil uji t (parsial) antara variabel *Impostor Phenomenon* terhadap variabel Pencapaian Karier, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,294 dengan nilai signifikansi 0,024. Dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,294 > 1,980$ ) dan nilai signifikansi  $\alpha$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,024 < 0,05$ ), maka hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *impostor phenomenon* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier secara parsial.

#### 3. Pengaruh Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* Terhadap Pencapaian Karier

Berdasarkan hasil uji F (simultan) antara variabel Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* terhadap Pencapaian Karier, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,036 dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $35,036 > 3,07$ ) dan nilai signifikansi  $\alpha$  kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan terhadap Pencapaian Karier.

## PENUTUP

### Kesimpulan

#### 1. Efikasi diri dalam berkarier ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian karier (Y).

Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 7,758$  dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri dalam berkarier, maka semakin tinggi pencapaian karier mahasiswa pekerja.

#### 2. *Impostor phenomenon* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap pencapaian karier(Y).

Dari hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,294$  dengan signifikansi  $p = 0,024 (< 0,05)$ , sehingga  $H_2$  diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa *impostor phenomenon* memiliki keterkaitan yang bermakna dengan pencapaian karier pada responden penelitian ini.

#### 3. Efikasi diri dalam berkarier ( $X_1$ ) dan *Impostor Phenomenon*( $X_2$ ) Terhadap Pencapaian karier(Y) berpengaruh secara simultan

Dari hasil uji F di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,036 dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $35,036 > 3,07$ ) dan nilai signifikansi  $\alpha$  kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa Efikasi Diri Dalam Berkarier dan *Impostor Phenomenon* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan terhadap Pencapaian Karier.

