



Pengaruh *Soft Skills* dan *Digital Skills* terhadap Kesiapan Kerja Melalui *Self Efficacy* pada Mahasiswa Generasi Z dalam Menghadapi Industri 4.0

Hesti Luvita Inriana*, Rina Fatimah

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh *soft skills* dan *digital skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* mahasiswa Generasi Z dalam menghadapi industri 4.0 di STIM Budi Bakti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai analisis data, dengan 100 mahasiswa generasi Z STIM Budi Bakti sebagai responden melalui teknik *purposive sampling* dan data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert. Analisis data dilakukan dengan metode SmartPLS 4.0. Temuan membuktikan bahwa *soft skills* dan *digital skills* terbukti berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Selain itu, *soft skills* dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun *digital skills* tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung, bahwa *self efficacy* terbukti mampu memediasi pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja. *Self efficacy* juga terbukti berpengaruh mampu memediasi pengaruh *digital skills* terhadap kesiapan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi kemampuan digital, namun juga melalui berbagai aspek lain yang mendukung mahasiswa.

Kata kunci: Keterampilan Lunak, Keterampilan Digital, Keyakinan Diri, Kesiapan Kerja, Generasi Z

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i4.4115>

*Correspondence: Hesti Luvita Inriana

Email: hestiluvita03@gmail.com

Received: 22-03-2026

Accepted: 22-04-2026

Published: 22-05-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study to conduct an in-depth examination of the influence of soft skills and digital skills on work readiness through the mediated by self efficacy of Generation Z students in preparing for Industry 4.0 at STIM Budi Bakti. This study employs a quantitative approach for data analysis, with 100 Generation Z students from STIM Budi Bakti selected as respondents through purposive sampling, and data collected via a Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted using the SmartPLS 4.0 method. The findings show that soft skills and digital skills have a positive influence on self efficacy. Additionally, soft skills and self efficacy have a positive influence on work readiness, whereas digital skills do not have a significant influence on work readiness. In the analysis of indirect effects, self efficacy was found to mediate the effect of soft skills on work readiness. Self efficacy has also been mediate the effect of digital skills on work readiness. These findings indicate that work readiness is not only influenced by digital skills but also by various other aspects that support student's self confidence.

Keywords: Soft Skills, Digital Skills, Self Efficacy, Work Readiness, Generation Z

Pendahuluan

Generasi Z menghadapi berbagai hambatan yang signifikan dalam era Industri 4.0, seperti kebutuhan beradaptasi secara cepat terhadap teknologi baru seperti, otomatisasi, kecerdasan buatan (*big data, artificial intelligence (AI)*), dan *Internet of Things (IoT)*, meskipun banyak yang melihatnya sebagai masa peluang dan optimisme, yang lain melihatnya sebagai ancaman bagi mereka yang tidak siap menghadapinya ([Ariasepta, 2022](#)). Generasi Z dinilai masih kurang dalam kemampuan komunikasi, kerja tim, dan keterampilan *interpersonal*, padahal ketiga aspek ini merupakan *soft skills* yang paling dibutuhkan oleh Perusahaan (Visser & Terblanche, 2025). Menurut Baihaqi *et al.*, (2021) kompetensi krusial mencakup (1) *Soft skills*: kreativitas, persuasi, kolaborasi, adaptasi dan kecerdasan emosional; (2) *Hard skill*: *blockchain, sales, cloud computing, scientific computing, artificial intelligence, analytical, reasoning, video production, business analysis, ux design, affiliate marketing*.

Generasi Z memiliki perbedaan karakter daripada generasi terdahulu, misalnya lebih unggul dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, pola kerja yang lebih fleksibel, serta tingginya harapan terhadap karier dan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Ramli *et al.*, 2025). Generasi ini sering dikenal dengan sebutan *iGeneration* atau generasi internet ([Arum *et al.*, 2023](#)). Menurut Fajriyanti *et al.*, (2023) tenaga kerja saat ini diklasifikasikan ke dalam tiga generasi utama, yakni periode tahun lahir 1965-1980 disebut generasi X, 1981-1996 tahun lahir pada generasi Y, serta tahun lahir 1997-2012 disebut generasi Z.

