



**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, LITERASI DIGITAL, DAN  
MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

**Oleh :  
GRISVIANA DIVA NABILLA  
21430100010**

---

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DINAMIKA  
2025**

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, LITERASI DIGITAL, DAN  
MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan**

**Program Sarjana Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Nama : Grisviana Diva Nabilla**

**NIM : 21430100010**

**Program Studi : Strata Satu**

**Jurusan : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DINAMIKA**

**2025**

## SKRIPSI

### PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, LITERASI DIGITAL, DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Grisviana Diva Nabilla  
NIM: 21430100010

Telah diperiksa, dibahas, dan disetujui oleh Dewan Pembahas  
Pada: Selasa, 12 Agustus 2025

#### Susunan Dewan Pembahas:

Pembimbing:

I. Dr. Sri Suhandiah, S.S., M.M.  
NIDN : 0730096902

II. Dr. Drs. Antok Supriyanto, M.MT.  
NIDN : 0726106201

Penguji:

I. Dr. Haryanto Tanuwijaya, S.Kom., M. MT.  
NIDN : 0710036602

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS DINAMIKA



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNIVERSITAS

Dinamika

Arifin Puji Widodo, S.E., MSA.  
NIDN : 0721026801

*“Trust intuition”*



UNIVERSITAS  
**Dinamika**



**PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Sebagai mahasiswa **Universitas Dinamika**, Saya :

Nama : **Grisviana Diva Nabilla**  
NIM : **21430100010**  
Program Studi : **S1 Manajemen**  
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
Jenis Karya : **Tugas Akhir**  
Judul Karya : **PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, LITERASI  
DIGITAL, DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP  
KESIAPAN KERJA**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, Saya menyetujui memberikan kepada **Universitas Dinamika** Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/sebagian karya ilmiah Saya tersebut diatas untuk disimpan, dialihmediakan, dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
2. Karya tersebut diatas adalah hasil karya asli Saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya, atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini semata-mata hanya sebagai rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka Saya.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiasi pada karya ilmiah ini, maka Saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada Saya.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 22 Juli 2025

  
  
Grisviana Diva Nabilla  
NIM : 21430100010

## ABSTRAK

Tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi menunjukkan bahwa banyak sarjana belum siap menghadapi dunia kerja. Di Jawa Timur, situasi ini semakin terlihat dengan masih tingginya pengangguran meskipun penduduk usia produktif terus meningkat. Hal ini mencerminkan bahwa gelar pendidikan saja tidak cukup untuk menjamin kesiapan kerja. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari faktor lain seperti pengalaman magang, kemampuan digital, dan kesiapan mental agar lulusan dapat bersaing di dunia profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja lulusan di Provinsi Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai alat pengumpulan data karena dinilai efektif untuk mengukur pengaruh antar variabel secara empiris. Data dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0, yang sesuai untuk model kompleks dengan indikator laten. Sebanyak 250 responden terlibat dalam penelitian ini, yang merupakan lulusan perguruan tinggi tahun 2023 hingga 2025 di Provinsi Jawa Timur, memiliki pengalaman magang, serta sedang atau pernah bekerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman magang terbukti meningkatkan keterampilan praktis dan pemahaman mahasiswa terhadap lingkungan kerja profesional. Literasi digital memperkuat kemampuan lulusan dalam menghadapi tuntutan era kerja digital, seperti pengelolaan informasi dan komunikasi berbasis teknologi. Sementara itu, modal psikologis berkontribusi dalam membangun ketahanan mental, optimisme, efikasi diri, dan harapan yang kuat, yang sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dunia kerja secara adaptif dan percaya diri.

Kata Kunci: Pengalaman Magang, Literasi Digital, Modal Psikologis, Kesiapan Kerja, Lulusan Perguruan Tinggi.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan keberkahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Magang, Literasi Digital, dan Modal Psikologis Terhadap Kesiapan Kerja” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Dinamika.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, serta kasih sayang yang tiada henti.
2. Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd. selaku Rektor dari Universitas Dinamika.
3. Bapak Arifin Puji Widodo, S.E., MSA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dinamika.
4. Ibu Dr. Sri Suhandiah, S.S, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, masukan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Drs. Antok Supriyanto, M.MT. selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, masukan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Teman-teman seperjuangan serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Semoga dapat memberikan wawasan dan inspirasi bagi pembaca dalam bidang yang relevan. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Surabaya, 04 Agustus 2025

Penulis

Grisviana Diva Nabilla

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI .....	13
2.1 Pengalaman Magang .....	13
2.1.1 Dimensi Pengalaman Magang .....	14
2.1.2 Dampak Pengalaman Magang .....	16
2.2 Literasi Digital.....	18
2.2.1 Dimensi Literasi Digital .....	19
2.2.2 Dampak Literasi Digital .....	20
2.3 Modal Psikologis.....	22
2.3.1 Dimensi Modal Psikologis.....	23



2.3.2 Dampak Modal Psikologis.....	25
2.4 Kesiapan Kerja .....	27
2.4.1 Dimensi Kesiapan Kerja .....	28
2.4.2 Faktor Kesiapan Kerja .....	29
2.5 Hubungan Antar Variabel .....	31
2.5.1 Hubungan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja.....	31
2.5.2 Hubungan Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja.....	32
2.5.3 Hubungan Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja .....	33
2.6 Penelitian Terdahulu.....	35
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian dan Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1 Desain Penelitian.....	40
3.2 Pendekatan Penelitian .....	43
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5 Definisi Operasional dan Indikator .....	46
3.5.1 Definisi Operasional .....	46
3.5.2 Pengukuran Variabel Penelitian .....	48
3.6 Teknik Analisis Data .....	58
3.6.1 Metode Pengukuran Data .....	58
3.6.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	58
3.6.3 Analisis <i>PLS-SEM</i> .....	62

3.6.4 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	62
3.6.5 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	64
3.6.6 Pengujian Hipotesis .....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Analisis Deskriptif.....	66
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	70
4.2.1 Deskripsi Variabel Pengalaman Magang (X1).....	71
4.2.2 Deskripsi Variabel Literasi Digital (X2).....	72
4.2.3 Deskripsi Variabel Modal Psikologis (X3) .....	74
4.2.4 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja (Y) .....	76
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	78
4.4 Hasil Uji Model dan Analisis PLS-SEM.....	81
4.4.1 Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	81
4.4.2 Validitas Konvergen.....	82
4.4.3 Validitas Diskriminan .....	85
4.4.4 Reliabilitas Konstruk .....	88
4.5 Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	90
4.6 Pengujian Hipotesis.....	93
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	95
4.7.1 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja .....	95
4.7.2 Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja .....	96
4.7.3 Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kesiapan Kerja.....	96
BAB V KESIMPULAN .....	98

5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
DAFTAR LAMPIRAN .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>



UNIVERSITAS  
Dinamika

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Hasil Outer Model.....	81



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian .....	37
Tabel 3.1 Metode Pengukuran Data Skala Likert .....	45
Tabel 3.2 Indikator dan Pernyataan Variabel Pengalaman Magang (X1) .....	49
Tabel 3.3 Indikator dan Pernyataan Variabel Literasi Digital (X2).....	51
Tabel 3.4 Indikator dan Pernyataan Variabel Modal Psikologis (X3).....	54
Tabel 3.5 Indikator dan Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja (Y) .....	56
Tabel 3.6 Kategori <i>Cronbach's Alpha</i> .....	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lulusan Perguruan Tinggi .....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Magang.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili .....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman Magang (X1).....	71
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Variabel Literasi Digital (X2) .....	73
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Variabel Modal Psikologis (X3) .....	74
Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja (Y) .....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	80
Tabel 4.12 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	82
Tabel 4.13 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) .....	84



Tabel 4.14 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	86
Tabel 4.15 Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	87
Tabel 4.16 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	88
Tabel 4.17 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	89
Tabel 4.18 Hasil <i>R-Square</i> ( $R^2$ ) .....	90
Tabel 4.19 Hasil <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	91
Tabel 4.20 Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	92
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis .....	93



UNIVERSITAS  
Dinamika

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Lampiran 2. Jawaban Pernyataan Responden ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Lampiran 3. Bukti Originalitas ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Lampiran 4. Kartu Bimbingan ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Lampiran 5. Biodata Penulis ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kurangnya kesiapan lulusan perguruan tinggi dalam menghadapi dunia kerja terus menjadi isu global, sebagaimana dilaporkan oleh Kelly (2024), dalam laporannya di *Forbes*, menyoroti bahwa banyak sarjana mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang layak, walaupun mereka telah menempuh pendidikan tinggi. Survei yang dilakukan oleh *Prospects*, bagian dari *Jisc* di Inggris, terhadap lebih dari 7.000 mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi mengungkapkan bahwa 45% dari mereka merasa belum memiliki kesiapan yang memadai untuk memasuki dunia kerja ataupun menjalani program magang (Inak & Widianingtyas, 2021; Prospects Press Office, 2021). Fenomena ini tidak hanya terjadi di luar negeri, melainkan juga di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) (2025) mencatat bahwa pada Agustus 2024 terdapat sebanyak 842.378 lulusan sarjana di Indonesia yang tergolong dalam kategori pengangguran terbuka. Sementara itu, lulusan diploma yang tergolong dalam kategori pengangguran terbuka sebanyak 170.527 orang. Meskipun terjadi sedikit penurunan dibanding periode sebelumnya, angka ini tetap mencerminkan ketimpangan antara jumlah lulusan dan kesempatan kerja yang tersedia. Seperti yang dilaporkan oleh Purwata (2022) dalam Jurnal *Republika*, setiap tahunnya jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia mencapai sekitar 1,2 juta, sementara lapangan pekerjaan yang tersedia hanya sekitar 300–400 ribu. Ketimpangan ini memperlihatkan bahwa pertumbuhan lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang terus meningkat setiap tahun. Di sisi lain,

hasil penelitian yang ditulis oleh Azky dan Mulyana (2024a), yang menyatakan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi belum memiliki kompetensi *soft skills*, kemampuan adaptif, serta keterhubungan dengan kebutuhan industri. Ketidaksiapan ini kemudian memperkecil peluang mereka dalam memasuki pasar kerja, meskipun secara kuantitas telah lulus dari pendidikan tinggi.

Menurut survei yang telah dilakukan oleh *The Global Recruiter* (2025), satu dari empat manajer perekrutan menyatakan bahwa lulusan baru belum menunjukkan adanya kesiapan untuk bekerja, baik dalam keterampilan teknis maupun *soft skills*. Selain itu, sebanyak 452.713 lulusan S1, S2, dan S3 tergolong dalam kategori *NEET* (*Not in Education, Employment, or Training*), serta 108.464 lulusan diploma juga masuk dalam kategori ini, yang menandakan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki lulusan dan kebutuhan industri (Mashabi & Prastiwi, 2024). Fenomena ini turut diperparah oleh rendahnya kesiapan generasi muda dalam menyesuaikan diri dan merespons tantangan dunia kerja yang menuntut kedisiplinan dan struktur profesional. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Intelligent.com* (2024), banyak perusahaan memutuskan untuk memberhentikan karyawan dari generasi Z karena berbagai alasan utama, seperti kurangnya motivasi dan inisiatif (50%), perilaku yang dianggap tidak profesional (46%), serta lemahnya kemampuan komunikasi (39%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis dan keterampilan interpersonal, yang sayangnya masih kurang mendapat perhatian dalam sistem pendidikan tinggi (Dewanty, 2024).

Kesiapan kerja lulusan di Indonesia masih menghadapi kendala signifikan, terutama karena adanya ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan tinggi dan ekspektasi dunia industri. Meskipun secara akademis mereka cukup mumpuni, banyak lulusan belum memiliki pengalaman praktis dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sektor profesional (Diva & Satwika, 2024). Menurut laporan Kumparan, sebanyak 45% mahasiswa merasa tidak siap menghadapi dunia profesional setelah lulus, terutama karena terbatasnya pengalaman kerja langsung dan kurangnya pendekatan pembelajaran yang praktis selama masa studi (Inak & Widianingtyas, 2021). Fenomena bonus demografi di Indonesia menjadi faktor tambahan yang memperberat tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai dan menyerap tenaga kerja produktif secara optimal. Menurut laporan dari Badan Pusat Statistik (2022), sejak tahun 2020 hingga diperkirakan akan berlanjut sampai 2035, Indonesia mengalami peningkatan signifikan pada jumlah penduduk usia produktif, yaitu kelompok usia 15 hingga 64 tahun. Namun, tanpa persiapan yang tepat dalam membekali angkatan kerja, peluang dari bonus demografi dikhawatirkan akan menimbulkan masalah baru berupa peningkatan pengangguran dan penurunan daya saing tenaga kerja Indonesia di ranah global.

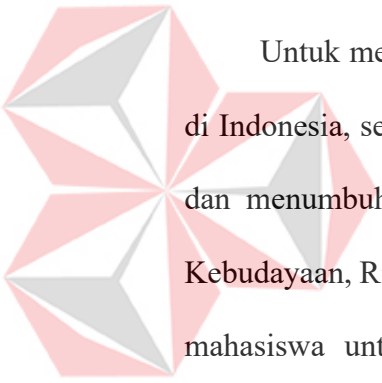
Pada tingkat daerah, Jawa Timur menjadi salah satu provinsi dengan jumlah penduduk usia produktif yang tinggi sebanyak 30,5 juta. Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Timur tahun 2024, jumlah pengangguran terbuka di provinsi ini tercatat mencapai sekitar 1,2 juta orang. Situasi ini mencerminkan bahwa hambatan dalam menyerap tenaga kerja, terutama dari kalangan lulusan perguruan tinggi, masih menjadi persoalan yang signifikan. Bahkan, tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa lulusan diploma memiliki



angka sebesar 3,09%, sedangkan lulusan sarjana mencapai 4,07%. Fakta ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat pendidikan tidak secara otomatis menjamin kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan, khususnya di provinsi ini (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020).

Mengacu pada urgensi permasalahan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi, penelitian ini diarahkan untuk memahami lebih dalam peran tiga variabel utama yang dianggap strategis dalam meningkatkan kesiapan tersebut, yakni pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis. Penelitian ini memilih untuk menyoroti pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis sebagai variabel utama, meskipun faktor lain seperti motivasi, tanggung jawab, fleksibilitas, dan kemampuan beradaptasi juga relevan. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga aspek tersebut lebih terukur dan erat kaitannya dengan kesiapan kerja di era modern. Selain itu, beberapa faktor lain seperti motivasi dan adaptasi sebenarnya sudah tercakup dalam modal psikologis, sehingga tidak perlu dimasukkan sebagai variabel terpisah. Fokus ini diambil agar penelitian lebih terarah dan hasilnya bisa diterapkan secara nyata. Pengalaman magang dipilih sebagai variabel penting karena memberikan kontribusi nyata dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Magang tidak hanya memperkenalkan mahasiswa pada dunia kerja yang sesungguhnya, tetapi juga membantu mereka membangun jejaring profesional dan mengembangkan keterampilan teknis serta interpersonal yang dibutuhkan di dunia industri (Putri et al., 2024). Selanjutnya, literasi digital dipilih sebagai variabel penting karena merupakan kompetensi dasar yang dibutuhkan

dalam dunia kerja modern. Kemampuan untuk mengelola informasi digital, mengoperasikan teknologi, dan berkomunikasi secara efektif melalui media digital menjadi syarat utama bagi lulusan untuk dapat bersaing di era industri digital (Rahmat et al., 2024). Sebagai faktor internal yang tak kalah penting, modal psikologis yang meliputi *self-efficacy*, harapan, ketahanan, dan optimisme, berperan penting dalam menunjang kesiapan kerja. Ini memungkinkan individu tetap termotivasi, tangguh secara mental, dan responsif secara positif terhadap berbagai tantangan pekerjaan (Luthans et al., 2007). Ketiga aspek ini sangat relevan untuk diteliti karena dapat memberi gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang membentuk kesiapan kerja lulusan di Indonesia.



Untuk mendukung kesiapan kerja lulusan, berbagai strategi telah diterapkan di Indonesia, seperti memperluas akses magang, memperkuat kemampuan digital, dan menumbuhkan ketahanan psikologis mahasiswa. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia menetapkan kewajiban bagi mahasiswa untuk mengikuti program magang sebelum menyelesaikan studi, sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa. Kebijakan ini dirancang untuk membantu mahasiswa memperoleh pengalaman kerja yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga mereka lebih siap menghadapi dunia kerja profesional. Oleh karena itu, kolaborasi antara institusi pendidikan tinggi dan sektor industri menjadi krusial untuk memastikan kurikulum yang diterapkan mampu menjawab tantangan pasar tenaga kerja. Program Kampus Merdeka merupakan salah satu wujud implementasi dari kebijakan ini, dengan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengikuti kegiatan magang di luar kampus, baik di

perusahaan maupun lembaga terkait. Namun, implementasi program ini masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya keselarasan antara kompetensi mahasiswa dengan kebutuhan industri serta keterbatasan jumlah perusahaan yang bersedia menerima mahasiswa magang (Kementerian Pendidikan, Riset, 2024). Peran aktif industri juga sangat penting dalam membantu meningkatkan kesiapan kerja lulusan, seperti melalui pelatihan teknis, pemberian sertifikasi keahlian, serta program pengembangan profesional. Kolaborasi strategis antara industri, perguruan tinggi, dan pemerintah penting untuk menghasilkan lulusan yang siap bersaing secara global.

Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, dengan hasil yang beragam. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengalaman magang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Supriyanto et al. (2023) menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, terlebih apabila didorong oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sejalan dengan itu, Hakiki et al. (2023) menemukan bahwa pengalaman langsung yang diperoleh selama magang secara nyata meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Hasil serupa ditemukan oleh Fauzan et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman magang secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Namun demikian, meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan adanya hubungan positif, beberapa studi lain mengungkapkan bahwa pengalaman magang belum tentu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe (2023) mengindikasikan bahwa pengalaman magang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya saing lulusan di pasar kerja, sehingga menunjukkan adanya faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam menentukan kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan dengan itu, Faizah & Indrawati (2017) menemukan bahwa meskipun pengalaman magang memiliki pengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa meskipun magang dianggap penting, efektivitasnya masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesesuaian program magang dengan kebutuhan industri dan keterampilan yang diperoleh selama magang. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan yang ada dengan mengkaji lebih dalam peran pengalaman magang dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa di Indonesia.

Seiring berkembangnya teknologi di dunia kerja, literasi digital telah menjadi kompetensi esensial yang tak kalah penting dari pengalaman magang dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki lingkungan profesional. Salah satu upaya besar dalam meningkatkan literasi digital di Indonesia adalah melalui Gerakan Nasional Literasi Digital (GNLD) yang dicanangkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) sejak tahun 2021. Program ini bertujuan mencapai 12,4 juta peserta di seluruh penjuru Indonesia, mulai dari tingkat provinsi hingga kabupaten dan kota, dengan harapan masyarakat dapat menggunakan teknologi secara bijak dan bertanggung jawab. Dalam rangka mencapai sasaran tersebut, GNLD mengembangkan empat modul utama yang meliputi kompetensi digital, etika dalam penggunaan teknologi, aspek keamanan siber, serta pemahaman

budaya digital. Berbagai pelatihan dan kampanye literasi yang dijalankan GNLD berhasil menjangkau lebih dari 24 juta orang, meskipun masih ada tantangan dalam pemerataan akses, khususnya di wilayah terpencil. Dengan demikian, kerja sama lintas sektor antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat diperlukan agar literasi digital mampu menunjang kesiapan kerja generasi muda di tengah perubahan yang cepat (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2021).

Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Lestari & Santoso (2019) menemukan bahwa literasi digital, literasi teknologi, dan literasi manusia secara simultan memberikan pengaruh signifikan sebesar 54,7% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini didukung oleh Muliati & Indriani (2024) yang menyimpulkan bahwa kompetensi, *soft skills*, dan literasi digital memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era teknologi.