## Saran

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel efikasi diri dalam berkarier ( $X_1$ ) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,73 ada pada pernyataan nomor sebelas “ketika menghadapi deadline yang mendesak, saya biasanya merasa tenang dan mampu mengelola waktu dengan baik” maka dari itu peneliti menyarankan agar mahasiswa pekerja dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan pengendalian diri melalui pelatihan time management, pengembangan soft skills, serta membiasakan penyusunan skala prioritas antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan. Selain itu, pihak universitas juga dapat memberikan seminar atau workshop terkait manajemen stres dan perencanaan karier guna mendukung peningkatan efikasi diri mahasiswa pekerja.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel impostor phenomenon ( $X_2$ ) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,49 ada pada pernyataan nomor enam “saya sering menunda-nunda pekerjaan karena takut hasilnya tidak memuaskan” maka dari itu peneliti menyarankan agar mahasiswa pekerja meningkatkan kepercayaan diri serta mengurangi kecenderungan perfeksionisme yang berlebihan dengan cara membangun pola pikir berkembang (*growth mindset*), menetapkan target kerja yang realistis, serta membiasakan diri untuk menyelesaikan tugas secara bertahap. Selain itu, pihak universitas dapat menyediakan layanan konseling, pelatihan pengembangan diri, atau seminar terkait pengelolaan rasa cemas dan peningkatan self-confidence guna membantu mahasiswa mengatasi impostor phenomenon.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel pencapaian karier (Y) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,10 ada pada pernyataan nomor satu “saya telah mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan sesuai dengan harapan saya” maka dari itu peneliti menyarankan agar mahasiswa pekerja lebih aktif dalam mengembangkan kompetensi diri, baik melalui peningkatan keterampilan teknis (hard skills) maupun keterampilan interpersonal (soft skills), guna meningkatkan peluang promosi dan pengembangan karier. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan mampu menyusun perencanaan karier yang lebih terarah dan realistis sesuai dengan tahapan perkembangan karier mereka. Pihak universitas juga dapat berperan dengan menyediakan program pengembangan karier, seperti pelatihan, career coaching, serta kerja sama dengan dunia industri guna membuka peluang pengembangan karier bagi mahasiswa pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Hafizin, Fariantin, E. S., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., . . . Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok Barat: Pt. Seval Literindo Kreasi.
- Ansori, Y. Z. (2019). Islam Dan Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas Media Publikasi Pada Bidang Pendidikan Dasar*, 5(2), 110-115.
- Ariyanto, A., & Sunarsi, D. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan karier mahasiswa pekerja di lingkungan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(3), 412-425. HYPERLINK "<http://openjournal.unpam.ac.id>" \t "\_blank"
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bantul: Samudra Biru.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Cahyadi. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60-73. Retrieved From <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Chao, S., Chen, R. K., Grizzell, S. T., Wilson, K. B., & Lewis, T. A. (2022). Factors Influencing The Career Decision Self-Efficacy And Outcome Expectations Of College Students With Disabilities. *Rehabilitation Research, Policy, And Education*, 36(3), 1-16. Doi:10.1891/Re-21-30
- Csilla, P., Askew, J., Dyer, J., Gately, P., Martin, L., Mavor, K. I., & Brown, G. R. (2024). The Imposter Phenomenon And Its Relationship With Self-Efficacy, Perfectionism And Happiness In University Students. *Current Psychology*, 5153-5162. Doi:<https://doi.org/10.1007/S12144-023-04672-4>
- Dewi, N. N. (2021). *Buku Ajar: Pengantar Manajemen*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ekasari, Y. K. (2018). Pengaruh Biaya Pendidikan Dan Kinerja Guru Terhadap Pencapaian Siswa (Analisis Deskriptif Pada Sma Negeri Di Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 125-143.
- Fachrurazi, Ekowati, D., Yoeliastuti, Rusiyati, S., Kamisi, H. L., Nurkadarwati, . . . Hidayat, R. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Fajriyah, R., Inayah, S. S., & Rayhaniah, S. A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keputusan Karir Pada Alumni Perguruan Tinggi Samarinda. *Taujih: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 4(1), 66-77. Doi:10.21093/Tj.V4i1.6957
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 146-155.
- Harumi, B. P., & Marheni, A. (2018). Peran Konsep Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 23-34.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Mnc Publishing.
- Hutahaean, W. S. (2018). *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada Cv. Meubele Berkah Tangerang. *Ijse - Indonesian Journal On Software Engineering*, 5(1), 19-28. Retrieved From <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ijse>
- Kearney, C. (2022). *Leading Innovation And Entrepreneurship In Healthcare: A Global Perspective*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Kelso, K. (2021). *Overcoming The Impostor: Silence Your Inner Critic And Lead With Confidence*. Nashville: Dexterity.
- Lasiyono, U., & Sulistiyawan, E. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sumedang: Cv. Mega Press Nusantara.
- Maulida, H., & Sunarsi, D. (2025). Dampak perilaku organisasi dan kepercayaan diri dalam pencapaian karier karyawan yang menjalani studi lanjut. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 13(1), 88-102. HYPERLINK "<http://openjournal.unpam.ac.id>" \t "\_blank" <http://openjournal.unpam.ac.id>
- Mufarrikoh, Z. (2020). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling Dan Uji Hipotesis)*. Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing.
- Muizu, W. O., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pekbis Jurnal*, 8(3), 172-182.