Kesiapan karier di era modern tidak hanya sekadar dengan mengandalkan kemahiran teknis, melainkan pula *soft skills* yang mendukung produktivitas kolektif, inovasi, serta kemampuan *problem solving* ([Sa'adah *et al.*, 2025](#)). Sementara itu, generasi Z adalah kelompok terbesar dalam populasi demografi Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan data sebesar 27,94% dari jumlah penduduk keseluruhan ([Fuada *et al.*, 2025](#)). Kenyataan ini mendorong para calon pekerja, terutama Generasi Z, untuk menyesuaikan kembali strategi pengembangan pribadi dan profesional mereka agar lebih berfokus pada kesiapan kerja sebagai hasil yang sangat penting dalam hal kelayakan kerja ([Rahmat *et al.*, 2024](#)).

Mahasiswa tingkat akhir idealnya telah memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja melalui dukungan perguruan tinggi dalam proses pembelajaran maupun membantu pengembangan potensi diri sehingga kesiapan kerja dapat terbentuk secara maksimal ([Dewi & Kusuma, 2024](#)). Menurut Wardani *et al.*, (2021) kesiapan kerja bahwa berkaitan dengan tingkat kemampuan lulusan dalam memiliki sikap serta karakteristik yang mendukung keberhasilan mereka ketika memasuki lingkungan kerja. Muspawi dan Lestari, (2020) kesiapan kerja mengacu pada kematangan jasmani, rohani, dan kemahiran pembelajaran individu, yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan pilihan kariernya.

Indikator pada kesiapan kerja Maharani, (2025) diantaranya pertama, memiliki sumber daya pribadi yang baik adalah ketahanan, pengetahuan, kemampuan, dan pola pikir yang terbentuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman hidup. Kedua, mendapatkan dukungan yang kuat dari keluarga adalah dorongan emosional dan motivasi

dari keluarga mampu membantu mengembangkan keterampilan dan kesiapan kerja individu. Ketiga, memiliki pengalaman pelatihan kerja yang cukup adalah kondisi di mana individu memiliki pengalaman praktis yang meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, dan kesiapan kerja. Keempat, memiliki ekspektasi dan informasi pekerjaan yang jelas adalah kemampuan individu dapat memahami pekerjaan sehingga siap menentukan pilihan karier yang tepat dan lebih siap menghadapi dunia kerja. Kelima, memiliki lingkungan pembelajaran yang mendukung adalah kondisi yang membantu individu mengembangkan kompetensi sehingga lebih siap menghadapi dunia kerja. Keenam, mendapatkan bimbingan karier yang efektif adalah melalui bimbingan karier yang efektif, individu dapat merencanakan jalur karier mereka dengan lebih jelas dan terarah.

Dari penjelasan di atas, penulis menilai kesiapan kerja berbagai aspek eksternal dan internal yang saling terhubung, yang mencakup aspek kompetensi, pengalaman, lingkungan sosial yang mendukung untuk meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya Muliasari *et al.*, (2024) menunjukkan literasi digital dan *soft skill* berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNS. Keseluruhan hasil penjelasan terkait *soft skills*, *digital skills* dan *self efficacy* memberikan dampak untuk kesiapan kerja.

Soft skills adalah kemampuan non teknis yang meliputi keterampilan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, serta keterampilan lain yang dapat mendukung individu dalam bekerja sama dengan orang lain (Widiyawati *et al.*, 2024). Pengertian lain dari menurut Majid *et al.*, (2012) *soft skills* penting sekali berperan dalam mendukung kesuksesan dan keberhasilan karir seseorang terutama dalam hal berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Indikator *Soft skills* menurut Beno *et al.*, (2025) yaitu pertama, keterampilan komunikasi adalah kemampuan individu dalam berinteraksi secara efektif serta menyampaikan pendapat dengan jelas dan tegas. Kedua, kecerdasan emosional adalah seorang individu yang memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat pada berbagai kondisi. Ketiga, kemampuan berpikir kritis didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menganalisis situasi dengan cermat, menemukan kesalahan, serta memberikan masukan secara rasional dalam diskusi. Keempat, etika adalah kemampuan pada individu dalam bersikap sesuai dengan norma dan aturan, serta menerima saran maupun kritik secara positif dalam lingkungan sosial. Kelima, kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam memimpin tim dan mengambil keputusan secara tepat.