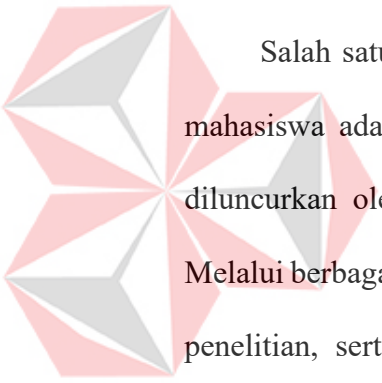
Penelitian lain juga menunjukkan bahwa literasi digital berkontribusi dalam kesiapan kerja di berbagai bidang. Widiawati et al. (2025) menyimpulkan bahwa literasi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Kota Semarang. Selain itu, Masriyanda et al. (2024) menyatakan bahwa literasi digital berperan penting dalam kesiapan kerja calon akuntan, terutama dalam menghadapi tantangan di era Revolusi Industri 4.0. Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan literasi digital menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi.

Namun, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda. Alfadri (2023) dalam penelitiannya tentang kesiapan kerja di perbankan syariah mencatat bahwa



literasi digital tidak berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun literasi digital dianggap sebagai keterampilan penting, faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, kondisi industri, dan kemampuan berinteraksi sosial mungkin lebih dominan dalam menentukan tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Perbedaan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya inkonsistensi hasil yang masih memerlukan penelaahan lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam penelitian sebelumnya dengan mempelajari lebih lanjut bagaimana literasi digital berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Indonesia.



Salah satu inisiatif strategis yang berpotensi memperkuat modal psikologis mahasiswa adalah program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Melalui berbagai kegiatan seperti magang, pertukaran pelajar, proyek kemanusiaan, penelitian, serta wirausaha, MBKM memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan nyata. Program ini juga mendorong tumbuhnya harapan dengan memberikan keleluasaan kepada mahasiswa untuk memilih jalur pembelajaran sesuai minat dan tujuan karier mereka. Interaksi langsung dengan dunia industri, masyarakat, dan komunitas internasional turut menumbuhkan optimisme terhadap prospek masa depan. Di sisi lain, keterlibatan dalam pengalaman riil melatih ketahanan mental mahasiswa ketika menghadapi hambatan, sehingga aspek resiliensi juga terbentuk. Dengan pendekatan yang fleksibel dan berbasis proyek, MBKM menjadi sarana penting dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi dinamika dunia kerja di era Industri 4.0.

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara modal psikologis dan kesiapan kerja, dengan hasil yang bervariasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa modal psikologis memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Azky & Mulyana (2024b) menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Masole & van Dyk (2016) yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja dapat diprediksi secara andal oleh modal psikologis, terutama melalui dimensi *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism*.

Namun, meskipun banyak penelitian mendukung hubungan positif ini, terdapat beberapa studi yang menemukan hasil berbeda. Penelitian Wijayanti (2019) mengungkapkan bahwa dari 13 variabel yang diuji, hanya *self-efficacy*, ketahanan, dan refleksi tentang kapasitas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, dimensi modal psikologis seperti harapan dan optimisme tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua aspek modal psikologis berkontribusi secara langsung terhadap kesiapan kerja.

Perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya menandakan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diatasi. Sebagai respons terhadap kesenjangan yang masih ada dalam literatur, penelitian ini berupaya mengeksplorasi secara komprehensif peran pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis secara bersamaan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa di Provinsi Jawa Timur.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja?
2. Apakah literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja?
3. Apakah modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada lulusan perguruan tinggi di Provinsi Jawa Timur dalam rentang waktu 2023 hingga 2025 yang memiliki pengalaman magang dan sedang atau pernah bekerja. Ruang lingkup kajian dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis, serta pengaruhnya terhadap kesiapan kerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.
2. Menganalisis pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja.
3. Menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kesiapan kerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Dengan memahami bagaimana

pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis berpengaruh terhadap kesiapan kerja, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi studi lain di bidang yang sama. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu perguruan tinggi dan dunia kerja dalam menyesuaikan program magang dan pelatihan agar lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini membantu mahasiswa memahami pentingnya pengalaman magang, meningkatkan literasi digital, serta membangun modal psikologis dalam menghadapi dunia kerja.

### b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini memberikan masukan bagi perguruan tinggi dalam merancang program magang yang lebih efektif serta memahami peran literasi digital dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi lanjutan yang mengeksplorasi variabel terkait dengan metode atau konteks yang berbeda.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengalaman Magang**

Pengalaman magang merupakan bentuk kerja sementara yang dirancang untuk memberikan mahasiswa kesempatan memperoleh pengalaman praktis di lingkungan profesional sebelum benar-benar terjun ke dunia kerja (Gupta et al., 2010). Melalui program ini, mahasiswa dapat mengintegrasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik langsung di dunia industri (Putri et al., 2024). Selain itu, program magang juga berfungsi sebagai bentuk pembelajaran berbasis pengalaman yang menjembatani antara teori akademik dan penerapannya dalam konteks dunia kerja. Melalui proses ini, mahasiswa dapat memahami standar profesional yang berlaku serta mengasah keterampilan yang sesuai dengan bidang karier yang dituju (Safitri et al., 2022).

Pengembangan keterampilan teknis, interpersonal, dan profesional melalui magang dinilai mampu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa secara menyeluruh (Nada & Ubaidillah, 2024). Menurut Cook, Parker, & Pettijohn (2004), pengalaman magang yang positif dapat membangun kepercayaan diri mahasiswa serta membantu mereka dalam memahami tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi. Magang yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan pemahaman tentang tantangan industri tetapi juga memperluas jaringan profesional dan meningkatkan peluang kerja setelah lulus (Safitri et al., 2022).

Oleh karena itu, program magang yang terstruktur dengan baik dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja yang



semakin kompetitif. Studi oleh Safitri et al. (2022) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman magang cenderung lebih mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja dan memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mengikuti magang. Dengan demikian, pengalaman magang yang berkualitas tidak hanya memberikan pembelajaran praktis, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tuntutan profesional di dunia kerja.

### 2.1.1 Dimensi Pengalaman Magang

Menurut Gupta, Burns, & Schiferl (2010), terdapat enam dimensi utama dalam pengalaman magang, yaitu:

1. *Positive Internship Experience*

Menggambarkan sejauh mana mahasiswa merasa bahwa pengalaman magang mereka memberikan manfaat nyata dalam pengembangan profesional, peningkatan keterampilan, serta kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Dimensi ini mencerminkan seberapa besar pengalaman magang membantu mahasiswa dalam memahami dunia kerja dan mengembangkan kemampuan yang relevan dengan karier mereka.

2. *Positive Work Environment*

Mengacu pada suasana kerja yang mendukung, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan mahasiswa selama magang dan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam menjalankan tugasnya.

### 3. *Improved Job Prospects*

Menunjukkan sejauh mana pengalaman magang meningkatkan peluang mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Hal ini mencakup kepercayaan diri dalam mencari pekerjaan, pemahaman tentang pasar tenaga kerja, serta akses ke jaringan profesional yang lebih luas.

### 4. *New Skills*

Menggambarkan keterampilan baru yang diperoleh mahasiswa selama magang, baik dalam aspek teknis seperti penggunaan perangkat lunak tertentu, maupun keterampilan lunak seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan. Penguasaan keterampilan ini berperan penting dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

### 5. *Comfort with Work Environment*

Mengukur sejauh mana mahasiswa merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Faktor ini mencakup aspek seperti proses adaptasi terhadap budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja, dan kejelasan tugas yang diberikan selama magang. Kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran mahasiswa.

### 6. *Communication Skills*

Menggambarkan sejauh mana pengalaman magang meningkatkan keterampilan komunikasi mahasiswa, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Keterampilan komunikasi yang baik sangat penting dalam dunia kerja, terutama dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan klien.

Namun, penelitian ini hanya berfokus pada dimensi *positive internship experience*, yang mencakup indikator seperti kepuasan terhadap tugas yang

diberikan, keterlibatan dalam proyek yang menantang, serta persepsi mahasiswa terhadap manfaat magang dalam mendukung kesiapan kerja mereka. Dimensi ini memiliki peran utama dalam menilai keberhasilan program magang dalam membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja yang bermanfaat sebelum mereka memasuki dunia profesional.

### 2.1.2 Dampak Pengalaman Magang

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Luthfia & Rahadi (2020), Kusuma (2023), Baert et al. (2021), Siregar et al. (2023), serta Fauzan et al. (2023), ditemukan bahwa terdapat sejumlah dampak pengalaman magang, yaitu:

#### 1. Peningkatan Kompetensi Profesional

Pengalaman magang memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan kompetensi profesional mahasiswa. Melalui magang, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan pengetahuan teoritis dalam situasi nyata di dunia kerja. Selain itu, pengalaman ini memperkuat kemampuan teknis (*hard skills*) seperti keterampilan bidang keilmuan, serta memperkaya kemampuan interpersonal (*soft skills*) seperti komunikasi dan kerja sama tim. Magang juga membentuk kebiasaan profesional yang diperlukan di lingkungan kerja

#### 2. Pengembangan *Career Adaptability*

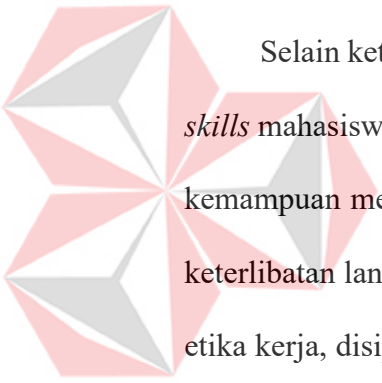
Magang berperan penting dalam mengembangkan *career adaptability*, yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan dunia kerja, berpartisipasi aktif dalam peran karier, serta bertanggung jawab dalam mempersiapkan masa depan kariernya. *Career construction theory* menekankan bahwa pengalaman kerja seperti magang tidak hanya membentuk keterampilan

teknis, tetapi juga meningkatkan ketahanan psikologis dan kemampuan beradaptasi mahasiswa saat memasuki dunia kerja

### 3. Peningkatan Peluang Diterima Kerja

Pengalaman magang terbukti meningkatkan peluang mahasiswa untuk diterima dalam dunia kerja. Mahasiswa dengan pengalaman magang memiliki peluang 12,6% lebih tinggi untuk mendapatkan undangan wawancara kerja dibandingkan yang tidak memiliki pengalaman magang. Ini menunjukkan bahwa pengalaman magang menjadi sinyal positif bagi pemberi kerja dalam menilai kesiapan dan potensi calon karyawan

### 4. Penguatan *Soft Skills* dan Sikap Profesional



Selain keterampilan teknis, magang juga secara signifikan meningkatkan *soft skills* mahasiswa seperti kemampuan komunikasi interpersonal, manajemen waktu, kemampuan menyelesaikan masalah, serta membentuk sikap profesional. Melalui keterlibatan langsung dalam tugas-tugas di dunia kerja, mahasiswa belajar tentang etika kerja, disiplin, serta pentingnya sikap proaktif dan bertanggung jawab dalam lingkungan profesional

### 5. Perluasan Jejaring Profesional

Magang memberikan peluang bagi mahasiswa untuk membangun jejaring profesional (*networking*) yang sangat berguna di masa depan. Dengan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan praktisi industri selama masa magang, mahasiswa dapat membuka lebih banyak peluang kerja dan mendapatkan informasi karier yang mungkin tidak tersedia melalui jalur konvensional. Jejaring ini juga dapat menjadi sumber rekomendasi profesional yang berharga saat memasuki pasar kerja.

## 6. Peningkatan Kesiapan Kerja

Salah satu dampak utama dari pengalaman magang adalah peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Magang membekali mahasiswa dengan pemahaman tentang budaya kerja, ekspektasi industri, dan prosedur kerja aktual, sehingga mereka dapat lebih cepat beradaptasi setelah lulus. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang meliputi kemampuan logis, adaptasi lingkungan, sikap kritis, kerja sama tim, dan keteguhan dalam mengejar tujuan karier. Dengan demikian, magang menjadi media penting untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja.

### 2.2 Literasi Digital

Literasi digital adalah kemampuan seseorang dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan dan dunia kerja (Rahmat et al., 2024). Perkembangan teknologi, terutama internet, telah mengubah cara kita mengakses dan berinteraksi dengan informasi, dari sekadar membaca teks cetak menjadi memahami berbagai bentuk digital seperti blog, video, dan media sosial (Leu et al., 2004). Akibatnya, individu tidak hanya dituntut untuk mampu menggunakan teknologi, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana teknologi tersebut bekerja dan dampaknya dalam kehidupan sehari-hari (Yıldırım et al., 2024).

Sejalan dengan itu, literasi digital juga mencakup pemahaman terhadap media digital, kemampuan berkolaborasi dalam lingkungan daring, serta keterampilan menciptakan dan berbagi konten secara bertanggung jawab (Western Sydney

University, 2017). Hal ini penting karena di era digital, setiap individu berperan sebagai konsumen sekaligus produsen informasi, sehingga mereka harus bisa menilai apakah suatu informasi dapat dipercaya, menggunakan internet dengan aman, dan berinteraksi secara positif di dunia digital (Coiro & Dobler, 2007). Tanpa pemahaman yang baik tentang literasi digital, seseorang berisiko terjebak dalam penyebaran informasi yang salah atau bahkan menjadi korban penyalahgunaan teknologi (Taffe & Bauer, 2013).

Oleh karena itu, literasi digital harus diajarkan sejak dini, baik di sekolah maupun dalam pelatihan kerja, agar setiap individu siap menghadapi era digital yang terus berkembang (Avinç & Doğan, 2024). Tidak hanya membantu individu untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi, literasi digital juga meningkatkan kreativitas, pemikiran kritis, dan sikap bertanggung jawab dalam menggunakan teknologi (Rahmat et al., 2024). Dengan pemahaman ini, seseorang tidak hanya menjadi pengguna teknologi yang pasif, tetapi juga mampu memanfaatkannya secara produktif untuk mendukung inovasi dan kemajuan di berbagai bidang (Taffe & Bauer, 2013).

### **2.2.1 Dimensi Literasi Digital**

Menurut Law et al. (2018), terdapat tiga dimensi utama dalam literasi digital, yaitu:

1. *Knowledge*

*Knowledge* merujuk pada pemahaman individu mengenai konsep, prinsip, dan informasi dasar terkait teknologi digital. Dimensi ini mencakup pemahaman tentang perangkat keras dan perangkat lunak, sistem digital, serta dampaknya

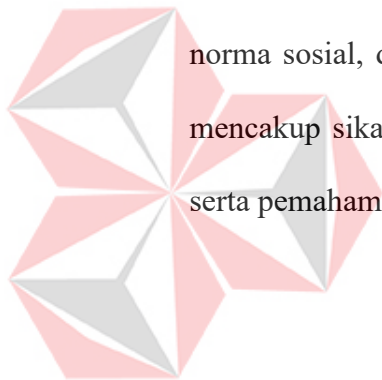
terhadap kehidupan dan pekerjaan. Individu dengan tingkat pengetahuan digital yang baik mampu memahami cara kerja teknologi dan implikasinya dalam berbagai bidang.

## 2. *Skills*

*Skills* mengacu pada kemampuan praktis individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien. Dimensi ini mencakup keterampilan dalam mencari, menilai, mengelola, dan menggunakan informasi digital dengan bijak serta kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat digital.

## 3. *Attitude and Values*

*Attitude & values* mencerminkan kesadaran individu terhadap etika digital, norma sosial, dan penggunaan teknologi secara bertanggung jawab. Dimensi ini mencakup sikap kritis terhadap informasi online, kesadaran akan privasi digital, serta pemahaman tentang dampak sosial dan budaya dari teknologi digital.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

### 2.2.2 Dampak Literasi Digital

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Dede (2022), Baharudin (2023), Gusta et al. (2024), Saputri & Manggalani (2023), serta Widiawati et al. (2025) ditemukan bahwa terdapat sejumlah dampak literasi digital, yaitu:

#### 1. Meningkatkan Kemampuan Inovasi dan Kinerja dalam Berwirausaha

Literasi digital membuat pelaku usaha lebih siap menghadapi perubahan era digital. Dengan kemampuan menggunakan teknologi, mereka bisa menciptakan ide baru, memperbarui cara kerja, dan menghasilkan inovasi dalam produk atau layanan. Selain itu, akses informasi yang cepat dan mudah membantu pengambilan

keputusan bisnis yang lebih tepat, yang berdampak pada pertumbuhan usaha dan daya saing di pasar.

## 2. Meningkatkan Kemampuan Kolaborasi dan Keterampilan Belajar Digital

Dalam pendidikan, literasi digital mendukung kemampuan bekerja sama. Platform digital seperti Google Slides memudahkan siswa untuk berdiskusi dan berbagi ide secara online, sesuai dengan model pembelajaran abad ke-21 yang mengutamakan kolaborasi. Selain itu, literasi digital membuat siswa lebih aktif dalam mencari informasi dan menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih kreatif.

## 3. Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Pemecahan Masalah

Individu dengan literasi digital yang baik lebih mudah menganalisis informasi di dunia maya. Mereka bisa membedakan informasi yang benar dan salah, sehingga mampu membuat keputusan lebih tepat dan menyelesaikan masalah dengan cepat. Literasi digital menjadikan seseorang tidak hanya sebagai pengguna teknologi, tetapi juga sebagai pemikir kritis yang bisa memanfaatkan informasi digital untuk mencari solusi.

## 4. Meningkatkan Kemampuan dalam Mencari Informasi Secara Efektif

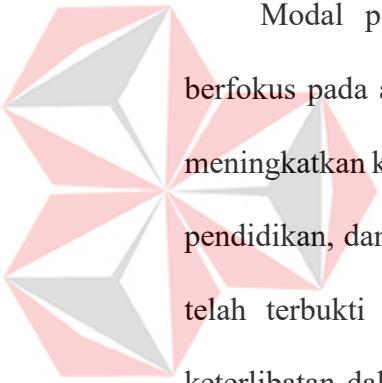
Di era informasi saat ini, kemampuan mencari dan mengevaluasi informasi sangat penting. Literasi digital membantu seseorang mencari informasi yang akurat, memeriksa keandalan sumbernya, dan menggunakannya dengan bijak. Mahasiswa yang literasi digitalnya baik bisa lebih cepat menemukan referensi untuk tugas akademik dan lebih hati-hati memilih informasi di internet agar terhindar dari berita palsu.



## 5. Peningkatan Kesiapan Kerja

Literasi digital berperan besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Seseorang yang menguasai literasi digital mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung tugas-tugas pekerjaan, seperti mengelola informasi, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam dunia kerja. Kemampuan ini membuat individu lebih cepat beradaptasi, lebih siap menghadapi tantangan, serta lebih kompetitif di era digital yang terus berubah.

### 2.3 Modal Psikologis



Modal psikologis merupakan konsep dalam *positive psychology* yang berfokus pada aspek psikologis positif individu yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dalam berbagai konteks, seperti organisasi, pendidikan, dan kehidupan secara umum (Luthans et al., 2007). Modal psikologis telah terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja, kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, serta pengurangan stres dan *burn-out* (Djourova et al., 2019). Dalam dunia akademik, penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat modal psikologis yang tinggi lebih mampu mengatasi stres, kecemasan, serta memiliki motivasi belajar yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja (Setyandari et al., 2020).

Sejalan dengan hal tersebut, modal psikologis juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja karena mereka memiliki keyakinan diri yang lebih kuat, ketahanan yang lebih baik dalam

menghadapi hambatan, serta pandangan positif terhadap masa depan (Dewi et al., 2021). Selain itu, modal psikologis bersifat *state-like*, yang berarti dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman, sehingga dapat menjadi faktor utama dalam mendukung kesuksesan individu di berbagai bidang kehidupan (Martínez et al., 2021). Dengan demikian, pengembangan modal psikologis dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kesiapan dan daya saing lulusan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif.