- Mutiarani, R., Amrazi, & Izhar. (2019). Implementasi Dan Implikasi Full Day School Pada Pembelajaran Sosiologi Di Sman 10 Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (Jppk)*, 8(3), 1-8.
- Nadal, K. L., Tintiangco-Cubales, A., & David, E. J. (2022). *The Sage Encyclopedia Of Filipina/X/O American Studies*. New York: Sage Publications.
- Nelson, K. L., Wilkerson, A. H., & Wilson, D. (2024). Examining The Impact Of Fear Of Failure, Impostor Phenomenon, Academic Motivation, And Self-Efficacy On The Decision To Major In Nursing. *Nur Primary Care*, 8(1), 1-7.
- Nurdewi. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297-303. Retrieved From [Ejournal.Nusantaraglobal.Ac.Id/Index.Php/Sentri](https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri)
- Nurhikma, A., & Nuqul, F. L. (2020). Saat Prestasi Menipu Diri: Peran Harga Diri Dan Ketangguhan Akademik Terhadap Impostor Phenomenon. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(2), 145-154. Retrieved From [Https://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Intuisi](https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/intuisi)
- Prasetyo, T., & Agustari, T. (2021). Pengaruh Tayangan My Trip My Adventure Di Trans Tv Terhadap Pengetahuan Wisata Siswa. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 87-96.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 9(1), 121-134.
- Purnomo, R. A., Hartono, S., Amperawati, E. D., & Sasana, H. (2024). *Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia: Pendekatan Manajerial Dan Ketenagakerjaan*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Putri, Y. N. (2023). *Kiprah Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Ar-Raniry Dalam Pencapaian Karier Di Kota Banda Aceh*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Rizki, M., Doriza, S., & Dudung, A. (2022). Konsep Sistem Manajerial Pada Prodi Rekayasa Keselamatan Kebakaran. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 16(1), 1-4.
- Rosidi, I., Setyaningsih, S., & Suhardi, E. (2024). *Strategi Penguatan Kreativitas Guru Era Merdeka Belajar*. Purwokerto: Historie Media.
- Rosyid, M. I., & Kurniawan, K. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Career Terhadap Perencanaan Karier Peserta Didik Di Sma Negeri 1 Gemolong. *Quanta: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 6(2), 31-37. Doi:[Https://Doi.Org/10.22460/Q.V6i2p1-10.3064](https://doi.org/10.22460/Q.V6i2p1-10.3064)
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Sandua, D. (2024). *Overcoming Impostor Syndrome: Recognizing And Valuing Your Success*. David Sandua.
- Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (Nim) Terhadap Return On Asset (Roa) Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78-87. Retrieved From [Https://Jurnal.Politeknik-Kebumen.Ac.Id/Index.Php/E-Bis](https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/e-bis)
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Syamsuriansyah, Sari, A. P., Bakti, R., . . . Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022). Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-11. Doi:[Https://Doi.Org/10.35760/Arjwa.2022.V1i1.7299](https://doi.org/10.35760/Arjwa.2022.V1i1.7299)
- Stepan, F. (2023). *The Mastery Of Self-Confidence: Your Next Level Of Freedom*. Independently Published.
- Sugiarti, T. (2023). *Pengaruh Self Esteem Dan Impostor Syndrome Terhadap Kecemasan Akademis Mahasiswa*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.

- Sunardi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Jabatan Fungsional Perakayasa Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Aerodinamika, Aeroelastika, Dan Aerokustika Bppt. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 151-163. Doi: <https://doi.org/10.33753/Madani.V3i1/105>
- Sunarsi, D. (2025). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi dalam Menghadapi Tantangan Karier Modern*. Unpam Press.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (Cmn).
- Suriani, A. I., & Pratiwi, N. (2022). Efektifitas Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (Ptmt) Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (Ips) Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pacu Pendidikan Dasar*, 2(1), 47-54.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Utomo, K. P., Syarief, F., Winardi, M. A., Fadly, R., Widjaja, W., Setyorini, R., . . . Lestiowati, R. (2021). *Dasar Manajemen Dan Kewirausahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Widiasmadi, N. (2023). *Metodologi Penelitian Teknik*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Yasmin, S. I., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal Of Management And Creative Business (Jmcbus)*, 37-53. Doi: <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V2i3.2647>
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., . . . Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Zahari, M. M., Sujatmiko, W., Tabun, E. K., Ihwanudin, N., Suparto, V. N., Kristanto, T., . . . Nuryati. (2022). *Manajemen Sdm (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Lombok Barat: Pt. Seval Literindo Kreasi.