Dari penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa *soft skills* dapat diartikan sebagai seseorang yang mampu berinteraksi, tetapi juga melibatkan kecerdasan emosional, kemampuan untuk menganalisis secara kritis, etika, serta kepemimpinan semua aspek tersebut terkait dan mendukung efektivitas individu di tempat kerja yang mencakup kemampuan non teknis individu. Studi terdahulu menjelaskan *soft skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa memiliki pengaruh positif dan signifikan ([Hardiana et al., 2023](#); [Fatihahsari & Achmad, 2026](#)).

Menurut Van Laar *et al.*, (2020) *digital skills* adalah keterampilan digital sebagai

keterampilan teknis, informasi, komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, kreatif, dan pemecahan masalah. Penelitian terkini menunjukkan bahwa *digital skills* berpengaruh terhadap *digital work readiness* sangat bergantung pada konteks, berubah pada kelompok usia, tuntutan sektoral, dan tingkat dukungan institusional ([Leesakul et al., 2022](#); [Audrin et al., 2024](#)). Berdasarkan penelitian sebelumnya Khasanah dan Facrunnisa, (2026) *digital skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* atau kesiapan kerja individu.

Indikator *Digital skills* menurut Vuorikari et al., (2025) yaitu pertama, informasi adalah data atau konten yang diperoleh melalui media digital yang dapat dicari, dipahami tingkat kepercayaan, serta disimpan dan diakses kembali untuk mendukung kebutuhan individu. Kedua, komunikasi adalah kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk berinteraksi, berbagi data, dan berkolaborasi dengan pihak lain. Ketiga, pembuatan konten adalah kemampuan individu dalam membuat dan mengedit konten digital, serta memahami dasar perlindungan hak cipta. Keempat, keamanan adalah individu yang memiliki kemampuan dalam melindungi data dan privasi saat menggunakan teknologi digital. Kelima, pemecahan masalah adalah kemampuan untuk mengatasi masalah secara efektif dengan memanfaatkan pengetahuan dan alat, termasuk teknologi digital. Dari penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa *digital skills* sebagai kemampuan yang berhubungan dengan teknologi digital bukan hanya mencakup membuat konten, namun juga mendapatkan informasi, komunikasi, keamanan hingga pemecah masalah hal ini akan mendukung efektivitas individu di dunia kerja.

Sementara itu, faktor psikologis seperti *self efficacy* memainkan peranan yang signifikan dalam mengukur tingkat kesiapan seseorang sebelum terjun ke dunia kerja. Menurut Mamentu et al., (2023) *self efficacy* suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan penelitian sebelumnya Pratiwi et al., (2025) pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen di Universitas Negeri Makassar menunjukkan *self efficacy* mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan. Indikator *Self efficacy* Bandura, (1997) yaitu (1) Tingkat kesulitan (*Magnitude*) adalah Tingkat keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas berbagai tingkat kesulitan serta mengatasi hambatan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (2) Tingkat keyakinan (*Strength*) adalah kekuatan keyakinan seseorang pada potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlihat dari dedikasi, kerja keras, dan komitmen untuk mencapai hasil secara optimal. (3) Tingkat keluasan (*Generality*) adalah kemampuan individu untuk menerapkan keyakinan diri, beradaptasi dalam berbagai situasi guna mencapai keberhasilan. Dari penjelasan di atas, penulis mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan yang didukung oleh ketekunan dan kemampuan dalam beradaptasi di lingkungan maupun di dunia kerja.