Lebih lanjut, pentingnya modal psikologis tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga dalam konteks sosial dan organisasi. Pengembangannya dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan sosial, akses terhadap peran model positif, serta lingkungan kerja yang kondusif (Dóci, 2024). Studi terbaru menunjukkan bahwa penguatan modal psikologis dalam lingkungan akademik maupun profesional tidak hanya meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta komitmen individu, tetapi juga berperan dalam mempercepat adaptasi mereka terhadap tantangan yang muncul (Masole & van Dyk, 2016). Oleh karena itu, mengoptimalkan *psychological capital* menjadi langkah strategis yang perlu diperhatikan dalam membangun kesiapan individu untuk menghadapi tantangan masa depan.

### 2.3.1 Dimensi Modal Psikologis

Menurut Luthans et al. (2007), terdapat empat dimensi utama dalam *modal psikologis*, yaitu:

### 1. *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang menantang. Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, berani mengambil inisiatif, serta memiliki motivasi intrinsik untuk berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang diinginkan.

### 2. *Hope*

Harapan dalam konteks *psychological capital* terdiri dari dua elemen utama: *agency* (kemauan atau tekad untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (kemampuan menemukan cara atau strategi alternatif untuk mencapai tujuan). Individu yang memiliki tingkat harapan tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan mampu beradaptasi dengan perubahan serta hambatan dalam mencapai targetnya.

### 3. *Resilience*

*Resilience* adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan, kegagalan, atau tantangan yang berat. Individu yang resilien tidak hanya mampu pulih dari keterpurukan tetapi juga dapat belajar dari pengalaman buruk dan berkembang lebih kuat dari sebelumnya.

### 4. *Optimism*

Optimisme mencerminkan kecenderungan seseorang untuk melihat situasi dari perspektif positif dan meyakini bahwa hasil baik akan lebih mungkin terjadi di masa depan. Individu yang optimis tidak hanya memiliki ekspektasi positif, tetapi juga mampu menghadapi kegagalan dengan cara yang konstruktif, melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.

### 2.3.2 Dampak Modal Psikologis

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abbas et al. (2014), Aliyev & Tunc (2015), Siu et al. (2013), Liu et al. (2024), serta Azky & Mulyana (2024b) ditemukan bahwa terdapat sejumlah dampak modal psikologis, yaitu:

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Individu yang memiliki modal psikologis tinggi biasanya lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena mereka punya keyakinan dalam kemampuan dirinya sendiri (*self-efficacy*), berpikiran positif terhadap masa depan (*optimism*), serta punya harapan yang kuat dalam meraih tujuan (*hope*). Dengan modal ini, individu lebih bisa melihat tantangan di tempat kerja sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman.

2. Mengurangi Risiko *Burn-out*

*Burnout* atau kelelahan emosional sering terjadi karena tekanan kerja yang berat dan berkepanjangan. Tapi, orang yang memiliki modal psikologis kuat cenderung lebih tahan banting. Mereka dapat mengelola stres dengan lebih adaptif, tetap optimis meski dalam situasi sulit, dan lebih cepat bangkit dari kegagalan.

3. Meningkatkan Kinerja

Modal psikologis juga punya pengaruh besar terhadap kinerja. Individu yang merasa percaya diri dengan kemampuannya dan punya sikap optimis biasanya lebih berani mengambil tantangan baru, lebih fokus menyelesaikan tugas, dan lebih konsisten dalam mencapai target. Orang dengan modal psikologis tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik, dan dalam konteks mahasiswa, modal psikologis bisa meningkatkan keterlibatan dalam belajar.

#### 4. Meningkatkan Motivasi Intrinsik

Modal psikologis bisa memicu motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena memang merasa tertarik dan menikmati prosesnya, bukan karena tekanan dari luar. Individu yang punya *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* cenderung lebih termotivasi dari dalam dirinya sendiri untuk terus belajar, mencoba hal baru, dan berusaha maksimal.

#### 5. Meningkatkan Keterlibatan Emosional

Selain itu, modal psikologis juga membuat seseorang lebih terlibat secara emosional dalam aktivitas yang mereka jalani. Individu ini biasanya lebih bersemangat, merasa senang, dan punya rasa bangga terhadap apa yang mereka kerjakan. Keterlibatan emosional ini sangat penting karena bisa meningkatkan kepuasan belajar atau bekerja, serta berpengaruh langsung terhadap performa.

#### 6. Kesiapan Kerja

Modal psikologis berpengaruh besar terhadap kesiapan kerja seseorang. Mahasiswa yang punya rasa percaya diri, harapan kuat, sikap optimis, dan ketangguhan dalam menghadapi masalah, biasanya lebih siap untuk menghadapi dunia kerja. Mereka lebih mudah beradaptasi, berani mengambil tanggung jawab, mampu menyelesaikan tugas, dan tetap semangat walaupun menghadapi tantangan. Dengan modal psikologis yang kuat, seseorang tidak hanya lebih siap menghadapi tugas-tugas kerja, tapi juga lebih percaya diri dalam berinteraksi, menjaga kesehatan, dan mematuhi aturan kerja. Semua itu membuat mereka punya peluang lebih besar untuk sukses saat terjun ke dunia profesional.

## 2.4 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk siap memasuki dunia kerja dan memenuhi kebutuhan industri (Caballero & Walker, 2010). Konsep ini mencakup berbagai keterampilan, baik teknis maupun non-teknis, yang diperlukan agar lulusan dapat langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan (Priksat et al., 2019). Selain penguasaan keterampilan kerja, kesiapan ini juga mencakup kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berkembang (Transformation Africa & WEI/B, 2018).

Dalam era revolusi industri 4.0, kesiapan kerja menjadi semakin penting karena perusahaan kini mencari tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi baru (Kurniawan & Yasin, 2025). Sayangnya, masih banyak lulusan perguruan tinggi yang kesulitan memenuhi harapan industri, terutama dalam hal keterampilan sosial dan pengalaman kerja yang cukup. Oleh karena itu, berbagai program seperti Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dirancang untuk memberikan kesempatan bagi mahasiswa mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja agar lebih siap menghadapi tantangan profesional (Nugroho et al., 2024).

Untuk menilai kesiapan kerja seseorang, beberapa alat ukur telah dikembangkan, seperti *Work Readiness Scale (WRS)* dan *Work Readiness Inventory (WRI)*, yang menilai berbagai aspek penting dalam kesiapan kerja (Caballero & Walker, 2010). Berbagai metode pelatihan juga telah diterapkan di banyak negara untuk membantu lulusan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan industri (Peersia et al., 2024). Oleh karena itu, kerja sama antara universitas, industri, dan pemerintah sangat diperlukan untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan

yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini berkaitan erat dengan empat dimensi utama dalam kesiapan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Cabrera (2020).

#### 2.4.1 Dimensi Kesiapan Kerja

Menurut Cabrera (2020), terdapat empat dimensi utama dalam kesiapan kerja, yaitu:

1. *Attitude towards Work*

Dimensi ini mencakup bagaimana seseorang memandang pekerjaannya, termasuk ketepatan waktu, disiplin, sikap positif terhadap pekerjaan, serta kemauan untuk belajar dan berkembang. Sikap yang baik terhadap pekerjaan mencerminkan kesiapan individu untuk beradaptasi di lingkungan kerja dan menghadapi tantangan dengan motivasi tinggi.

2. *Technical Skills*

Keterampilan teknis merujuk pada kemampuan praktis dan pengetahuan khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu di tempat kerja. Ini termasuk kemampuan menggunakan peralatan, memahami prosedur kerja, serta menerapkan pengetahuan akademik dalam situasi dunia nyata.

3. *Social Skills*

Keterampilan sosial mencakup kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain secara efektif, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan. Ini termasuk komunikasi yang baik, kemampuan bekerja dalam tim, empati, serta keterampilan dalam menangani konflik dan membangun hubungan yang positif.

#### 4. *Organizational Awareness*

Kesadaran organisasi mengacu pada pemahaman individu tentang budaya, nilai, kebijakan, dan prosedur di tempat kerja. Ini mencakup pemahaman tentang ekspektasi kerja, kepatuhan terhadap standar dan regulasi perusahaan, serta bagaimana individu dapat berkontribusi terhadap visi dan misi organisasi.

#### 2.4.2 Faktor Kesiapan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Caballero et al. (2011), Widyastuti et al. (2023), Putri et al. (2024), Rahmat et al. (2024), serta Baluku et al. (2021)

ditemukan bahwa terdapat sejumlah faktor kesiapan kerja, yaitu:

##### 1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau semangat dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan dan bekerja dengan baik. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas, tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan, dan selalu mencari cara untuk meningkatkan dirinya.

Mereka akan terus berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

##### 2. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah sikap terbuka dan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, baik itu perubahan dalam pekerjaan, lingkungan, atau situasi yang ada. Pekerja yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi akan lebih mudah menerima perubahan, seperti perubahan teknologi atau tugas baru, tanpa merasa kesulitan. Mereka mampu bekerja dengan baik meskipun menghadapi situasi yang baru atau tidak terduga.



### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti kemampuan seseorang untuk menjaga komitmen terhadap pekerjaan dan memenuhi kewajibannya dengan baik. Individu yang bertanggung jawab akan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, dan memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Mereka juga dapat diandalkan untuk menangani pekerjaan yang diberikan dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan atau atasan.

### 4. Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau situasi yang ada, baik dalam pekerjaan maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Pekerja yang fleksibel mampu menanggapi perubahan tugas atau jadwal dengan cara yang positif dan tetap produktif. Mereka dapat bekerja dalam berbagai kondisi dan dengan berbagai orang, serta mampu beradaptasi dengan cara baru dalam bekerja tanpa kesulitan.

### 5. Pengalaman Magang

Pengalaman magang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja, karena memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis, memahami dunia kerja secara langsung, dan membangun pemahaman terhadap ekspektasi profesional. Melalui pengalaman ini, individu dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.

### 6. Literasi Digital

Literasi digital menjadi faktor kunci dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin terdigitalisasi. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kritis dan etis dalam memanfaatkan teknologi informasi. Dalam konteks

era industri 4.0, kemampuan untuk mengakses, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital secara produktif sangat menentukan tingkat kesiapan kerja seseorang.

## 7. Modal Psikologis

Modal psikologis atau psychological capital juga menjadi komponen esensial yang mencakup kepercayaan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan ketangguhan (*resilience*). Individu dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, memiliki orientasi tujuan yang jelas, serta dapat mengatasi tekanan dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.5.1 Hubungan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Pengalaman magang memainkan peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan memberikan kesempatan untuk menerapkan teori yang dipelajari dalam lingkungan kerja nyata. Melalui magang, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan teknis dan interpersonal yang esensial bagi dunia kerja, seperti komunikasi, manajemen waktu, serta pemecahan masalah. Hanifah et al. (2023) menemukan bahwa keterlibatan industri dan komitmen diri dalam program magang memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan *self-efficacy* sebagai mediator utama dalam peningkatan kesiapan kerja mereka.

Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjalani program magang cenderung lebih siap memasuki dunia kerja dibandingkan dengan

mereka yang tidak memiliki pengalaman magang. Studi oleh Adeosun et al. (2022) mengungkapkan bahwa magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan industri serta meningkatkan eksposur terhadap lingkungan kerja berbasis digital. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pambajeng et al. (2024), yang menyatakan bahwa pengalaman magang yang terstruktur dan durasi magang yang lebih lama berkontribusi secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa karena memberikan pengalaman praktis yang lebih mendalam.

Dengan demikian, pengalaman magang dapat membantu mahasiswa dalam membangun kepercayaan diri dan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Paparan terhadap tugas-tugas profesional dan bimbingan dari mentor selama magang memberikan wawasan berharga mengenai ekspektasi kerja, sehingga lulusan yang memiliki pengalaman magang lebih siap dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, semakin intensif dan berkualitas pengalaman magang yang diperoleh, semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi tantangan karier di masa depan.

H1 : Pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

### **2.5.2 Hubungan Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja**

Literasi digital memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu di era industri 4.0. Literasi digital mencakup kemampuan untuk mencari, mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi digital guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam dunia kerja (Fuada et al., 2025). Di era digital yang semakin berkembang pesat, individu yang memiliki literasi digital

yang baik lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang berbasis teknologi dan inovasi (Widiawati et al., 2025).

Penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama di kalangan mahasiswa dan generasi muda yang sedang mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja (Fuada et al., 2025). Mahasiswa dengan tingkat literasi digital yang tinggi lebih mampu beradaptasi dengan teknologi baru, menggunakan perangkat lunak yang relevan dalam pekerjaan, serta memanfaatkan data dan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan (Widiawati et al., 2025). Selain itu, literasi digital juga meningkatkan keterampilan komunikasi digital dan kolaborasi dalam lingkungan kerja virtual, yang semakin umum dalam dunia kerja saat ini (Rahmat et al., 2024).

Selain manfaat individual, literasi digital juga berdampak pada kesiapan tenaga kerja secara kolektif. Dalam berbagai studi, ditemukan bahwa tingkat kesiapan kerja suatu kelompok dapat meningkat jika individu di dalamnya memiliki keterampilan literasi digital yang baik (Lestari & Santoso, 2019). Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan dan pelatihan kerja untuk memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi digital sebagai bagian dari persiapan menghadapi dunia kerja yang semakin terdigitalisasi (Rahmat et al., 2024).

H2 : Literasi digital berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

### **2.5.3 Hubungan Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja**

Modal psikologis (*PsyCap*) memainkan peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Modal psikologis mencakup empat dimensi utama, yaitu efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme, yang semuanya berkontribusi

terhadap kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Luthans et al., 2007). Studi yang dilakukan oleh Masole dan van Dyk (2016) menunjukkan bahwa modal psikologis, khususnya aspek efikasi diri, harapan, dan optimisme, memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja lulusan.

Selain itu, penelitian oleh Dewi et al. (2021) menemukan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, meskipun tidak semua komponennya memberikan efek yang sama. Dalam studi mereka, ditemukan bahwa kombinasi keempat aspek modal psikologis lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja dibandingkan dengan masing-masing komponen secara individu. Hal ini sejalan dengan temuan lain yang menunjukkan bahwa individu dengan modal psikologis yang tinggi lebih siap menghadapi ketidakpastian dunia kerja dan lebih mampu mengatasi tantangan dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional.

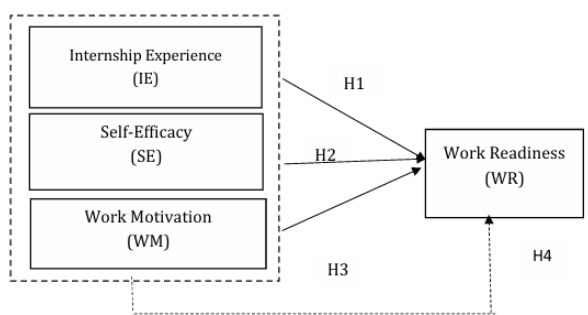
Penelitian terbaru oleh Azky dan Mulyana (2024b) yang dilakukan pada mahasiswa Universitas Negeri Surabaya juga mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja, di mana semakin tinggi modal psikologis seseorang, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Oleh karena itu, pengembangan modal psikologis melalui program pembelajaran dan pelatihan *soft skills* dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

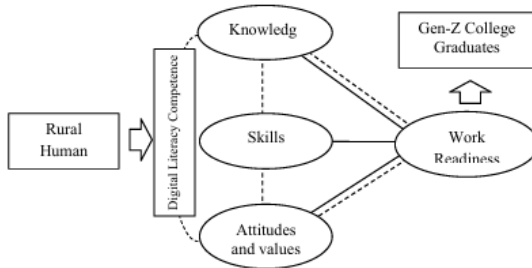
H3 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

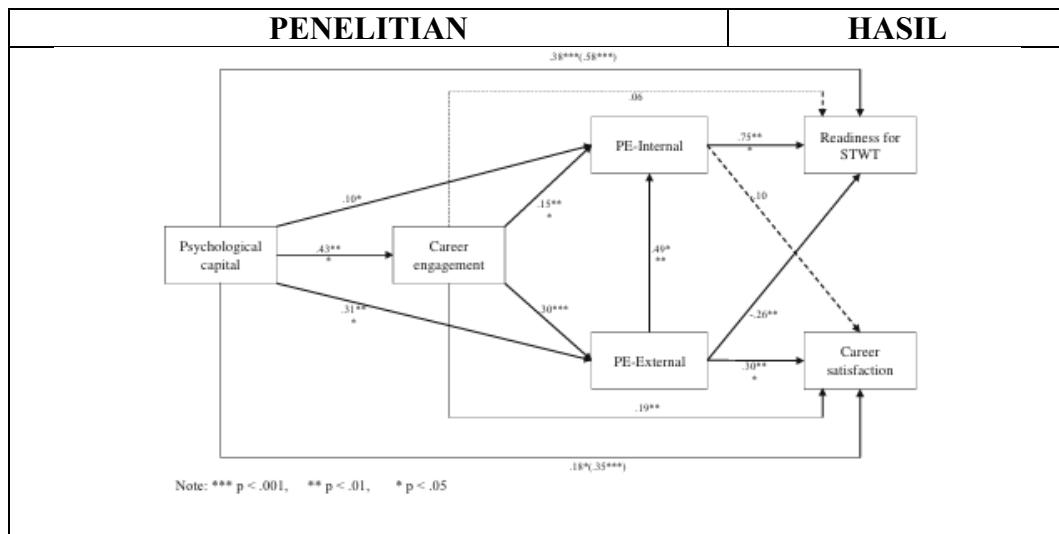
## 2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas mengenai kesiapan kerja dari berbagai sudut pandang. Berikut adalah ringkasan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam penelitian ini, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITIAN		HASIL
Judul	<i>The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students</i>	Pengalaman magang dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Efikasi diri memberikan kontribusi paling kuat terhadap kesiapan kerja dibandingkan variabel lainnya
Penulis	Dhea Amanda Putri, Reniati Reniati, Nanang Wahyudin	
Metode Responden	Kuantitatif 193 mahasiswa Universitas Bangka Belitung angkatan 2020	
		
Judul	<i>Urgency of Digital Literacy to Improving Work Readiness in the Industrial Revolution 4.0</i>	Kompetensi literasi digital (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai) memiliki
Penulis		

PENELITIAN		HASIL
Metode Responden	Taufiq Rahmat, M. Taufan Ashshiddiqi, Diah Apriliani Kuantitatif 133 responden, lulusan perguruan tinggi usia 24–29 tahun (Gen-Z) di wilayah Jawa Barat bagian Selatan	pengaruh positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z di daerah pedesaan. Literasi digital dianggap sebagai faktor penting dalam mendukung kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0.
 <pre> graph LR     RH[Rural Human] --&gt; DLC[Digital Literacy Competence]     DLC --&gt; K((Knowledge))     DLC --&gt; S((Skills))     DLC --&gt; AV((Attitudes and values))     K -.-&gt; WR((Work Readiness))     S -.-&gt; WR     AV -.-&gt; WR     WR --&gt; GZG[Gen-Z College Graduates] </pre>		
Judul	<i>Psychological Capital and Career Outcomes among Final Year University Students: the Mediating Role of Career Engagement and Perceived Employability</i>	<i>Psychological capital</i> berpengaruh positif terhadap <i>readiness for school-to-work transition</i> (STWT) dan kepuasan karier.
Penulis	Martin Mabunda Baluku, Eriphase Nsaale Mugabi, Joyce Nansamba, Leonsio Matagi, Peter Onderi, Kathleen Otto	Pengaruh ini dimediasi oleh <i>career engagement</i> dan <i>perceived employability</i> (baik internal maupun eksternal). <i>Internal perceived employability</i> terbukti lebih kuat terkait dengan <i>readiness for STWT</i> , sementara eksternal <i>perceived employability</i> lebih erat dengan kepuasan karier.
Metode Responden	Kuantitatif 516 mahasiswa tingkat akhir dari tiga universitas di Uganda dan Kenya (usia 18–30 tahun, M = 23,02)	Hasil mendukung pentingnya pengembangan <i>psychological capital</i> dan keterlibatan karier sebagai strategi menghadapi tantangan transisi ke dunia kerja



Berdasarkan penelitian terdahulu pada Tabel 2.1, berikut perbedaan penggunaan variabel antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian

PENELITIAN	X1	X2	X3	Y
Putri et al. (2024)	√			√
Rahmat et al. (2024)		√		√
Baluku et al. (2021)			√	√
<b>Penelitian saat ini</b>	√	√	√	√

Berdasarkan pada Tabel 2.2, dapat diketahui bahwa masing-masing penelitian terdahulu hanya menggunakan sebagian dari variabel yang ada. Putri et al. (2024) menggunakan variabel X1 dan Y, Rahmat et al. (2024) menggunakan variabel X2 dan Y, sedangkan Baluku et al. (2021) menggunakan variabel X3 dan Y. Berbeda dengan penelitian ini yang menggabungkan ketiga variabel bebas, yaitu X1, X2, dan X3 secara bersamaan untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel Y. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yang lebih menyeluruh dibandingkan penelitian sebelumnya.