Dalam studi ini, *self efficacy* digunakan sebagai variabel intervening untuk menguji peran keyakinan diri mahasiswa dalam memediasi hubungan antara *soft skills*, *digital skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy*. Pendapat ini diperkuat oleh studi sebelumnya yang menekankan bahwa *self efficacy* mampu memperkuat ikatan antara kompetensi yang

dimiliki individu melalui kesiapan kerja yang optimal. Menurut Fatihahsari dan Achmad (2026) *self efficacy* dapat berperan sebagai variabel perantara dengan mengaitkan mahasiswa yang mempunyai pengalaman seperti kegiatan magang yang menaikkan kesiapan kerja.

Meskipun sejumlah studi sebelumnya membuktikan bahwa *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Afif *et al.*, (2022), temuan tersebut belum sepenuhnya konsisten ketika dikaitkan dengan variabel psikologis seperti *self efficacy*, khususnya pada konteks Generasi Z. Di sisi lain, kajian mengenai *digital skills* masih relatif terbatas dan kerap disamakan dengan literasi digital, padahal keduanya memiliki cakupan yang berbeda, di mana *digital skills* meliputi kemampuan teknis, kognitif, dan sosial dalam pemanfaatan teknologi. Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian, terutama dalam mengkaji terkait *soft skills* dan *digital skills* terhadap kesiapan kerja secara simultan. Tidak hanya itu, fungsi *self efficacy* sebagai variabel intervening dalam konteks hubungan tersebut juga belum banyak dieksplorasi secara spesifik pada mahasiswa Generasi Z. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang mampu mengisi kesenjangan tersebut, khususnya dalam konteks kesiapan kerja pada era Industri 4.0.

Terdapat dua program yang disediakan, yaitu Strata 1 (S1) Manajemen dan Diploma 3 (D3) Pemasaran di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti. Saat ini, sekitar 85% mahasiswa STIM Budi Bakti berada pada rentang usia Generasi Z. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa, kampus telah menyediakan berbagai pelatihan melalui program IBCD (*Incubator Business and Career Development*) untuk menunjang kesiapan kerja. Namun demikian, implementasi program tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh tingkat partisipasi mahasiswa yang optimal. Selain itu, sebagian mahasiswa masih menunjukkan keterbatasan dalam menguasai *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, serta *digital skills* yang relevan dengan kebutuhan industri. Di sisi lain, terdapat indikasi bahwa kepercayaan diri (*self efficacy*) mahasiswa dalam beradaptasi dengan dunia kerja juga masih beragam, sehingga belum semua mahasiswa merasa siap untuk memasuki pasar kerja secara kompetitif. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara program pengembangan yang disediakan oleh kampus dengan kesiapan kerja aktual mahasiswa.

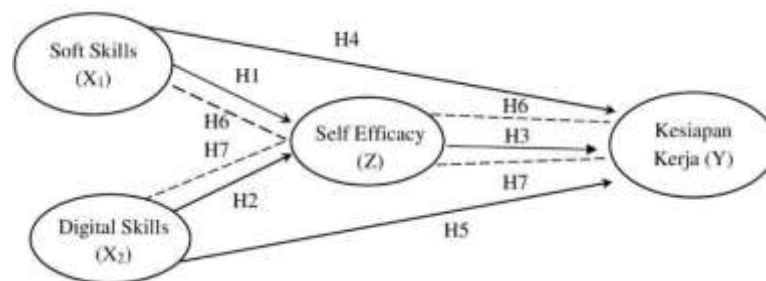
Berdasarkan pemaparan latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, bertujuan akan meneliti secara komprehensif pengaruh *soft skills* dan *digital skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di STIM Budi Bakti secara komprehensif. Penelitian ini juga, menguji variabel intervening yaitu *self efficacy* sebagai mediasi kaitan antara *soft skills* dan *digital skills* dengan kesiapan kerja. Penelitian ini, diharapkan mampu meningkatkan wawasan mendalam mengenai faktor penentu kesiapan kerja pada mahasiswa, sekaligus akan menjadi acuan landasan dalam merancang strategi pendidikan dan pelatihan tersebut lebih efisien guna memperkuat kompetensi dan daya saing lulusan di era Industri 4.0.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Metode *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM) melalui aplikasi software SmartPLS 4.0 dilakukan guna menganalisis data. Metode tersebut dipilih karena mampu menganalisis hubungan variabel laten yang kompleks, tidak memerlukan asumsi distribusi data yang ketat, serta cocok digunakan pada ukuran sampel yang tergolong kecil dan penelitian dengan model yang bersifat prediktif.

Penelitian ini akan mengukur variabel laten eksogen *soft skills* (X_1) yang diukur dengan 10 pertanyaan, *digital skills* (X_2) yang diukur dengan 20 pernyataan, variabel intervening *self efficacy* (Z) yang diukur dengan 10 pernyataan, dan variabel laten endogen kesiapan kerja (Y) yang diukur dengan 15 pertanyaan. Penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh melalui kajian pustaka, khususnya dari penelitian terdahulu yang relevan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti (2026)

Metode kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data di penelitian ini. Metode kuesioner (angket) Darwin *et al.*, (2021) adalah cara mengumpulkan data dengan menyajikan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam pola kuesioner untuk dijawab oleh responden sesuai dengan keperluan di setiap variabel penelitian. Teknik pengolahan data dalam penelitian memanfaatkan penggunaan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) skala likert instrumen guna menakar perilaku, tanggapan, dan pemahaman individu maupun lebih dari satu pihak terhadap fenomena sosial, dengan lima alternatif yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Penulis akan menyusun instrumen pernyataan melalui *Google Forms* sebagai alat kuesioner akan diberikan oleh Mahasiswa generasi Z STIM Budi Bakti. Penelitian ini memiliki 65 pertanyaan untuk menjawab masalah dalam penelitian, yang terdiri dari 5 pertanyaan identitas responden dan 55 pertanyaan. Penelitian ini dilaksanakan dalam tiga bulan yaitu, Maret hingga Mei 2026.

Mahasiswa Generasi Z STIM Budi Bakti menjadi subjek populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data akademik, jumlah mahasiswa aktif adalah 316 orang. Adapun metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Oleh karena itu, mahasiswa Generasi Z yang berada pada rentang tahun kelahiran 1997-2012 di STIM Budi Bakti juga sampel penelitian, dengan jumlah sebanyak 100

responden. Metode pengujian yang digunakan adalah uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, evaluasi nilai signifikansi, uji reliabilitas. Selain itu, dilakukan pula evaluasi model struktural (inner model), *q-square*, AVE. Pengujian hipotesis mencakup pengaruh langsung (*direct effect*), serta pengaruh tidak langsung *specific (indirect effect)*.

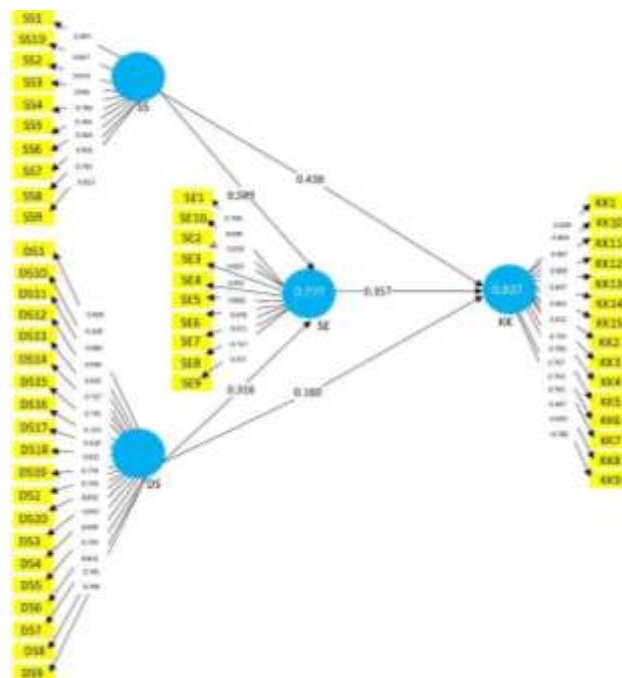
Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan analisis menggunakan SmartPLS 4.0, sehingga data yang diperoleh akan disajikan melalui pengujian *inner model*. Metode dalam penelitian ini mencakup beberapa variabel, meliputi 2 variabel laten eksogen (variabel bebas), 1 variabel mediasi, dan 1 variabel laten endogen (variabel terikat). Berdasarkan hasil dari temuan penelitian, sebagai berikut:

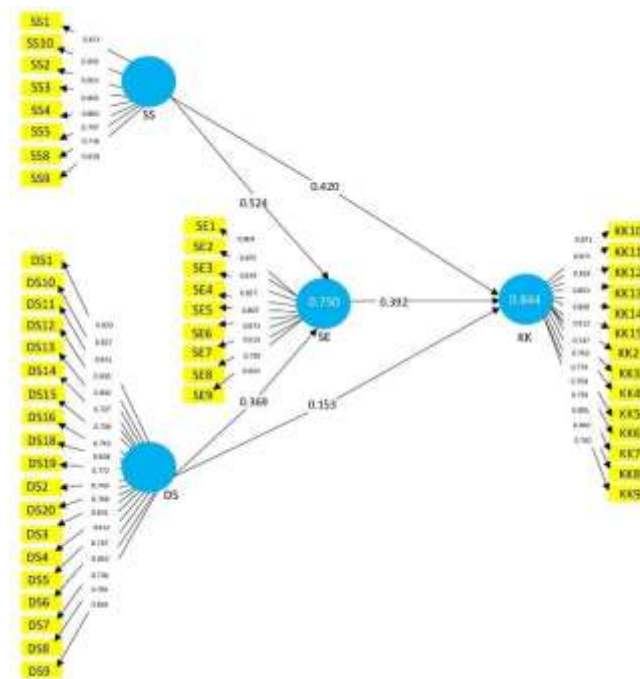
Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diuji melalui hasil nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Outer loading*. Model penelitian ini dapat dinyatakan valid apabila nilai AVE dan *outer loading* mencapai 0,7.



Gambar 2. Bagan Hasil uji koefisien jalur, *outer loading*, dan R-Square tahap awal

Berdasarkan pada gambar 1 diketahui bahwa sejumlah indikator nilai *outer loading* yang masih dibawah 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5 pada seluruh variabel. Oleh sebab itu, harus dilakukan re-estimasi indikator dengan mengurangi indikator bernilai kurang dari 0,5 dimulai dari hasil paling rendah hingga seluruh indikator memenuhi kriteria nilai *outer loading* dan AVE yang ditetapkan agar hasil analisis lebih valid dan reliabel.



Gambar 3. Bagan Hasil uji koefisien jalur, *outer loading*, dan R-Square tahap re-estimasi

Hasil pada gambar 2 bahwa semua *inner loading* di setiap indikator menghasilkan nilai melebihi 0,7. Selain itu variabel menunjukkan bahwa nilai AVE diatas 0,5 setelah dilakukan re-estimasi ulang. Semua indikator menunjukkan bahwa telah memenuhi nilai validitas konvergen dalam mengukur variabel laten.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan diuji melalui HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) sebagai parameter pengukuran. Hasil pengujian data dapat ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

Variabel Laten	Soft Skills (X ₁)	Kesiapan Kerja (Y)	Self Efficacy (Z)	Digital Skills (X ₂)
Soft Skills (X ₁)				
Kesiapan Kerja (Y)	0,937			
Self Efficacy (Z)	0,905	0,915		
Digital Skills (X ₂)	0,926	0,874	0,863	