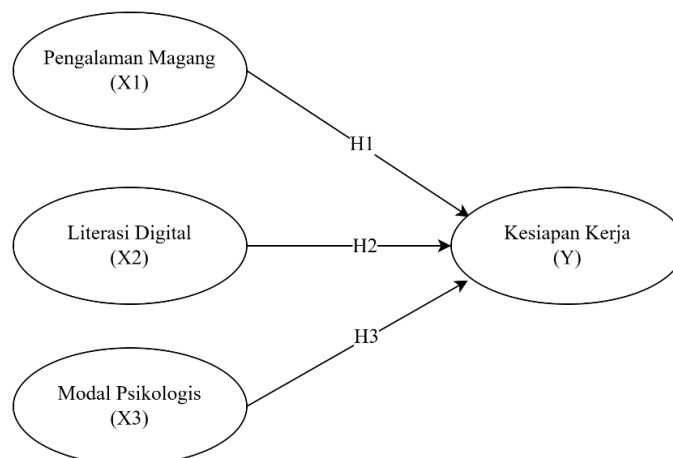


## 2.7 Kerangka Konseptual Penelitian dan Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja. Adapun variabel dalam penelitian ini di antaranya:

1. Variabel Independen 1, yaitu Pengalaman Magang
2. Variabel Independen 2, yaitu Literasi Digital
3. Variabel Independen 3, yaitu Modal Psikologis
4. Variabel Dependen, yaitu Kesiapan Kerja

Kerangka konseptual adalah gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel dalam suatu penelitian, baik dijelaskan dengan kata-kata maupun ditampilkan dalam bentuk gambar atau bagan. Dalam penelitian kuantitatif, kerangka ini membantu peneliti untuk menyusun dugaan atau hipotesis dan menjelaskan bagaimana satu variabel bisa memengaruhi variabel lainnya (Creswell, 2014). Selain itu, kerangka konseptual juga berfungsi sebagai dasar berpikir yang logis dalam penelitian. Dengan kerangka ini, peneliti bisa lebih mudah memahami dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, kerangka konseptual tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain:

- H<sub>1</sub> : Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja
- H<sub>2</sub> : Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja
- H<sub>3</sub> : Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja

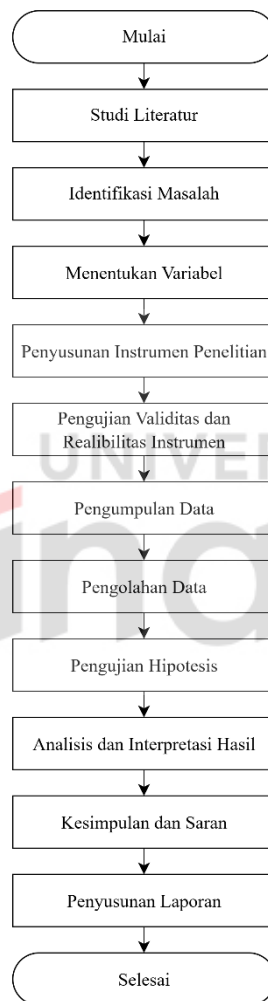


UNIVERSITAS  
**Dinamika**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

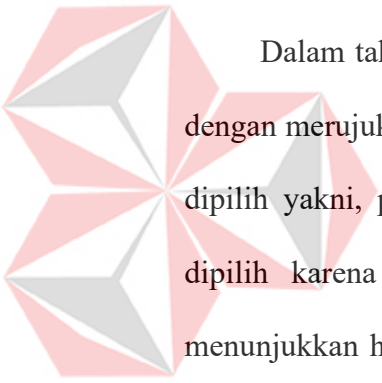
#### 3.1 Desain Penelitian



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Gambar 3.1 menunjukkan tahapan penelitian yang diawali dengan studi literatur, di mana peneliti mengumpulkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji. Studi ini berperan penting dalam memperdalam pemahaman tentang hubungan antar variabel serta membangun

dasar teori yang kuat. Pada tahap pertama, peneliti mengumpulkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk memahami konsep-konsep penting seperti pengalaman magang, literasi digital, modal psikologis, dan kesiapan kerja. Informasi dari literatur ini menjadi landasan untuk merumuskan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Setelah memahami teori dan hasil penelitian sebelumnya, tahap kedua peneliti mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Masalah ini biasanya berasal dari kesenjangan antara teori dan kondisi nyata di lapangan atau dari hasil observasi dan diskusi awal. Peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang akan dijawab melalui penelitian ini.



Dalam tahap ketiga, pada tahap ini, peneliti menentukan variabel penelitian dengan merujuk pada kajian literatur yang relevan. Tiga variabel independen yang dipilih yakni, pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis yang dipilih karena didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman magang dipertimbangkan karena dapat meningkatkan keterampilan praktis dan pemahaman dunia kerja. Literasi digital penting di era industri 4.0 sebagai kemampuan dasar dalam menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi. Sementara itu, modal psikologis berperan dalam meningkatkan daya tahan mental dan kesiapan individu menghadapi tantangan kerja. Meskipun terdapat banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja, ketiga variabel ini dipilih karena dianggap paling relevan, terukur, dan sesuai dengan karakteristik.

Pada tahap keempat, peneliti menyusun alat ukur berupa kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen disusun berdasarkan indikator

dari teori yang sudah dipilih sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Pada tahap kelima, instrumen yang telah disusun diuji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan bersifat valid, yaitu mampu mengukur konstruk yang dimaksud, serta reliabel, yaitu menghasilkan jawaban yang konsisten jika digunakan berulang kali. Uji coba ini dilakukan melalui *pre-test* kepada 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi target, yakni lulusan perguruan tinggi pada tahun 2023-2025, memiliki pengalaman magang (kerja praktik/praktik kerja lapangan, merdeka belajar kampus merdeka, atau magang mandiri), pernah atau sedang bekerja, dan berdomisili di Jawa Timur. Hasil *pre-test* digunakan untuk mengevaluasi dan merevisi item yang belum memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebelum kuesioner disebarkan secara luas dalam tahap pengumpulan data utama.

Pada tahap keenam, setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, peneliti mulai menyebarkan kuesioner kepada responden utama, yaitu lulusan perguruan tinggi pada tahun 2023-2025, memiliki pengalaman magang (kerja praktik/praktik kerja lapangan, merdeka belajar kampus merdeka, atau magang mandiri), pernah atau sedang bekerja, dan berdomisili di Jawa Timur. Data yang terkumpul akan digunakan untuk menguji hipotesis. Pada tahap ketujuh, data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan *software* statistik, yakni menggunakan SMART-PLS. Tahap ini mencakup pengkodean jawaban, input data ke perangkat lunak, dan pembersihan data jika ada kesalahan input atau data yang tidak lengkap. Pada tahap kedelapan, peneliti menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*). Pengujian ini menentukan apakah hipotesis yang diajukan

diterima atau ditolak berdasarkan hasil statistik. Tahap kesembilan yakni melakukan analisis, peneliti menyusun kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Selain itu, peneliti memberikan saran-saran yang relevan, baik untuk praktisi, akademisi, maupun peneliti selanjutnya.

### 3.2 Pendekatan Penelitian

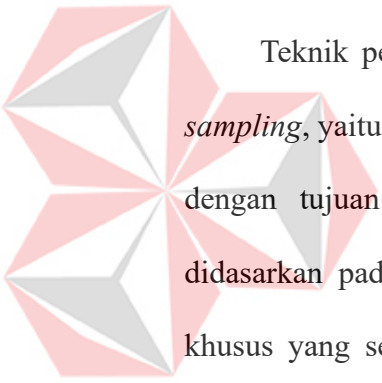
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana realitas dipahami sebagai sesuatu yang dapat diukur secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik (Darwin et al., 2021). Pendekatan ini dipilih karena karakteristiknya yang sistematis dan terstruktur, serta kemampuannya untuk menguji hubungan kausal antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya (Hardani et al., 2020). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis, sementara variabel dependen yang diteliti adalah kesiapan kerja. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel tersebut secara empiris (Zulfikar et al., 2024).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden lulusan perguruan tinggi pada tahun 2023-2025, memiliki pengalaman magang (kerja praktik/praktik kerja lapangan, merdeka belajar kampus merdeka, atau magang mandiri), pernah atau sedang bekerja, dan berdomisili di Jawa Timur. Kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak SMART-PLS. Metode PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan simultan antar variabel, terutama dalam model penelitian

yang kompleks dan dengan jumlah sampel terbatas, sehingga hasil analisis dapat memberikan konfirmasi hipotesis yang lebih akurat (Iba & Wardhana, 2023).

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah lulusan perguruan tinggi pada tahun 2023-2025 di Jawa Timur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah lulusan perguruan tinggi akademik di Jawa Timur pada tahun 2022 mencapai 138.985 lulusan. Populasi ini dipilih karena relevan dengan penelitian mengenai kesiapan kerja, khususnya dalam melihat pengaruh pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja.



Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013). Pemilihan *purposive sampling* didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh responden dengan karakteristik khusus yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi dan fenomena yang diteliti. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik khusus yakni mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi pada tahun 2023-2025, memiliki pengalaman magang (kerja praktik/praktik kerja lapangan, merdeka belajar kampus merdeka, atau magang mandiri), pernah atau sedang bekerja, dan berdomisili di Jawa Timur.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendekatan Bentler & Chou (1987), yang menyatakan bahwa rasio minimal sampel terhadap jumlah indikator penelitian dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah 5:1. Dalam penelitian ini, terdapat 50 indikator, yang terdiri dari 9 indikator pengalaman

magang, 12 indikator literasi digital, 13 indikator modal psikologis, dan 16 indikator kesiapan kerja. Dengan menggunakan rasio tersebut, jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah  $50 \times 5 = 250$  responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data utama. Kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu pengalaman magang, literasi digital, modal psikologis, dan kesiapan kerja, dengan setiap variabel diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah jenis skala dalam kuesioner yang digunakan untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan (McLeod, 2023). Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.1 (Sekaran & Bougie, 2016). Skala Likert dipilih karena mampu mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pengalaman magang, literasi digital, modal psikologis, dan kesiapan kerja secara sistematis dan konsisten. Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data subjektif yang terstruktur, sehingga mempermudah proses analisis kuantitatif terhadap hubungan antar variabel dalam konteks kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi.

Tabel 3.1 Metode Pengukuran Data Skala Likert

No.	Pilihan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5



Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi pada tahun 2023-2025, memiliki pengalaman magang (kerja praktik/praktik kerja lapangan, merdeka belajar kampus merdeka, atau magang mandiri), pernah atau sedang bekerja, dan berdomisili di Jawa Timur. Responden tersebut dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu, seperti lulusan dalam kurun waktu maksimal tiga tahun dan memiliki pengalaman magang. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui platform digital, seperti *Google Form*, dan didistribusikan melalui jejaring sosial (Instagram, WhatsApp, Line, X, LinkedIn) serta komunitas alumni guna menjangkau responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder dari berbagai sumber yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, serta artikel yang mendukung topik penelitian. Studi literatur ini digunakan untuk memperkuat landasan konseptual serta memberikan konteks tambahan dalam menganalisis hasil penelitian. Penggunaan data sekunder membantu dalam memahami lebih dalam hubungan antar variabel serta membandingkan temuan penelitian dengan studi sebelumnya.

### **3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran**

#### **3.5.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel didefinisikan sebagai penjelasan yang memberikan petunjuk atau informasi tentang cara mengukur suatu variabel dalam penelitian. Selain itu, definisi operasional juga bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama dalam penelitian mereka.

### 1. Pengalaman Magang (X1)

Pengalaman magang mengacu pada pengalaman mahasiswa selama menjalani program magang, yang mencakup interaksi dengan lingkungan kerja, tugas yang diberikan, serta manfaat yang diperoleh dari pengalaman tersebut (Gupta et al., 2010). Pengalaman magang yang positif dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa serta memengaruhi prospek karier di masa depan.

Dalam penelitian ini, pengalaman magang adalah pengalaman mahasiswa dalam mengikuti program magang, yang mencakup aspek kepuasan terhadap pengalaman magang, lingkungan kerja, peningkatan keterampilan, serta manfaat yang diperoleh dari program tersebut. Program magang seperti MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka), KP (Kerja Praktik)/PKL (Praktik Kerja Lapangan), dan Magang Mandiri dengan minimal pelaksanaan selama satu bulan.

### 2. Literasi Digital (X2)

Literasi digital merupakan kompetensi individu dalam memahami, menggunakan, dan mengelola teknologi digital untuk mendukung aktivitas profesional dan akademik (Rahmat et al., 2024). Kompetensi ini melibatkan aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap dalam memanfaatkan teknologi secara efektif di dunia kerja.

Dalam penelitian ini, literasi digital adalah tingkat pemahaman dan kemampuan mahasiswa dalam menggunakan teknologi digital, yang mencakup aspek kesadaran terhadap perangkat keras dan perangkat lunak, keterampilan mencari informasi, serta sikap dalam menghadapi tantangan digital.

### 3. Modal Psikologis (X3)

Modal psikologis adalah aspek psikologis positif yang dimiliki individu dalam menghadapi tantangan di dunia kerja, yang terdiri dari empat komponen utama: *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* (Djourova et al., 2019). Individu dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tekanan kerja dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, modal psikologis adalah faktor psikologis mahasiswa yang mencerminkan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja, yang meliputi keyakinan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme.

### 4. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja adalah kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja, yang mencakup aspek kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, serta kematangan mental dan fisik (Cabrera, 2020). Tingkat kesiapan kerja seseorang dapat dilihat dari kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta kesiapannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kesiapan kerja adalah kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja, yang mencakup aspek pengalaman kerja, keterampilan kerja, serta kematangan mental dan fisik.

### 3.5.2 Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang memuat sejumlah pernyataan untuk masing-masing indikator variabel. Setiap indikator disusun berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan, dan instrumen dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari beberapa

penelitian sebelumnya. Penyesuaian dilakukan agar sesuai dengan konteks penelitian, karakteristik responden, serta tujuan pengukuran, sehingga diharapkan dapat merepresentasikan masing-masing variabel secara valid dan reliabel. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi:

1. Pengalaman Magang (X1)

Variabel pengalaman magang (X1) diukur dengan teori yang diadaptasi dari penelitian Gupta et al. (2010), yang berfokus hanya pada satu (1) komponen yakni *positive internship experience* dikarenakan mencakup indikator seperti kepuasan terhadap tugas yang diberikan, keterlibatan dalam proyek yang menantang, serta persepsi mahasiswa terhadap manfaat magang dalam mendukung kesiapan kerja mereka. Terdapat sembilan (9) indikator yang digunakan untuk menggambarkan persepsi mahasiswa terhadap pengalaman magangnya secara menyeluruh. Berikut adalah indikator dan pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel pengalaman magang (X1), sebagaimana disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Indikator dan Pernyataan Variabel Pengalaman Magang (X1)

Indikator	Pernyataan
X <sub>1.1</sub>	Melakukan tugas yang bermakna dan bernilai.
X <sub>1.2</sub>	Menilai pengalaman magang secara keseluruhan sebagai sangat baik.
X <sub>1.3</sub>	Puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
X <sub>1.4</sub>	Pengalaman magang terasa menyenangkan dan bermanfaat.
X <sub>1.5</sub>	Merekomendasikan perusahaan tempat magang kepada mahasiswa lain.
X <sub>1.6</sub>	Memiliki cukup waktu dengan manajer untuk berdiskusi.
X <sub>1.7</sub>	Tanggung jawab selama magang dijelaskan dengan jelas.
X <sub>1.8</sub>	Tugas yang diberikan menantang secara intelektual.
X <sub>1.9</sub>	Merasa nyaman berdiskusi dengan pembimbing mengenai kendala atau masalah.

Berikut merupakan keterangan dari Tabel 3.2:

- $X_{1.1}$  (Melakukan tugas yang bermakna dan bernilai) yakni Mahasiswa diberikan tugas yang relevan dengan bidang keahliannya dan berdampak bagi perusahaan.
- $X_{1.2}$  (Menilai pengalaman magang secara keseluruhan sebagai sangat baik) yakni Mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap pengalaman magang secara menyeluruh.
- $X_{1.3}$  (Puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan) yakni Mahasiswa merasa puas karena tugasnya sesuai dengan ekspektasi dan kemampuannya.
- $X_{1.4}$  (Pengalaman magang terasa menyenangkan dan bermanfaat) yakni Mahasiswa merasa bahwa magang tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga pengalaman yang berharga.
- $X_{1.5}$  (Merekomendasikan perusahaan tempat magang kepada mahasiswa lain) yakni Mahasiswa merasa puas dengan tempat magang dan bersedia menyarankannya kepada orang lain.
- $X_{1.6}$  (Memiliki cukup waktu dengan manajer untuk berdiskusi) yakni Mahasiswa memiliki kesempatan untuk berdiskusi dengan atasan mengenai tugas dan pengembangan karier.
- $X_{1.7}$  (Tanggung jawab selama magang dijelaskan dengan jelas) yakni Perusahaan memberikan panduan yang jelas mengenai tugas dan ekspektasi dari mahasiswa magang.

- X<sub>1.8</sub> (Tugas yang diberikan menantang secara intelektual) yakni Mahasiswa mendapat tugas yang menstimulasi pemikiran kritis dan mengembangkan keterampilannya.
- X<sub>1.9</sub> (Merasa nyaman berdiskusi dengan pembimbing mengenai kendala atau masalah) yakni Mahasiswa merasa bebas untuk berbicara dan mencari solusi atas kesulitan selama magang.

## 2. Literasi Digital (X2)

Variabel literasi digital (X2) diukur dengan teori yang diadaptasi dari penelitian Rahmat et al. (2024), yang berfokus pada tiga (3) komponen yakni *knowledge, skills, attitudes and values*. Terdapat dua belas (12) indikator yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana individu memahami, menguasai, dan menerapkan kemampuan digital yang relevan dalam menunjang pengembangan karier dan kesiapan kerja di era digital saat ini. Berikut adalah indikator dan pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel literasi digital (X2), sebagaimana disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Indikator dan Pernyataan Variabel Literasi Digital (X2)

Indikator	Pernyataan
X <sub>2.1</sub>	Mengenal perangkat keras dan lunak yang mendukung karier.
X <sub>2.2</sub>	Mampu mencari data dan informasi karier yang relevan.
X <sub>2.3</sub>	Memahami perkembangan teknologi digital untuk karier.
X <sub>2.4</sub>	Menyadari peluang dan ancaman teknologi digital terhadap karier.
X <sub>2.5</sub>	Mampu menggunakan aplikasi dan fitur komunikasi digital untuk karier.
X <sub>2.6</sub>	Dapat mencari dan memanfaatkan data relevan untuk peluang karier.
X <sub>2.7</sub>	Mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi karier.
X <sub>2.8</sub>	Memanfaatkan perkembangan teknologi digital untuk menyelesaikan masalah karier.
X <sub>2.9</sub>	Menyadari risiko penggunaan teknologi digital.
X <sub>2.10</sub>	Memiliki kebiasaan menyaring dan mengontrol penggunaan teknologi digital.
X <sub>2.11</sub>	Memahami etika dan regulasi dalam penggunaan teknologi digital.

Indikator	Pernyataan
X <sub>2.12</sub>	Menganalisis dan menyajikan data secara positif dan faktual.

Berikut merupakan keterangan dari Tabel 3.3:

- X<sub>2.1</sub> (Mengetahui perangkat keras dan lunak yang mendukung karier) yakni Mahasiswa mengetahui dan dapat menggunakan berbagai alat teknologi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.
- X<sub>2.2</sub> (Mampu mencari data dan informasi karier yang relevan) yakni Mahasiswa tahu cara mencari informasi pekerjaan, tren industri, dan sumber daya digital yang berguna.
- X<sub>2.3</sub> (Memahami perkembangan teknologi digital untuk karier) yakni Mahasiswa mengetahui tren digital yang berpengaruh terhadap prospek kerja.
- X<sub>2.4</sub> (Menyadari peluang dan ancaman teknologi digital terhadap karier) yakni Mahasiswa memahami manfaat sekaligus tantangan dari digitalisasi dalam dunia kerja.
- X<sub>2.5</sub> (Mampu menggunakan aplikasi dan fitur komunikasi digital untuk karier) yakni Mahasiswa dapat menggunakan email, video call, dan aplikasi kerja.
- X<sub>2.6</sub> (Dapat mencari dan memanfaatkan data relevan untuk peluang karier) yakni Mahasiswa tahu bagaimana menemukan dan mengolah data untuk mendukung pengambilan keputusan karier.
- X<sub>2.7</sub> (Mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi karier) yakni Mahasiswa memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas.

- X<sub>2.8</sub> (Memanfaatkan perkembangan teknologi digital untuk menyelesaikan masalah karier) yakni Mahasiswa dapat menggunakan teknologi sebagai solusi permasalahan dalam pekerjaan.
- X<sub>2.9</sub> (Menyadari risiko penggunaan teknologi digital) yakni Mahasiswa memahami potensi bahaya seperti penyalahgunaan data atau kecanduan teknologi.
- X<sub>2.10</sub> (Memiliki kebiasaan menyaring dan mengontrol penggunaan teknologi digital) yakni Mahasiswa mampu mengatur penggunaan teknologi agar tetap produktif.
- X<sub>2.11</sub> (Memahami etika dan regulasi dalam penggunaan teknologi digital) yakni Mahasiswa tahu aturan terkait hak cipta, privasi, dan perilaku profesional di dunia digital.
- X<sub>2.12</sub> (Menganalisis dan menyajikan data secara positif dan faktual) yakni Mahasiswa dapat mengolah dan menyampaikan informasi dengan cara yang akurat dan profesional.

### 3. Modal Psikologis (X3)

Variabel modal psikologis (X3) diukur dengan teori yang diadaptasi dari penelitian Djourova et al. (2019), yang menyoroti empat (4) komponen, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, *optimism*. Terdapat tiga belas (13) indikator yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana individu memiliki kekuatan psikologis dalam menghadapi tantangan dan tuntutan di lingkungan kerja. Berikut adalah indikator dan pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel modal psikologis (X3), sebagaimana disajikan pada Tabel 3.4.



Tabel 3.4 Indikator dan Pernyataan Variabel Modal Psikologis (X3)

Indikator	Pernyataan
X <sub>3.1</sub>	Percaya diri mewakili divisi dalam rapat dengan pimpinan.
X <sub>3.2</sub>	Percaya diri berkontribusi dalam diskusi strategi perusahaan.
X <sub>3.3</sub>	Percaya diri menyampaikan informasi kepada rekan kerja.
X <sub>3.4</sub>	Dapat menemukan berbagai solusi saat menghadapi kesulitan kerja.
X <sub>3.5</sub>	Melihat diri sendiri cukup sukses di tempat kerja.
X <sub>3.6</sub>	Mampu merancang berbagai cara untuk mencapai tujuan kerja.
X <sub>3.7</sub>	Memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan untuk diri sendiri.
X <sub>3.8</sub>	Mampu menyelesaikan pekerjaan individu secara mandiri.
X <sub>3.9</sub>	Tetap tenang saat menghadapi stres di tempat kerja.
X <sub>3.10</sub>	Dapat melewati masa sulit karena pengalaman menghadapi tantangan sebelumnya.
X <sub>3.11</sub>	Selalu melihat sisi positif dari pekerjaan.
X <sub>3.12</sub>	Optimis terhadap masa depan karier.
X <sub>3.13</sub>	Mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian kerja.

Berikut merupakan keterangan dari Tabel 3.4:

- X<sub>3.1</sub> (Percaya diri mewakili divisi dalam rapat dengan pimpinan) yakni Mahasiswa memiliki keberanian untuk berbicara dan menyampaikan ide dalam lingkungan profesional.
- X<sub>3.2</sub> (Percaya diri berkontribusi dalam diskusi strategi perusahaan) yakni Mahasiswa merasa yakin dalam memberikan masukan terkait strategi bisnis.
- X<sub>3.3</sub> (Percaya diri menyampaikan informasi kepada rekan kerja) yakni Mahasiswa tidak ragu dalam berkomunikasi secara profesional dengan kolega.
- X<sub>3.4</sub> (Dapat menemukan berbagai solusi saat menghadapi kesulitan kerja) yakni Mahasiswa tidak mudah menyerah dan mampu mencari alternatif penyelesaian masalah.
- X<sub>3.5</sub> (Melihat diri sendiri cukup sukses di tempat kerja) yakni Mahasiswa memiliki kepercayaan diri dan merasa berharga dalam pekerjaannya.

- X<sub>3.6</sub> (Mampu merancang berbagai cara untuk mencapai tujuan kerja) yakni Mahasiswa memiliki perencanaan dalam mencapai target kerja.
- X<sub>3.7</sub> (Memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan untuk diri sendiri) yakni Mahasiswa dapat menyelesaikan target yang diberikan dalam magang.
- X<sub>3.8</sub> (Mampu menyelesaikan pekerjaan individu secara mandiri) yakni Mahasiswa tidak bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan tugas.
- X<sub>3.9</sub> (Tetap tenang saat menghadapi stres di tempat kerja) yakni Mahasiswa dapat mengelola emosi dan tekanan kerja dengan baik.
- X<sub>3.10</sub> (Dapat melewati masa sulit karena pengalaman menghadapi tantangan sebelumnya) yakni Mahasiswa belajar dari pengalaman dan tidak mudah menyerah saat mengalami kesulitan.
- X<sub>3.11</sub> (Selalu melihat sisi positif dari pekerjaan) yakni Mahasiswa memiliki sikap optimis dalam menghadapi tugas kerja.
- X<sub>3.12</sub> (Optimis terhadap masa depan karier) yakni Mahasiswa percaya bahwa ia memiliki masa depan cerah dalam karier.
- X<sub>3.13</sub> (Mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian kerja) yakni Mahasiswa memiliki harapan positif meskipun ada ketidakpastian dalam dunia kerja.

#### 4. Kesiapan Kerja (Y)

Variabel kesiapan kerja (Y) diukur dengan teori yang diadaptasi dari penelitian Cabrera (2020), yang menyoroti empat (4) komponen, yaitu *organizational awareness, attitudes towards work, technical skills, social skills*. Terdapat enam belas (16) indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana individu menunjukkan kesiapan baik secara mental, sikap, keterampilan teknis,

maupun kemampuan bersosialisasi dalam lingkungan kerja profesional. Berikut adalah indikator dan pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel kesiapan kerja (Y), sebagaimana disajikan pada Tabel 3.5.

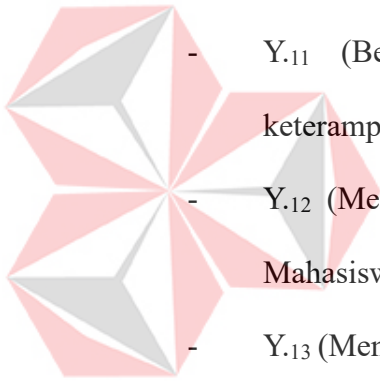
Tabel 3.5 Indikator dan Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Indikator	Pernyataan
Y. <sub>1</sub>	Memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
Y. <sub>2</sub>	Melaksanakan tugas dengan motivasi tinggi.
Y. <sub>3</sub>	Datang tepat waktu ke tempat kerja.
Y. <sub>4</sub>	Menerima kritik dan saran dengan terbuka.
Y. <sub>5</sub>	Memiliki pengalaman langsung dalam pekerjaan.
Y. <sub>6</sub>	Mampu menangani dan memecahkan masalah rutin.
Y. <sub>7</sub>	Memahami jenis pekerjaan dengan cepat.
Y. <sub>8</sub>	Mampu mengelola banyak tugas secara efektif.
Y. <sub>9</sub>	Mampu beradaptasi dengan situasi sosial baru di tempat kerja.
Y. <sub>10</sub>	Bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan.
Y. <sub>11</sub>	Bekerja sama dalam kelompok.
Y. <sub>12</sub>	Mengomunikasikan ide secara efektif tanpa bersikap agresif.
Y. <sub>13</sub>	Memahami harapan dan tugas pekerjaan.
Y. <sub>14</sub>	Mematuhi standar dan kebijakan perusahaan.
Y. <sub>15</sub>	Menunjukkan pemahaman terhadap budaya kerja.
Y. <sub>16</sub>	Berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Berikut merupakan keterangan dari Tabel 3.5:

- Y.<sub>1</sub> (Memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri) yakni Mahasiswa sadar akan potensi dan area yang perlu dikembangkan.
- Y.<sub>2</sub> (Melaksanakan tugas dengan motivasi tinggi) yakni Mahasiswa memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Y.<sub>3</sub> (Datang tepat waktu ke tempat kerja) yakni Mahasiswa memiliki kedisiplinan terhadap waktu kerja.
- Y.<sub>4</sub> (Menerima kritik dan saran dengan terbuka) yakni Mahasiswa tidak defensif dan mau belajar dari umpan balik.
- Y.<sub>5</sub> (Memiliki pengalaman langsung dalam pekerjaan) yakni Mahasiswa memiliki keterampilan berdasarkan praktik nyata.

- Y.6 (Mampu menangani dan memecahkan masalah rutin) yakni Mahasiswa dapat menyelesaikan kendala kerja sehari-hari.
- Y.7 (Memahami jenis pekerjaan dengan cepat) yakni Mahasiswa dapat beradaptasi dengan tugas baru.
- Y.8 (Mampu mengelola banyak tugas secara efektif) yakni Mahasiswa dapat bekerja dengan multitasking dan tetap produktif.
- Y.9 (Mampu beradaptasi dengan situasi sosial baru di tempat kerja) yakni Mahasiswa bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbeda.
- Y.10 (Bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan) yakni Mahasiswa dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya.
- Y.11 (Bekerja sama dalam kelompok) yakni Mahasiswa memiliki keterampilan kerja tim yang baik.
- Y.12 (Mengomunikasikan ide secara efektif tanpa bersikap agresif) yakni Mahasiswa bisa menyampaikan ide dengan jelas dan sopan.
- Y.13 (Memahami harapan dan tugas pekerjaan) yakni Mahasiswa mengerti apa yang diharapkan oleh perusahaan.
- Y.14 (Mematuhi standar dan kebijakan perusahaan) yakni Mahasiswa mengikuti aturan dan etika kerja yang berlaku.
- Y.15 (Menunjukkan pemahaman terhadap budaya kerja) yakni Mahasiswa memahami nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.
- Y.16 (Berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan) yakni Mahasiswa tidak hanya bekerja, tetapi juga memberi nilai tambah bagi perusahaan.



### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Metode Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.1 (Sekaran & Bougie, 2016). Selain itu, setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis sebagai *unidimensional*, yang berarti setiap variabel dianggap sebagai satu kesatuan konsep tanpa subdivisi dimensi tertentu. Dengan pendekatan ini, hasil analisis dapat lebih fokus pada hubungan antar variabel tanpa perlu membagi variabel ke dalam beberapa subdimensi yang berbeda.

#### 3.6.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas dan reliabilitas merupakan dua aspek penting yang harus diperhatikan dalam penyusunan instrumen penelitian, terutama untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Validitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas berhubungan dengan konsistensi hasil pengukuran tersebut (Machali, 2021).

##### 1. Validitas Instrumen

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti kebenaran atau keabsahan. Dalam konteks penelitian, validitas instrumen mengacu pada sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang memang ingin diukur (Machali, 2021). Validitas juga dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu instrumen memiliki ketepatan dalam mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian. Instrumen

yang valid akan menghasilkan data yang akurat, relevan, serta sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga mampu merepresentasikan kondisi atau konsep yang diteliti secara tepat.

Validitas penting untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Misalnya, jika seseorang ingin mengukur rasa manis dari gula, maka alat ukurnya harus sesuai, yakni indera perasa. Bila alat ukur tidak tepat, maka hasil pengukurannya tidak valid. Secara umum, validitas instrumen dapat diuji melalui dua metode menggunakan perangkat lunak SPSS, yaitu metode *correlate bivariate* dan *corrected-total item correlation* (Machali, 2021).

a. Uji Validitas dengan Metode *Correlate Bivariate*

Uji ini dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dalam kuesioner dengan total skor variabel yang bersangkutan. Jenis korelasi yang digunakan tergantung pada skala pengukuran yang diterapkan. Untuk skala ordinal, digunakan korelasi Kendall's tau-b, sedangkan untuk skala interval dan rating, digunakan korelasi Pearson Product Moment. Penilaian hasil dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, atau dengan membandingkan nilai  $p$ -value (*Sig. 2-tailed*) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria keputusan untuk validitas item adalah sebagai berikut: jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel atau  $p$ -value kurang dari 0,05, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel atau  $p$ -value lebih besar dari 0,05, maka item tersebut dianggap tidak valid. Output SPSS akan menampilkan nilai korelasi ( $r$  hitung), nilai signifikansi ( $p$ -value), dan jumlah responden ( $N$ ). Validitas suatu item ditentukan berdasarkan nilai korelasi tersebut.

b. Uji Validitas dengan Metode *Corrected-Total Item Correlation*

Pada metode ini, validitas diuji dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* di SPSS. Nilai tersebut menunjukkan korelasi antara skor pada suatu item dengan skor total keseluruhan, tanpa menyertakan skor item itu sendiri. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Sebagai acuan, nilai  $r$  tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$ . Misalnya, jika jumlah responden ( $n$ ) adalah 30, maka  $df = 28$  dan nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah sebesar 0,374.

Apabila terdapat item yang tidak valid, terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan. Pertama, menghapus item yang tidak valid jika masih ada item lain yang mewakili indikator yang sama. Kedua, melakukan revisi terhadap redaksi item yang tidak valid, kemudian menguji ulang validitasnya. Ketiga, melakukan konsultasi dengan ahli (*expert judgement*), yaitu pakar yang relevan di bidang penelitian (minimal tiga orang dengan gelar doktor), guna memperoleh masukan dalam memperbaiki atau menyusun ulang instrumen agar lebih valid.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas (*reliability*) berasal dari kata *reliable* yang berarti dapat dipercaya. Dalam konteks penelitian, reliabilitas mengacu pada konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel yang sama. Instrumen dikatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil, akurat, dan konsisten, meskipun digunakan dalam waktu atau kondisi yang berbeda. Misalnya, sebuah alat ukur berupa meteran yang digunakan untuk mengukur tinggi badan seseorang akan tetap memberikan hasil yang sama meskipun digunakan di

tempat dan waktu berbeda, selama pengukuran dilakukan dengan cara yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi (Machali, 2021).

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian, digunakan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat konsistensi internal antar item dalam suatu instrumen. Semakin tinggi nilai alpha, maka semakin tinggi pula reliabilitas instrumen tersebut. Berikut adalah interpretasi nilai *Cronbach's Alpha* untuk menilai reliabilitas konstruk, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Kategori *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori	Keterangan
$\geq 0,900$	<i>Excellent</i> (Sempurna)	Sangat reliabel
0,800 – 0,899	<i>Good</i> (Baik)	Reliabel
0,700 – 0,799	<i>Acceptable</i> (Diterima)	Cukup reliabel
0,600 – 0,699	<i>Questionable</i> (Dipertanyakan)	Perlu pertimbangan
0,500 – 0,599	<i>Poor</i> (Lemah)	Tidak cukup reliabel
$< 0,500$	<i>Unacceptable</i> (Tidak Diterima)	Tidak reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh melalui output *Reliability Statistics* pada program SPSS. Nilai ini mencerminkan sejauh mana item-item dalam kuesioner saling berkorelasi secara konsisten dalam mengukur suatu variabel tertentu. Semakin tinggi nilai *alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi antar item, yang berarti instrumen tersebut semakin dapat diandalkan. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* tersebut, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,70$ , maka instrumen dinyatakan kurang reliabel.



### 3.6.3 Analisis *PLS-SEM*

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* 3.0 yang diciptakan di *Institute of Operation Management and Organization (School of Business) University of Hamburg, Germany* (Ghozali & Latan, 2015). *PLS-SEM* adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam penelitian kuantitatif. *PLS-SEM* dikembangkan sebagai alternatif dari *Covariance-Based SEM (CB-SEM)* untuk mengatasi keterbatasan terkait asumsi normalitas dan ukuran sampel yang lebih kecil (Setiabudhi et al., 2025). Analisis *PLS-SEM* biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model* (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.6.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dalam *PLS-SEM* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. *Outer model* digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dapat merefleksikan atau membentuk variabel laten yang diukur (Setiabudhi et al., 2025). Menurut Ghozali & Latan (2015), Terdapat tiga aspek utama dalam evaluasi *outer model*, yaitu:

#### 1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen memastikan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel laten memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Dalam *PLS-SEM*, validitas konvergen diuji melalui beberapa cara. Pertama, nilai *loading*

*factor* yang menunjukkan sejauh mana suatu indikator berkaitan dengan variabel latennya. Untuk penelitian konfirmatori, nilai faktor loading yang dianggap baik adalah  $\geq 0,7$ , sementara untuk penelitian eksploratori, nilai 0,6–0,7 masih dapat diterima. Dalam penelitian tahap awal pengembangan skala, nilai 0,5–0,6 masih dianggap cukup. Kedua, validitas konvergen juga dinilai melalui *Average Variance Extracted (AVE)*, yang menunjukkan seberapa besar varians yang bisa dijelaskan oleh indikator terhadap variabel latennya. Nilai *AVE* harus lebih dari 0,5, yang berarti lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten yang diukurnya.

## 2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan memastikan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur satu variabel laten tidak memiliki hubungan yang terlalu tinggi dengan variabel laten lainnya. Artinya, indikator tersebut dapat membedakan satu variabel laten dengan variabel lainnya. Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Pertama, *Cross Loadings*, yang mengharuskan nilai *loading* indikator terhadap variabel laten yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan dengan *loading* terhadap variabel laten lainnya. Kedua, akar kuadrat dari *AVE* untuk tiap variabel laten harus lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel laten. Ketiga, *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, yang mengukur sejauh mana konstruk yang berbeda benar-benar berbeda. Nilai *HTMT* harus lebih kecil dari 0,85 atau 0,90 agar validitas diskriminan dianggap baik.

## 3. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk mengukur sejauh mana indikator dalam satu variabel laten memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas dalam *PLS-SEM* diuji dengan

dua cara utama. Pertama, *Composite Reliability (CR)*, yang menunjukkan sejauh mana indikator dalam satu variabel laten memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Nilai *CR* harus  $\geq 0,7$  untuk penelitian konfirmatori, sedangkan untuk penelitian eksploratori nilai 0,6–0,7 masih dapat diterima. Kedua, *Cronbach's Alpha*, yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam satu konstruk dengan nilai yang direkomendasikan  $\geq 0,7$  agar dapat dianggap reliabel.

### 3.6.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* atau model struktural digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dalam model *PLS-SEM* (Setiabudhi et al., 2025). Evaluasi *inner model* dilakukan dengan beberapa kriteria:

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) – Menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2 \geq 0,75$  dianggap kuat,  $R^2 \geq 0,50$  sedang, dan  $R^2 \geq 0,25$  lemah.
2. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*) – Menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel laten dalam model.
3. *Effect Size (f<sup>2</sup>)* – Mengukur efek relatif dari variabel independen terhadap variabel dependen.
4. *Goodness of Fit (GoF)* – Menggunakan *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)* dengan nilai yang direkomendasikan di bawah 0,08 untuk model yang baik.

### 3.6.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam *PLS-SEM* dilakukan dengan metode *bootstrapping*, yang bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel laten. *Bootstrapping* bekerja dengan mengambil sampel secara berulang dari data yang ada untuk menghasilkan distribusi nilai estimasi yang lebih akurat (Setiabudhi et al., 2025). Dalam SmartPLS 3, proses pengujian hipotesis dilakukan melalui beberapa langkah. Langkah pertama adalah menjalankan *bootstrapping*, yaitu proses yang menghasilkan nilai statistik uji dan interval kepercayaan. Setelah itu, dilakukan penentuan signifikansi hubungan antar variabel berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value*. Jika *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima dan dianggap signifikan. Sebaliknya, jika *p-value* lebih besar atau sama dengan 0,05, maka hipotesis ditolak karena tidak signifikan.

Selain itu, terdapat dua jenis pengujian hipotesis yang dapat digunakan, yaitu *one-tailed test* dan *two-tailed test*. *One-tailed test* digunakan jika hipotesis memiliki arah hubungan yang spesifik, seperti hubungan positif atau negatif. Sementara itu, *two-tailed test* digunakan jika hipotesis tidak menentukan arah hubungan tertentu antara variabel laten. Dengan metode ini, pengujian hipotesis dalam *PLS-SEM* dapat dilakukan secara lebih akurat dan fleksibel sesuai dengan kebutuhan penelitian.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Bagian ini menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian, dengan tujuan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap data yang diperoleh. Penelitian ini melibatkan 250 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Karakteristik yang disajikan mencakup tahun kelulusan perguruan tinggi, jenis pengalaman magang yang diikuti, status pekerjaan saat ini, domisili saat ini, usia, dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dijabarkan berdasarkan beberapa aspek berikut:

1. Tahun Lulus dari Perguruan Tinggi

Tabel 4.1 menunjukkan dari data total 250 responden berdasarkan tahun kelulusan dari perguruan tinggi, mayoritas berasal dari lulusan tahun 2024, yaitu sebanyak 99 orang (39,6%) dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan individu yang relatif baru menyelesaikan pendidikan tinggi dan kemungkinan besar sedang berada dalam tahap awal memasuki dunia kerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lulusan Perguruan Tinggi

<b>Tahun Lulusan Perguruan Tinggi</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase Responden</b>
Tahun 2023	61	24,4%
Tahun 2024	99	39,6%
Tahun 2025	90	36,0%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2025

## 2. Pengalaman Magang

Tabel 4.2 menyajikan data mengenai variasi pengalaman magang yang diikuti oleh responden. Dari total 250 responden, sebagian besar memiliki pengalaman mengikuti satu jenis magang saja, khususnya program Kerja Praktik (KP) atau Praktik Kerja Lapangan (PKL), yaitu sebanyak 89 orang (35,6%). Selain itu, terdapat pula responden yang mengikuti dua hingga tiga jenis program magang secara bersamaan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden hanya memiliki satu jenis pengalaman magang, tidak sedikit pula responden yang mengeksplorasi lebih dari satu jenis magang sebagai bagian dari upaya mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Magang

Kategori Pengalaman Magang	Pengalaman Magang	Jumlah Responden	Presentase Responden
Satu Jenis Magang	Kerja Praktik (KP) / Praktik Kerja Lapangan (PKL)	89	35.6%
	Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)	42	16.8%
	Magang Mandiri	46	18.4%
Dua Jenis Magang	Kerja Praktik (KP)/ Praktik Kerja Lapangan (PKL) & Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)	19	11.6%
	Kerja Praktik (KP)/ Praktik Kerja Lapangan (PKL) & Magang Mandiri	29	7.6%
	Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) & Magang Mandiri	13	5.2%
Tiga Jenis Magang	Kerja Praktik (KP)/ Praktik Kerja Lapangan (PKL), Merdeka	12	4.8%

Kategori Pengalaman Magang	Pengalaman Magang	Jumlah Responden	Presentase Responden
	Belajar Kampus Merdeka (MBKM), Magang Mandiri		

Sumber: Data diolah, 2025

### 3. Domisili

Tabel 4.3 menyajikan persebaran responden berdasarkan domisili saat ini. Dari total 250 responden, sebagian besar berdomisili di wilayah perkotaan, terutama di Kota Surabaya yang mencapai 85 orang (34,0%), disusul oleh Kota Malang sebanyak 24 orang (9,6%), dan Kabupaten Malang sebanyak 20 orang (8,0%). Secara keseluruhan, responden dalam penelitian ini berasal dari 30 daerah berbeda di Jawa Timur. Jumlah tersebut mencakup sekitar 78,9% dari total 38 kabupaten dan kota yang ada di provinsi ini. Dengan cakupan yang cukup luas, sebaran domisili responden dinilai sudah representatif untuk menggambarkan keragaman tempat tinggal mahasiswa di Jawa Timur.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Domisili (saat ini)	Jumlah Responden	Presentase Responden
Kota Surabaya	85	34,0%
Kota Malang	24	9,6%
Kabupaten Malang	20	8,0%
Kabupaten Sidoarjo	18	7,2%
Kabupaten Gresik	8	3,2%
Kabupaten Kediri	8	3,2%
Kota Kediri	5	2,0%
Kabupaten Lumajang	5	2,0%
Kabupaten Banyuwangi	6	2,4%
Kabupaten Ponorogo	6	2,4%
Kabupaten Jember	4	1,6%
Kabupaten Jombang	4	1,6%
Kabupaten Madiun	4	1,6%
Kabupaten Mojokerto	4	1,6%
Kabupaten Pasuruan	4	1,6%

Domisili (saat ini)	Jumlah Responden	Presentase Responden
Kabupaten Probolinggo	4	1,6%
Kabupaten Tulungagung	4	1,6%
Kota Batu	4	1,6%
Kota Probolinggo	3	1,2%
Kota Madiun	3	1,2%
Kabupaten Bojonegoro	3	1,2%
Kabupaten Pacitan	3	1,2%
Kabupaten Tuban	3	1,2%
Kabupaten Nganjuk	3	1,2%
Kota Blitar	2	0,8%
Kabupaten Bangkalan	2	0,8%
Kabupaten Bondowoso	2	0,8%
Kabupaten Lamongan	2	0,8%
Kabupaten Magetan	2	0,8%
Kabupaten Blitar	1	0,4%
Kabupaten Ngawi	1	0,4%
Kabupaten Sampang	1	0,4%
Kabupaten Situbondo	1	0,4%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2025

#### 4. Usia

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi usia responden dalam penelitian ini. Dari total 250 responden, mayoritas berada pada usia 23 tahun, yaitu sebanyak 77 orang (30,8%). Jumlah ini diikuti oleh responden berusia 24 tahun sebanyak 66 orang (26,4%) dan 22 tahun sebanyak 63 orang (25,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia awal 20-an, yang umumnya merupakan fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase Responden
20 Tahun	1	0,4%
21 Tahun	13	5,2%
22 Tahun	63	25,2%
23 Tahun	77	30,8%
24 Tahun	66	26,4%



Usia	Jumlah Responden	Presentase Responden
25 Tahun	15	6,0%
26 Tahun	11	4,4%
27 Tahun	4	1,6%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2025

## 5. Jenis Kelamin

Tabel 4.5 menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 250 responden, mayoritas merupakan perempuan, yaitu sebanyak 181 orang (72,4%). Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 69 orang (27,6%). Perbedaan ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi responden perempuan dalam pengisian kuesioner lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase Responden
Laki-Laki	69	27,6%
Perempuan	181	72,4%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2025

## 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data kuantitatif yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden terhadap setiap variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, interpretasi skor rata-rata menggunakan skala Likert 5 poin. Untuk menentukan kategori skor rata-rata, digunakan pembagian interval berdasarkan rumus:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka kategori skor *mean* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah (SR)
2. 1,81 – 2,60 : Rendah (R)
3. 2,61 – 3,40 : Sedang (S)
4. 3,41 – 4,20 : Tinggi (T)
5. 4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi (ST)

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Pengalaman Magang (X1)

Variabel pengalaman magang (X1) diukur melalui enam pernyataan. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner terhadap 250 responden untuk variabel pengalaman magang (X1), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman Magang (X1)

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					<i>Mean</i>	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
X <sub>1.1</sub>	Selama magang, saya diberi tugas yang bermakna dan memiliki nilai bagi perkembangan saya.	1	3	18	121	107	4,320	ST
X <sub>1.2</sub>	Secara keseluruhan, saya menilai pengalaman magang saya sangat positif.	1	1	15	99	134	4,456	ST

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
X <sub>1.3</sub>	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama magang.	1	5	31	124	89	4,180	T
X <sub>1.4</sub>	Pengalaman magang yang saya jalani terasa menyenangkan sekaligus memberikan manfaat.	1	2	18	117	112	4,348	ST
X <sub>1.5</sub>	Saya akan merekomendasikan tempat saya magang kepada mahasiswa lain.	3	12	50	86	99	4,064	T
X <sub>1.6</sub>	Saya memiliki cukup waktu untuk berdiskusi atau konsultasi dengan atasan atau supervisor selama magang.	5	8	45	99	93	4,068	T
Nilai Rata-Rata Variabel Pengalaman Magang (X1)							4,239	ST

Sumber: Data diolah, 2025

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Literasi Digital (X2)

Variabel literasi digital (X2) diukur melalui enam pernyataan. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner terhadap 250 responden untuk variabel literasi digital (X2), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Variabel Literasi Digital (X2)

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
X <sub>2.3</sub>	Saya memahami bagaimana perkembangan teknologi digital berdampak pada dunia kerja.	0	2	6	94	148	4,552	ST
X <sub>2.7</sub>	Saya terbiasa mengadopsi teknologi digital guna meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan atau kegiatan profesional.	2	0	18	118	112	4,352	ST
X <sub>2.8</sub>	Saya memanfaatkan teknologi digital untuk membantu menyelesaikan masalah yang terkait dengan karier.	1	0	13	109	127	4,444	ST
X <sub>2.10</sub>	Saya memiliki kebiasaan untuk menyaring informasi dan mengontrol penggunaan teknologi digital agar tetap produktif.	0	3	24	103	120	4,360	ST
X <sub>2.11</sub>	Saya memahami pentingnya etika dan aturan dalam menggunakan teknologi	0	2	9	107	132	4,476	ST

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
	digital, terutama dalam konteks profesional.							
X <sub>2.12</sub>	Saya mampu menganalisis serta menyampaikan data atau informasi secara faktual dan positif.	1	2	25	110	112	4,320	ST
Nilai Rata-Rata Variabel Literasi Digital (X2)							4,417	ST

Sumber: Data diolah, 2025

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Modal Psikologis (X3)

Variabel modal psikologis (X3) diukur melalui sepuluh pernyataan. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner terhadap 250 responden untuk variabel modal psikologis (X3), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Variabel Modal Psikologis (X3)

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
X <sub>3.1</sub>	Saya merasa percaya diri saat mewakili divisi atau tim saya dalam rapat bersama atasan.	2	9	57	106	76	3,980	T
X <sub>3.2</sub>	Saya yakin mampu memberikan kontribusi dalam diskusi mengenai strategi organisasi atau perusahaan.	1	6	35	133	75	4,100	T

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
X <sub>3.3</sub>	Saya percaya diri dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja.	1	6	25	123	95	4,220	ST
X <sub>3.4</sub>	Saya mampu menemukan berbagai alternatif solusi ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	0	4	46	116	84	4,120	T
X <sub>3.5</sub>	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang cukup berhasil di lingkungan kerja.	0	7	53	121	69	4,008	T
X <sub>3.6</sub>	Saya bisa merancang berbagai pendekatan untuk mencapai tujuan kerja saya.	0	6	39	118	87	4,144	T
X <sub>3.7</sub>	Saya mampu memenuhi target atau tujuan kerja yang saya tetapkan sendiri.	1	3	32	123	91	4,200	T
X <sub>3.8</sub>	Saya bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu bergantung	3	10	30	118	89	4,120	T

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
	pada orang lain.							
X <sub>3.9</sub>	Saya tetap tenang dan terkendali saat menghadapi situasi kerja yang menekan atau penuh stres.	1	13	46	108	82	4,028	T
X <sub>3.10</sub>	Saya dapat melewati masa-masa sulit karena sudah terbiasa menghadapi tantangan sebelumnya.	0	5	37	117	91	4,176	T
Nilai Rata-Rata Variabel Modal Psikologis (X3)							4,109	ST

Sumber: Data diolah, 2025

#### 4.2.4 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Variabel kesiapan kerja (Y) diukur melalui delapan pernyataan. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner terhadap 250 responden untuk variabel kesiapan kerja (Y), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
Y <sub>7</sub>	Saya dapat memahami jenis atau alur pekerjaan dengan cepat.	0	8	36	118	88	4,144	T
Y <sub>9</sub>	Saya bisa beradaptasi dengan cepat terhadap situasi sosial baru di	1	5	34	118	92	4,180	T

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
	lingkungan kerja.							
Y. <sub>11</sub>	Saya dapat bekerja sama secara baik dalam tim atau kelompok.	0	5	22	100	123	4,364	ST
Y. <sub>12</sub>	Saya bisa menyampaikan ide atau pendapat dengan jelas tanpa terkesan memaksa atau agresif.	0	10	26	118	96	4,200	T
Y. <sub>13</sub>	Saya memahami apa yang diharapkan dari saya dan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	1	2	19	121	107	4,324	ST
Y. <sub>14</sub>	Saya mematuhi aturan, standar, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	1	1	19	108	121	4,388	ST
Y. <sub>15</sub>	Saya menunjukkan pemahaman terhadap nilai-nilai dan budaya kerja organisasi.	0	0	18	123	109	4,364	ST
Y. <sub>16</sub>	Saya berusaha memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan atau tim.	0	1	17	114	118	4,396	ST
Nilai Rata-Rata Variabel Kesiapan Kerja (Y)							4,295	ST

Sumber: Data diolah, 2025



### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian utama, terlebih dahulu dilakukan uji untuk mengetahui sejauh mana kualitas instrumen dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Uji dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics (dahulu '*Statistical Package for the Social Sciences*').

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap item pertanyaan (indikator) mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi tertentu. Tabel 4.10 menyajikan hasil uji validitas seluruh indikator dengan  $r$  tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 5% dan jumlah responden 30.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Sig.	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,789	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,867	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,893	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,858	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,665	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,807	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,507	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,519	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,669	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.1</sub>	0,658	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,879	0,3610	0,000	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Literasi Digital (X2)	X <sub>2.3</sub>	0,871	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,759	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,836	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,909	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,967	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,903	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,885	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,870	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.11</sub>	0,873	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>2.12</sub>	0,730	0,3610	0,000	Valid
Modal Psikologis (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,627	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,841	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,697	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,831	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,686	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,841	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,775	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,879	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.9</sub>	0,798	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.10</sub>	0,865	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.11</sub>	0,643	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.12</sub>	0,659	0,3610	0,000	Valid
	X <sub>3.13</sub>	0,874	0,3610	0,000	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y <sub>.1</sub>	0,745	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0,800	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.3</sub>	0,648	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.4</sub>	0,755	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.5</sub>	0,763	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.6</sub>	0,852	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.7</sub>	0,803	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.8</sub>	0,863	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.9</sub>	0,793	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.10</sub>	0,868	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.11</sub>	0,782	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.12</sub>	0,730	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.13</sub>	0,847	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.14</sub>	0,820	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.15</sub>	0,799	0,3610	0,000	Valid
	Y <sub>.16</sub>	0,786	0,3610	0,000	Valid

Sumber: Data diolah IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3610) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang  $< 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pertanyaan dalam instrumen penelitian ini valid, dan dapat digunakan untuk pengukuran konstruk masing-masing dalam penelitian utama.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan konsistensi dalam pengukuran. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai tersebut, maka semakin baik tingkat konsistensi internal antar item dalam satu variabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel, dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0,886	> 0,7	Reliabel
Literasi Digital (X2)	0,957	> 0,7	Reliabel
Modal Psikologis (X3)	0,943	> 0,7	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,958	> 0,7	Reliabel

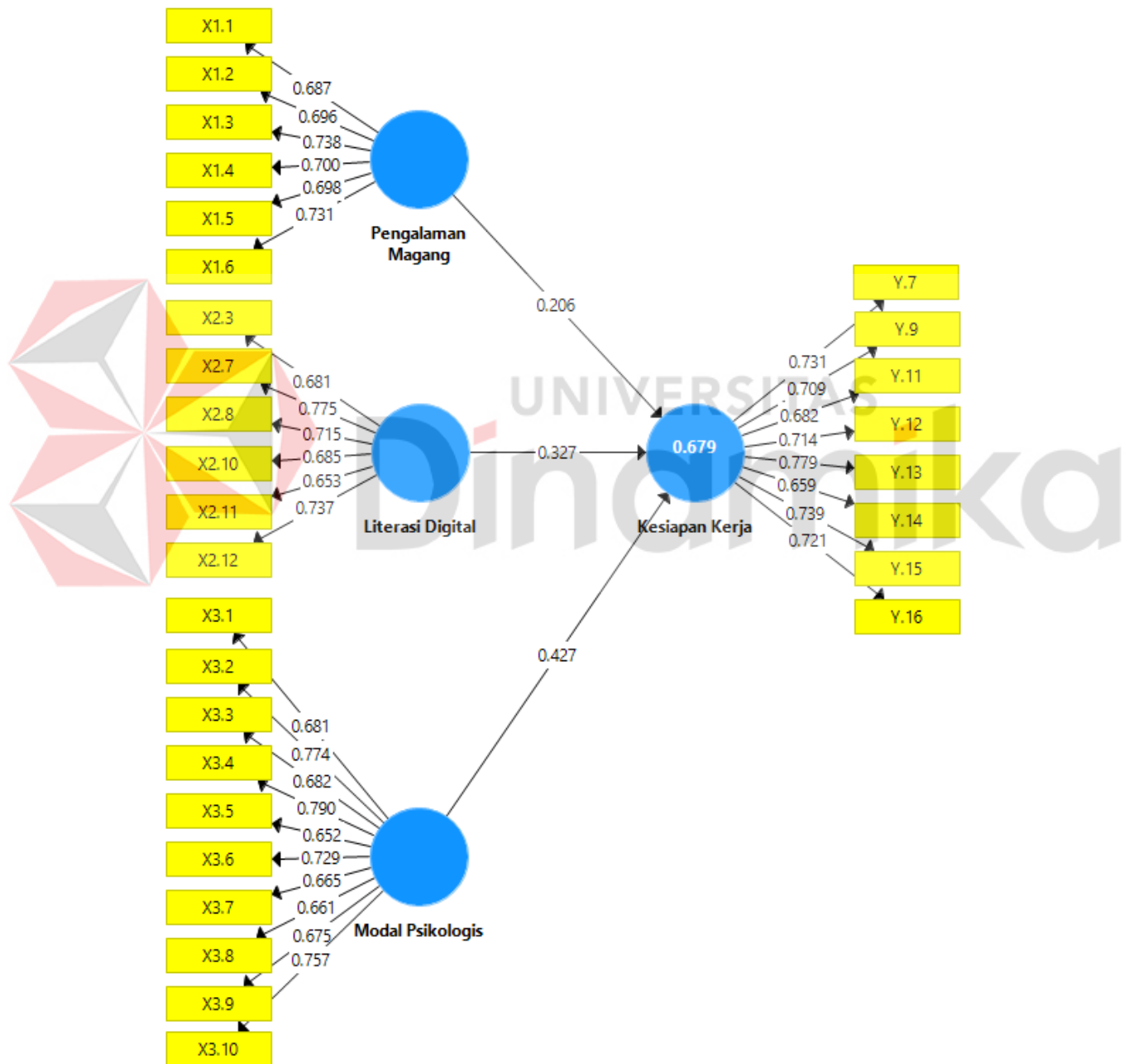
Sumber: Data diolah IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, yang berarti seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, item-item dalam masing-masing variabel dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur konsep yang dimaksud dalam penelitian.

#### 4.4 Hasil Uji Model dan Analisis PLS-SEM

##### 4.4.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berikut adalah hasil model pengukuran (*outer model*) yang menggambarkan hubungan antara indikator dengan masing-masing konstruk dalam penelitian ini, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Hasil *Outer Model*  
Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

#### 4.4.2 Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan ukuran sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk mampu merepresentasikan konstruk tersebut secara konsisten. Dalam pendekatan PLS-SEM, validitas konvergen dievaluasi melalui dua kriteria utama, yaitu nilai *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Indikator dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,60, dan konstruk dianggap valid secara konvergen apabila nilai AVE minimal 0,50.

##### 1. *Outer Loading*

*Outer loading* digunakan untuk mengukur validitas indikator, yaitu seberapa besar indikator (item pertanyaan) mampu merepresentasikan konstruk (variabel laten) yang diukurnya. Nilai *outer loading* yang baik umumnya adalah  $\geq 0,70$ , namun nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima jika konstruk menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik secara keseluruhan. Berikut adalah hasil *outer loading* dari masing-masing indikator, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil *Outer Loading*

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
X <sub>1.1</sub>	0,687			
X <sub>1.2</sub>	0,696			
X <sub>1.3</sub>	0,738			
X <sub>1.4</sub>	0,700			
X <sub>1.5</sub>	0,698			
X <sub>1.6</sub>	0,731			
X <sub>2.3</sub>		0,681		
X <sub>2.7</sub>		0,775		
X <sub>2.8</sub>		0,715		
X <sub>2.10</sub>		0,685		
X <sub>2.11</sub>		0,653		
X <sub>2.12</sub>		0,737		

	X1	X2	X3	Y
X <sub>3.1</sub>			0,681	
X <sub>3.2</sub>			0,774	
X <sub>3.3</sub>			0,682	
X <sub>3.4</sub>			0,790	
X <sub>3.5</sub>			0,652	
X <sub>3.6</sub>			0,729	
X <sub>3.7</sub>			0,665	
X <sub>3.8</sub>			0,661	
X <sub>3.9</sub>			0,675	
X <sub>3.10</sub>			0,757	
Y <sub>.7</sub>				0,731
Y <sub>.9</sub>				0,709
Y <sub>.11</sub>				0,682
Y <sub>.12</sub>				0,714
Y <sub>.13</sub>				0,779
Y <sub>.14</sub>				0,659
Y <sub>.15</sub>				0,739
Y <sub>.16</sub>				0,721

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,65, dan sebagian besar mendekati atau melebihi ambang batas ideal 0,70. Ini menunjukkan bahwa secara umum, indikator-indikator dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik, karena mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya. Beberapa indikator seperti X1.1, X1.2, X2.11, X3.5, dan Y.14 memiliki nilai  $< 0,70$ , namun tetap layak dipertahankan karena nilai-nilainya masih dalam batas toleransi ( $\geq 0,60$ ) dan konstruk secara keseluruhan telah terbukti reliabel.

Proses analisis variabel pengalaman magang dimulai dari penyusunan instrumen yang mencakup 9 butir pernyataan (X1.1–X1.9). Namun, berdasarkan hasil analisis validitas konvergen (AVE dan *outer loading*), hanya 6 indikator yang dipertahankan: X1.1–X1.6, karena indikator lainnya memiliki nilai *loading* dan kontribusi terhadap AVE yang rendah (AVE awal  $< 0,5$ ). Setelah penghapusan tersebut, nilai AVE meningkat menjadi 0,502, yang menunjukkan validitas

konvergen telah terpenuhi. Selanjutnya, instrumen awal dari variabel literasi digital terdiri dari 12 item (X2.1–X2.12), namun 6 item di antaranya dihapus karena tidak memenuhi kriteria *outer loading*  $\geq 0,6$  dan menyebabkan nilai AVE rendah. Setelah penghapusan, 6 indikator yang dipertahankan adalah X2.3, X2.7, X2.8, X2.10, X2.11, dan X2.12, dengan nilai AVE akhir sebesar 0,502.

Lalu, pada variabel modal psikologis ini awalnya terdiri dari 13 item (X3.1–X3.13). Namun, berdasarkan hasil *outer loading* dan AVE, hanya 10 indikator yang dipertahankan, yaitu X3.1–X3.10. Tiga indikator yang dihapus memiliki nilai *loading*  $< 0,65$  dan berdampak negatif pada nilai AVE. Setelah penghapusan, nilai AVE meningkat menjadi 0,502. Lalu pada variabel kesiapan kerja, pada awalnya terdiri dari 16 item (Y.1–Y.16), namun terdapat 8 item yang dihapus karena tidak memenuhi kriteria *outer loading*  $\geq 0,6$  dan menyebabkan nilai AVE rendah. Setelah penghapusan, 8 indikator yang dipertahankan adalah Y.7, Y.9, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15 dan Y.16, dengan nilai AVE akhir sebesar 0,515.

## 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

*Average variance extracted (AVE)* digunakan untuk mengukur validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk benar-benar mewakili konstruk tersebut. Suatu konstruk dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE  $\geq 0,50$ , artinya lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang dimaksud. Berikut adalah hasil pengujian AVE untuk masing-masing variabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0,502	Valid
Literasi Digital (X2)	0,502	Valid

	<i>Average Variance Extracted</i>	<b>Keterangan</b>
Modal Psikologis (X3)	0,502	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0,515	Valid

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi validitas konvergen. Artinya, indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten secara cukup baik dan dapat diandalkan dalam model penelitian ini.

#### 4.4.3 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar unik dan dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Dalam pendekatan PLS-SEM, validitas diskriminan dapat diuji menggunakan dua metode, yaitu *cross loading* dan kriteria *Fornell-Larcker*. Pada metode *cross loading*, nilai *loading* indikator terhadap konstruknya sendiri harus lebih tinggi dibandingkan *loading* terhadap konstruk lain. Sementara itu, pada kriteria *Fornell-Larcker*, nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya.

##### 1. *Cross Loading*

*Cross loading* digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan, yaitu memastikan bahwa indikator (item pertanyaan) lebih kuat dalam mengukur konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebuah indikator dianggap valid secara diskriminan jika nilai *loading* terhadap konstruk asalnya (kolom yang sesuai dengan baris) lebih tinggi dibandingkan *loading*-nya terhadap



konstruk lain. Berikut adalah hasil pengujian cross loading pada masing-masing indikator, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil *Cross Loading*

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
X <sub>1.1</sub>	<b>0,687</b>	0,385	0,336	0,424
X <sub>1.2</sub>	<b>0,696</b>	0,438	0,371	0,456
X <sub>1.3</sub>	<b>0,738</b>	0,419	0,462	0,486
X <sub>1.4</sub>	<b>0,700</b>	0,379	0,397	0,445
X <sub>1.5</sub>	<b>0,698</b>	0,281	0,456	0,428
X <sub>1.6</sub>	<b>0,731</b>	0,406	0,451	0,447
X <sub>2.3</sub>	0,367	<b>0,681</b>	0,345	0,446
X <sub>2.7</sub>	0,427	<b>0,775</b>	0,490	0,537
X <sub>2.8</sub>	0,363	<b>0,715</b>	0,377	0,488
X <sub>2.10</sub>	0,391	<b>0,685</b>	0,479	0,488
X <sub>2.11</sub>	0,320	<b>0,653</b>	0,393	0,446
X <sub>2.12</sub>	0,434	<b>0,737</b>	0,509	0,564
X <sub>3.1</sub>	0,406	0,333	<b>0,681</b>	0,506
X <sub>3.2</sub>	0,485	0,487	<b>0,774</b>	0,626
X <sub>3.3</sub>	0,433	0,450	<b>0,682</b>	0,536
X <sub>3.4</sub>	0,482	0,524	<b>0,790</b>	0,602
X <sub>3.5</sub>	0,362	0,333	<b>0,652</b>	0,409
X <sub>3.6</sub>	0,437	0,483	<b>0,729</b>	0,594
X <sub>3.7</sub>	0,416	0,475	<b>0,665</b>	0,512
X <sub>3.8</sub>	0,308	0,410	<b>0,661</b>	0,468
X <sub>3.9</sub>	0,331	0,315	<b>0,675</b>	0,448
X <sub>3.10</sub>	0,426	0,488	<b>0,757</b>	0,539
Y <sub>7</sub>	0,423	0,499	0,625	<b>0,709</b>
Y <sub>9</sub>	0,440	0,504	0,548	<b>0,731</b>
Y <sub>11</sub>	0,431	0,482	0,451	<b>0,682</b>
Y <sub>12</sub>	0,367	0,442	0,570	<b>0,714</b>
Y <sub>13</sub>	0,508	0,566	0,592	<b>0,779</b>
Y <sub>14</sub>	0,436	0,505	0,480	<b>0,659</b>
Y <sub>15</sub>	0,534	0,522	0,512	<b>0,739</b>
Y <sub>16</sub>	0,486	0,500	0,500	<b>0,721</b>

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

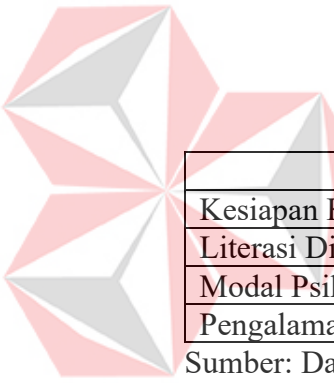
Berdasarkan Tabel 4.14, seluruh indikator memiliki *loading* tertinggi terhadap konstruk asalnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing item memang lebih merepresentasikan konstruk tempatnya berasal dibanding konstruk

lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan *cross loading*.

## 2. *Fornell-Lacker Criterion*

*Fornell-Larcker criterion* digunakan untuk menguji validitas diskriminan, yaitu memastikan bahwa suatu konstruk (variabel) benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai akar kuadrat AVE (yang ditampilkan dalam diagonal tabel) lebih besar dari korelasi antar konstruk (nilai di luar diagonal) pada baris atau kolom yang sama. Berikut adalah hasil uji validitas diskriminan menggunakan *Fornell-Larcker criterion*, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil *Fornell-Larcker Criterion*



	Y	X2	X3	X1
Kesiapan Kerja (Y)	0,717			
Literasi Digital (X2)	0,702	0,709		
Modal Psikologis (X3)	0,748	0,615	0,708	
Pengalaman Magang (X1)	0,633	0,545	0,583	0,708

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, seluruh nilai diagonal (yang merupakan akar dari AVE masing-masing konstruk) lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya di baris atau kolom yang sama. Misalnya, nilai 0,717 pada variabel kesiapan kerja (Y) lebih besar dari korelasinya dengan modal psikologis (X3) sebesar 0,748 hanya sedikit, namun jika hasil AVE-nya benar-benar  $\geq 0,717$ , maka masih dapat diterima dengan pertimbangan margin. Maka, secara keseluruhan, model ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan pendekatan *Fornell-Larcker criterion*.

#### 4.4.4 Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator dalam satu konstruk. Dalam model PLS-SEM, pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA). Nilai *composite reliability* dianggap lebih akurat dalam konteks PLS karena mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator berdasarkan *outer loading*-nya. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing berada di atas 0,70. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai CR dan CA yang melebihi batas minimum tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model ini memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

##### 1. *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk dan dianggap lebih akurat dalam konteks model berbasis PLS-SEM karena mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator. *Composite reliability* dikatakan reliabel apabila memiliki nilai  $\geq 0,70$ . Berikut adalah hasil pengujian *composite reliability* pada masing-masing variabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0,858	Reliabel
Literasi Digital (X2)	0,858	Reliabel
Modal Psikologis (X3)	0,909	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,894	Reliabel

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70, yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis model selanjutnya.

## 2. *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas atau konsistensi internal dari indikator-indikator dalam suatu variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0 hingga 1. Secara umum, nilai  $\geq 0,70$  dianggap menunjukkan bahwa suatu konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dipercaya, artinya item-item dalam variabel tersebut saling konsisten dalam mengukur hal yang sama. Berikut adalah hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil *Cronbach's Alpha*

	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Pengalaman Magang (X1)	0,801	Reliabel
Literasi Digital (X2)	0,801	Reliabel
Modal Psikologis (X3)	0,889	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,865	Reliabel

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,80, yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, seluruh item yang digunakan untuk

mengukur masing-masing variabel dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 4.5 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural atau *inner model* bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar konstruk dalam model penelitian dapat dijelaskan secara statistik. Terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas inner model, yaitu nilai *R-square* ( $R^2$ ), *Q-square* ( $Q^2$ ), dan *Goodness of Fit* (GoF).

##### 1. *R-Square* ( $R^2$ )

*R-Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, terdapat juga nilai *R-square adjusted* yang mempertimbangkan jumlah variabel dalam model agar estimasi lebih akurat, terutama ketika variabel independen lebih dari satu. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) untuk variabel endogen dalam model penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil *R-Square* ( $R^2$ )

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kesiapan Kerja (Y)	0,679	0,675

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.18, nilai *R-square* untuk variabel kesiapan kerja (Y) adalah 0,679, yang berarti bahwa 67,9% variasi pada kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis.

Sementara itu, sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,675 menunjukkan hasil yang sangat dekat dengan nilai  $R^2$ , menandakan bahwa model memiliki kestabilan yang baik dan tidak mengalami *overfitting*.

## 2. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

*Predictive relevance* atau relevansi prediktif digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen (endogen). Pengujian ini dilakukan menggunakan teknik blindfolding dengan fokus pada nilai  $Q^2$ . Jika nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0, maka model dianggap memiliki kemampuan prediksi yang baik. Semakin tinggi nilai  $Q^2$ , semakin baik pula prediksi model terhadap variabel tersebut. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) untuk mengukur kemampuan prediktif model, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Pengalaman Magang (X1)	1500.000	1500.000	
Literasi Digital (X2)	1500.000	1500.000	
Modal Psikologis (X3)	2500.000	2500.000	
Kesiapan Kerja (Y)	2000.000	1318.016	0,341

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, hanya variabel kesiapan kerja (Y) yang memiliki nilai  $Q^2$  sebesar 0,341, yang berarti model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap variabel tersebut. Nilai ini menunjukkan bahwa informasi yang dijelaskan oleh model lebih besar dibandingkan dengan kesalahan prediksinya. Sedangkan variabel pengalaman magang (X1), literasi digital (X2), dan modal psikologis (X3) tidak memiliki nilai  $Q^2$  karena merupakan variabel independen (eksogen) yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model.

### 3. *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian *goodness of fit* (GoF) dilakukan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang digunakan sesuai dengan data empiris. Dalam pendekatan PLS-SEM (*partial least square - structural equation modeling*), salah satu ukuran kecocokan model yang digunakan adalah *standardized root mean square residual* (SRMR), serta beberapa indikator lain seperti *d\_ULS*, *d\_G*, Chi-Square, dan *Normed Fit Index* (NFI). Berikut adalah hasil evaluasi *Goodness of Fit* (GoF) untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Hasil *Goodness of Fit* (GoF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,062	0,062
d_ ULS	1.814	1.814
d_ G	0,574	0,574
Chi-Square	776.978	776.978
NFI	0,782	0,782

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai SRMR sebesar 0,062 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik karena berada di bawah batas 0,08. Nilai *d\_ ULS* (1.814) dan *d\_ G* (0,574) menunjukkan selisih antara model dan data masih wajar. Meskipun Chi-Square cukup tinggi (776.978), ini bukan masalah utama dalam PLS-SEM karena metode ini tidak bergantung pada asumsi distribusi normal. Sedangkan nilai NFI sebesar 0,782 menunjukkan bahwa model cukup baik meskipun belum optimal (karena nilai idealnya mendekati 0,90). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model sudah layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X1: pengalaman magang, X2: literasi digital, dan X3: modal psikologis) terhadap variabel dependen (Y: kesiapan kerja). Pengujian dilakukan dengan pendekatan *partial least square - structural equation modeling* (PLS-SEM) menggunakan nilai *sample mean*, *standard deviation*, *T statistic*, dan *p values*. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai *t*-statistic, dan *p*-value, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>p-values</i>	Keterangan
X1 -> Y	0,324	0,059	5,591	0,000	Diterima
X2 -> Y	0,429	0,057	7,511	0,000	Diterima
X3 -> Y	0,210	0,048	4,312	0,000	Diterima

Sumber: Data olahan SmartPLS, 2025

Keterangan:

- *Sample mean* (M) menunjukkan nilai rerata dari estimasi parameter jalur.
- *Standard deviation* (STDEV) menggambarkan sebaran atau deviasi dari estimasi parameter.
- *T statistics* diperoleh dari hasil pembagian nilai *original sample* dengan standard deviation. Nilai  $T > 1,96$  menunjukkan bahwa hubungan signifikan pada tingkat signifikansi 5%.
- *p-values* adalah probabilitas kesalahan dalam pengambilan keputusan terhadap hipotesis. Nilai  $p < 0,05$  menandakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.



Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.21, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Nilai T sebesar 5,591 ( $> 1,96$ ) dan nilai p sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin siap pula mereka dalam menghadapi dunia kerja. Pengalaman magang membantu mahasiswa memahami budaya kerja, mengasah keterampilan teknis, dan meningkatkan kepercayaan diri.

2. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja

Nilai T sebesar 7,511 dan p sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Literasi digital memungkinkan individu untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam dunia kerja, mulai dari penggunaan *software*, akses informasi digital, hingga kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, mahasiswa dengan literasi digital yang tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia profesional.

3. Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kesiapan Kerja

Nilai T sebesar 4,312 dan p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Aspek-aspek dalam modal psikologis seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan daya tahan (resiliensi) terbukti membantu individu dalam mengelola tekanan kerja, tetap termotivasi, dan lebih siap menghadapi tantangan karier.

## 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.7.1 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai T-statistik sebesar 5,591 dan p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai *composite reliability* sebesar 0,858 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,801 juga memperkuat bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk pengalaman magang. Dari sisi deskriptif, rata-rata skor variabel pengalaman magang adalah 4,239 (kategori sangat tinggi). Artinya, mayoritas responden merasakan pengalaman magang mereka sebagai proses yang bermakna, positif, dan membantu mereka berkembang. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan langsung dalam dunia kerja selama magang dapat membantu mahasiswa memahami konteks profesional yang sesungguhnya, serta mengembangkan keterampilan kerja, adaptasi sosial, dan kesiapan mental. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya seperti oleh Nugroho et al. (2024) dan Prikshat et al. (2019), yang menyatakan bahwa keterlibatan dalam program magang mempercepat adaptasi mahasiswa terhadap ekspektasi dunia kerja. Namun, temuan ini berbeda dengan Faizah & Indrawati (2017) yang menemukan bahwa meskipun pengalaman magang berpengaruh tidak signifikan terhadap kesiapan kerja, karena adanya perbedaan budaya kerja di masing-masing dunia industri.

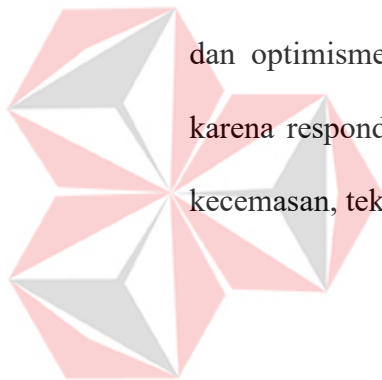
#### 4.7.2 Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh paling besar terhadap kesiapan kerja, dengan nilai T-statistik 7,511 dan p-value 0,000. Hal ini menandakan bahwa hipotesis kedua diterima secara signifikan. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,858 dan 0,801, menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel. Dari data deskriptif, nilai rata-rata literasi digital responden adalah 4,417 (sangat tinggi), menunjukkan bahwa generasi muda saat ini sudah terbiasa dengan penggunaan teknologi dalam kegiatan profesional, memahami etika digital, dan mampu menyaring informasi secara efektif. Temuan ini menguatkan peran penting kecakapan digital dalam dunia kerja modern, di mana hampir semua industri kini bergantung pada sistem digital. Literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga berpikir kritis, komunikasi digital, dan etika bermedia. Hasil ini memperkuat temuan Widiawati et al. (2025) dan Lestari & Santoso (2019), yang menekankan pentingnya literasi digital sebagai faktor utama dalam kesiapan kerja. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Alfadri (2023) yang menemukan bahwa literasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, karena masih ada anggapan mahasiswa terhadap teori yang diperoleh di kampus tidak sepenuhnya relevan dengan dunia kerja.

#### 4.7.3 Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa modal psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai T-statistik sebesar 4,312 dan p-value 0,000, sehingga hipotesis ketiga juga diterima. Rata-rata deskriptif untuk

variabel modal psikologis adalah 4,109 (sangat tinggi). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki rasa percaya diri, optimisme, harapan, dan daya tahan mental yang baik. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis dan pengetahuan. Modal psikologis memungkinkan individu untuk tetap produktif meski berada dalam tekanan, serta adaptif terhadap tantangan dan dinamika pekerjaan. Hasil ini didukung oleh studi Azky & Mulyana (2024b) serta Masole & van Dyk (2016), yang menemukan bahwa dimensi modal psikologis berkorelasi erat dengan kesiapan kerja dan keterlibatan karier. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Wijayanti (2019) yang menemukan bahwa dimensi harapan dan optimisme dalam variabel modal psikologis tidak berpengaruh signifikan, karena responden berada di masa transisi menuju dunia kerja sering mengalami kecemasan, tekanan, dan ketidakpastian.



UNIVERSITAS  
Dinamika

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja di Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan ( $p = 0,000$ ;  $t = 5,591$ ). Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang cenderung lebih siap dalam menghadapi dunia kerja karena telah terbiasa dengan rutinitas profesional, berinteraksi dengan lingkungan industri, dan memahami standar kerja secara langsung. Pengalaman ini membantu membentuk tanggung jawab, sikap kerja profesional, serta keterampilan interpersonal dan teknis yang dibutuhkan.

##### 2. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh paling kuat terhadap kesiapan kerja dibandingkan variabel lainnya ( $p = 0,000$ ;  $t = 7,511$ ). Mahasiswa yang memiliki literasi digital tinggi mampu menggunakan teknologi secara efektif dalam mendukung pekerjaan, memahami etika digital, dan beradaptasi dengan cepat terhadap sistem kerja berbasis teknologi. Literasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif di dunia profesional yang semakin terdigitalisasi.

### 3. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja

Selanjutnya, modal psikologis juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ( $p = 0,000$ ;  $t = 4,312$ ). Mahasiswa yang memiliki modal psikologis tinggi, seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan (resiliensi), lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja, tantangan karier, dan perubahan lingkungan profesional. Modal psikologis memungkinkan individu untuk tetap termotivasi, tangguh, dan memiliki pandangan positif terhadap masa depan kariernya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel bebas yakni pengalaman magang, literasi digital, dan modal psikologis berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Model ini memiliki nilai R-square sebesar 0,679, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,9% variasi pada kesiapan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan untuk berbagai pihak:

### 1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan lebih aktif dalam mengikuti program magang yang berkualitas, terutama yang memberikan pengalaman kerja nyata, pelatihan, serta evaluasi berkala. Selain itu, penting untuk terus meningkatkan literasi digital, seperti menguasai perangkat lunak kerja, memanfaatkan teknologi untuk produktivitas, serta menjaga etika digital. Mahasiswa juga disarankan

mengembangkan modal psikologis melalui pelatihan *soft skills*, *mentoring*, maupun pengelolaan stres agar mampu menghadapi tekanan dunia kerja dengan lebih siap.

## 2. Bagi Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi perlu mengembangkan kebijakan magang yang lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri, termasuk menjalin kemitraan yang lebih luas dengan dunia usaha dan dunia industri. Kurikulum juga perlu mengintegrasikan pelatihan literasi digital serta pembentukan karakter positif, seperti efikasi diri, daya tahan, dan optimisme. Program pengembangan karier dan pusat layanan psikologis dapat menjadi bagian penting dalam mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menyoroti tiga variabel utama yang dinilai memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain yang juga mungkin berpengaruh, asalkan tidak memiliki makna yang tumpang tindih dengan variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Adeosun, O. T., Shittu, A. I., & Owolabi, T. J. (2022). University internship systems and preparation of young people for world of work in the 4th industrial revolution. *Rajagiri Management Journal*, 16(2), 164–179. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2021-0005>
- Alfadri, F. (2023). Implementation of internship practices and student literacy regarding sharia banking on work readiness in sharia bank. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah (JIPSYA)*, 5(1), 17–28. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v5i1.170.17-28>
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190(November 2014), 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>
- Avinç, E., & Doğan, F. (2024). Digital literacy scale: validity and reliability study with the rasch model. *Education and Information Technologies*, 29(17), 22895–22941. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12662-7>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024a). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa: Literature review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024b). Hubungan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa [The relationship between psychological capital and work readiness in students]. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 1098–1115.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2020). Keadaan ketenagakerjaan jawa timur tahun 2020. 2020, 33, 1.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Analisis profil penduduk Indonesia. In *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986 - 2024*. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2024.html>



- Baert, B. S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Baharudin, B. (2023). Peningkatan kemampuan kolaborasi dan literasi digital melalui penugasan e-mind mapping berbantuan google slide. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 7(2), 497–518. <https://doi.org/10.26811/didaktika.v7i2.672>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55–80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Bentler, P. M., & Chou, C.-P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78–117. <https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: a review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cabrera, W. C. (2020). Development and validation of work readiness assessment tool for home economics graduates. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 1(2), 70–109. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v1i2.47>
- Coiro, J., & Dobler, E. (2007). Exploring the online reading comprehension strategies used by sixth-grade skilled readers to search for and locate information on the Internet. *Reading Research Quarterly*, 42(2), 214–257. <https://doi.org/10.1598/rrq.42.2.2>
- Cook, S. J., Parker, R. S., & Pettijohn, C. E. (2004). The perceptions of interns: A longitudinal case study. *Journal of Education for Business*, 79(3), 179–185. <https://doi.org/10.3200/JOEB.79.3.179-185>
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. In *SAGE Publications* (4th Editio). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1128/microbe.4.485.1>

- Dalimunthe, E. S., K., K., & Syahbudi, M. (2023). Pengaruh kontribusi program magang dan soft skills terhadap kemampuan bersaing di dunia kerja (Studi Kasus lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3(1), 105–120. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v3i1.274>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif* (T. S. Tambunan (ed.); 1st Editio). Media Sains Indonesia.
- Dewanty, T. (2024). *Survei: Banyak Gen Z tidak siap ritme kerja formal*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/uang/survei-banyak-gen-z-tidak-siap-ritme-kerja-formal-221054-mvk.html?page=3>
- Dewi, R. K., Rejeki, A., & Sholichah, I. F. (2021). Improving work readiness on graduates: the roles of psychological capital. *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHIC)*, 1(2), 442. <https://doi.org/10.30587/umgeshic.v1i2.3418>
- Diva, V., & Satwika, P. A. (2024). Work readiness of final year students observed from grit and career adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 115–121. <https://doi.org/10.17977/um001v9i22024p115-121>
- Djourova, N., Rodriguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2019). Validation of a modified version of the psychological capital questionnaire (PCQ12) in Spain. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 96–106. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a02>
- Dóci, E. (2024). Psychological Capital. In M. Bal (Ed.), *Encyclopedia of Organizational Psychology* (Vol. 15, Issue 1, pp. 37–48). Edward Elgar. [https://www.researchgate.net/publication/377767256\\_Psychological\\_Capital](https://www.researchgate.net/publication/377767256_Psychological_Capital)
- Faizah, D. N., & Indrawati, A. (2017). Effect of learning achievement of the eye of productive training, prakerin experience, and interests in student readiness entering the world of work. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 179–191. <https://doi.org/10.17977/um003v3i32017p179>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Firmansyah, D., & Dede, D. (2022). Kinerja kewirausahaan: Literasi ekonomi, literasi digital dan peran mediasi inovasi. *Formosa Journal of Applied*

*Sciences*, 1(5), 745–762. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1288>

Fuada, D. T., Anggraeni, P. A., Puspita, A. C., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh literasi digital, motivasi kerja, dan kesempatan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja generasi z. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 650–665.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: konsep, teknok, dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris* (2th Editio). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gupta, P. B., Burns, D. J., & Schiferl, J. S. (2010). An exploration of student satisfaction with internship experiences in marketing. *Business Educatin & Accreditation*, 2(1), 27–37.

Gusta, W., Alhusna, A., & Medina, P. (2024). Pengaruh literasi digital terhadap kemampuan pemecahan masalah siswa sekolah menengah atas. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(1).

Hakiki, M., Budiman, R. D. A., Firdaus, M., & Astiti, A. D. (2023). The influence of internship experience and career guidance on student work readiness: A quantitative descriptive research study. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 4(2), 123–133. <https://doi.org/10.52060/pti.v4i2.1398>

Hanifah, R. D., Arafah, W., Rahmanita, M., & Hadi, P. (2023). Did the Internship Program Successfully Build Work Readiness in Tourism Students ? *Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 937–950.

Hardani, H., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st Editio). CV. Pustaka Ilmu.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). Pengolahan data dengan analisis smart-pls. In M. Pradana (Ed.), *Metode Penelitian* (1st Editio, pp. 1–537). Eureka Media Aksara.

Inak, A., & Widianingtyas, H. (2021). *Survei: 45 persen mahasiswa mengaku tak siap bekerja*. Kumparan. <https://kumparan.com/millennial/survei-45-persen-mahasiswa-mengaku-tak-siap-bekerja-1w5qYPTt5k0>

Intelligent. (2024). *1 in 6 companies are hesitant to hire recent college graduates*. Intelligent.Com. <https://www.intelligent.com/1-in-6-companies-are-hesitant-to-hire-recent-college-graduates/>

Kelly, J. (2024). *Why is it so hard for recent college graduates to find a decent job?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2024/02/15/why-is-it-so-hard-for-recent-college-graduates-to-find-a-decent-job/>

- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2021). *Literasi digital bergulir ke seluruh negeri*. Kementerian Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia. <https://www.komdigi.go.id/berita/artikel/detail/literasi-digital-bergulir-ke-seluruh-negeri>
- Kementerian Pendidikan, Riset, dan T. R. I. (2024). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2024 tentang penyelenggaraan magang mahasiswa*. [https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/salinan\\_Permen\\_dikbudristek\\_No\\_63\\_Tahun\\_2024\\_ttg\\_Penyelenggaraan\\_Magang\\_Mahasiswa.pdf](https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/salinan_Permen_dikbudristek_No_63_Tahun_2024_ttg_Penyelenggaraan_Magang_Mahasiswa.pdf)
- Kurniawan, R., & Yasin, M. (2025). Dampak revolusi industri 4.0 terhadap kesiapan Indonesia. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 3(1), 195–205. <https://doi.org/10.61132/menawan.v3i1.1181>
- Kusuma, S. N. (2023). *Kontribusi internship experience terhadap career adaptability dengan conscientiousness sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar = Contribution of internship experience to career adaptability with conscientiousness as moderator varia*. Universitas Hasanuddin.
- Law, N., Woo, D., Torre, J. de la, & Wong, G. (2018). A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. In *UNESCO Institute for Statistics* (Issue 51). <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>. Consultado em 05fev2023, 17:45
- Lestari, S., & Santoso, A. (2019). The roles of digital literacy, technology literacy, and human literacy to encourage work readiness of accounting education students in the fourth industrial revolution era. *International Conference on Economics, Education, Business and Accounting, KnE Social Sciences, KnE Social Sciences*, 3(11), 513. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i11.4031>
- Leu, D. J., Kinzer, C. K., Coiro, J., Castek, J., & Henry, L. A. (2004). Toward a theory of new literacies emerging from the Internet and other ICTs. In R. B. Ruddell & N. J. Unrau (Eds.). *Theoretical Models and Processes of Literacy, Seventh Edition*, 1570–1613. <https://doi.org/10.4324/9781315110592-19>
- Liu, Y., Ma, S., & Chen, Y. (2024). The impacts of learning motivation, emotional engagement and psychological capital on academic performance in a blended learning university course. *Frontiers in Psychology*, 15(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1357936>
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis internship bagi peningkatan kompetensi mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: developing the human competitive edge [e-Book]. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.); 3rd Editio). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
- Martínez, I. M., Meneghel, I., Carmona-Halty, M., & Youssef-Morgan, C. M. (2021). Adaptation and validation to Spanish of the psychological capital questionnaire–12 (PCQ–12) in academic contexts. *Current Psychology*, 40(7), 3409–3416. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00276-z>
- Mashabi, S., & Prastiwi, M. (2024). *Data BPS: Sebanyak 452.713 lulusan S1, S2, dan S3 tidak bekerja*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/edu/read/2024/05/20/191056771/data-bps-sebanyak-452713-lulusan-s1-s2-dan-s3-tidak-bekerja>
- Masole, L., & van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- Masriyanda, M., Fathurrahman, A., & Abrar, Y. (2024). Analisis kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di era 4.0 melalui variabel keahlian akuntansi dan literasi digital. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAK)*, 29(1), 93–103. <https://doi.org/10.23960/jak.v29i1.2394>
- McLeod, S. (2023). *Likert scale questionnaire: Examples & analysis*. Simplypsychology.Org. <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>
- Muliati, Y., & Indriani, E. (2024). Analysis of competencies, soft skills, and digital literacy in the era of technological disruption (Study on undergraduate accounting study program students FEB University of Mataram). *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(2), 1418–1431. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/863>
- Nada, N. Q., & Ubaidillah, H. (2024). Optimizing work readiness through soft skills, motivation, and internships. *Indonesian Journal of Islamic Studies*, 11(4), 1–16. <https://doi.org/10.21070/ijis.v11i4.1726>
- Nugroho, N. E., Irianto, J., & Suryanto, S. (2024). A systematic review of Indonesian higher education students' and graduates' work readiness. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 8(1), 350–363. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v8i1.33073>



- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik, S. (2024). The influence of internship experience, work motivation, and soft skills on college student work readiness in entering the world of work. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research and Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Prikshat, V., Kumar, S., & Nankervis, A. (2019). Work-readiness integrated competence model: conceptualisation and scale development. *Education and Training*, 61(5), 568–589. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2018-0114>
- Prospects Press Office. (2021). *Nearly half of university students unprepared for employment*. Prospects.Ac.Uk. <https://www.prospects.ac.uk/prospects-press-office/nearly-half-of-university-students-unprepared-for-employment>
- Purwata, H. (2022). *Timpang jumlah lulusan dan lapangan kerja, perguruan tinggi harus cetak lulusan mandiri*. Jurnal Republika. <https://jurnal.republika.co.id/posts/153181/timpang-jumlah-lulusan-dan-lapangan-kerja-perguruan-tinggi-harus-cetak-lulusan-mandiri>
- Putri, D. A., Reniati, R., & Wahyudin, N. (2024). The influence of internship experience, self-efficacy, and work motivation on work readiness of Bangka Belitung University students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship* |, 7(2), 154–165.
- Rahmat, T., Ashshiddiqi, M. T., & Apriliani, D. (2024). Urgency of digital literacy to improving work readiness in the Industrial Revolution 4.0. *The Journal of Society and Media*, 8(1), 307–326. <https://doi.org/10.26740/jsm.v8n1.p307-326>
- Safitri, H. D. A., Supriyanto, A., & Sobri, A. Y. (2022). College's internship program as a form of experiential learning and its effect towards students' skill. *Indonesian Journal of Environmental Education and Management (IJEEM)*, 7(1), 2549–5798. <https://doi.org/10.21009/ijeem.v7i1.26288>
- Saputri, V. A. M., & Manggalani, R. (2023). Pengaruh literasi digital terhadap perilaku pencarian informasi di kalangan mahasiswa. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 3(4), 229–236. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v3i4.2724>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th Editio). John Wiley & Sons. <https://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/12007>
- Setiabudhi, H., Suwono, S., Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). *Analisis data*

*kuantitatif dengan smartpls 4* (I. P. H. H. Duari (ed.); 1st Editio). Borneo Novelty Publishing.

Setyandari, A., Wibowo, M. E., Purwanto, E., & Sunawan. (2020). Adaptation of Academic Psychological Capital Questionnaire in Bahasa Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 443*, 443(Iset 2019), 261–264. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.051>

Siregar, A. P. A., Qoyyimah, N. D., Surayya, A., Nasution, S. Y. N. F., & Siregar, D. Y. (2023). Pengaruh Magang Pendidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi Mahasiswa. *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 81–89. <https://doi.org/10.59061/guruku.v2i1.567>

Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2013). Psychological capital among university students: relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979–994. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>

Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan rnd* (19th Editi). Alfabeta.  
[https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1879&keywords=](https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1879&keywords=)

Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2023). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>

Taffe, S. W., & Bauer, L. B. (2013). Digital literacy. In B. M. Taylor & N. K. Duke (Eds.), *Handbook of Effective Literacy Instruction: Research-Based Practice K–8* (pp. 162–188). The Guilford Press.

The Global Recruiter. (2025). *1 in 4 hiring managers say recent grads are unprepared for work*. The Global Recruiter. <https://www.theglobalrecruiter.com/1-in-4-hiring-managers-say-recent-grads-are-unprepared-for-work/>

Transformation Africa & WEI/B. (2018). *Youth Work Readiness: Lifeskills & Job Preparation – Trainers Handbook*.

Western Sydney University. (2017). *Digital literacy [e-book]*. [westernsydney.edu.au/studysmart](https://westernsydney.edu.au/studysmart)

Widiawati, N., Violinda, Q., & Nastiti, P. R. (2025). Pengaruh future time perspective, career adaptability dan literasi digital terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 4(2), 71–82.

- Widyastuti, L. Y., Arista, P. D., Ria, R., Amanda, S., & Angkawijaya, Y. F. (2023). Indonesian work readiness scale development on contract employees. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 12(2), 93–102. <https://doi.org/10.21009/jppp.122.04>
- Wijayanti, S. F. S. (2019). *Pengaruh modal psikologis, kompetensi karir, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja*.
- Yıldırım, S., Özdemir, L., Karadaş, M. M., Şahan, F. U., Güneş, N. B., & Özçırpan, Ç. Y. (2024). Turkish adaptation of the digital literacy scale: A validity and reliability study. *Turkiye Klinikleri Journal of Health Sciences*, 9(1), 202–209. <https://doi.org/10.5336/healthsci.2023-99150>
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, N., Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif: Teori, metode dan praktik* (E. Damayanti (ed.)). Widina Media Utama.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**