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan table 1, nilai hasil uji validitas diskriminan, diketahui bahwa hubungan antara variabel kesiapan kerja (Y) terhadap *soft skills* (X₁) sebesar 0,937, *self efficacy* (Z) terhadap *soft skills* (X₁) sebesar 0,905, serta *self efficacy* (Z) terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 0,915, hubungan *digital skills* (X₂) terhadap *soft skills* (X₁) sebesar 0,926 yang menunjukkan bahwa nilai di atas 0,90 sehingga terindikasi belum memenuhi validitas diskriminan. Sementara itu, *digital skills* (X₂) terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 0,874 dan *digital skills*

(X₂) terhadap *self efficacy* (Z) sebesar 0,863 menunjukkan nilai di bawah 0,90 sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

AVE

Uji *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai validitas konvergen pada suatu konstruk dalam model penelitian. Suatu konstruk akan dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5, yang mengindikasikan bahwa konstruk tersebut mampu menerangkan lebih dari 50% variasi indikatornya. Pada penelitian ini menghasilkan nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Laten	AVE
<i>Soft Skills</i> (X ₁)	0,652
<i>Digital Skills</i> (X ₂)	0,640
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,688
Kesiapan Kerja (Y)	0,667

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

Reliabilitas

Tahap untuk menilai reliabilitas ialah menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk akan dinyatakan memenuhi reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Hasil *reliability* terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Soft Skills</i> (X ₁)	0.968	0.917	Reliabel
<i>Digital Skills</i> (X ₂)	0.960	0.964	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.943	0.951	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.933	0.943	Reliabel

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan table 3, nilai hasil bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini telah reliabel.

Evaluasi Inner Model

Tahap berikutnya setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas adalah evaluasi *inner model* dengan menggunakan *software* Smart PLS. Parameter yang digunakan meliputi koefisien determinasi (R₂) dan koefisien jalur (t-value). Nilai R₂ menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel, yang hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kesiapan Kerja (Y)	0,844
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,750

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

Pada penelitian ini mencakup dua variabel laten endogen oleh karena itu, nilai R² yang digunakan adalah nilai R² gabungan, yang mewakili *Goodness of Fit* (GOF). Nilai R² total digunakan untuk menghitung *Goodness of Fit* (GOF), maka nilai *Goodness of Fit* (GOF) sebagai berikut:

$$Gof = 1 - ((1 - R_1)(1 - R_2)) = 1 - ((1 - 0.844)(1 - 0.750)) = 0.961$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai GOF yang diperoleh sebesar 0,961. Hal ini menunjukkan bahwa 96,1% variasi data dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Evaluasi Nilai Signifikansi

Evaluasi signifikansi digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis. Hasil pengujian *model structural* melalui proses *bootstrapping*, hasil penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Model Struktural

Variabel	Koef	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
<i>Soft Skills</i> (X ₁) → Kesiapan Kerja (Y)	0,420	0,097	4,345	0,000	Signifikan
<i>Soft Skills</i> (X ₁) → <i>Self Efficacy</i> (Z)	0,524	0,143	3,655	0,000	Signifikan
<i>Self Efficacy</i> (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	0,392	0,103	3,808	0,000	Signifikan
<i>Digital Skills</i> (X ₂) → Kesiapan Kerja (Y)	0,153	0,100	1,534	0,125	Tidak Signifikan
<i>Digital Skills</i> (X ₂) → <i>Self Efficacy</i> (Z)	0,369	0,141	2,607	0,009	Signifikan
<i>Soft Skills</i> (X ₁) → <i>Self Efficacy</i> (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	0,205	0,079	2,608	0,009	Signifikan
<i>Digital Skills</i> (X ₂) → <i>Self Efficacy</i> (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	0,144	0,070	2,063	0,039	Signifikan

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

- a. Hasil temuan hipotesis 1 mengungkapkan mengenai *Soft Skills* (X₁) berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* (Z). Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh 0,000 pada nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan. Karenanya, terbukti bahwa *soft skills* memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*. Dengan nilai pengaruh sebesar 0,524 menunjukkan bahwa *soft skills* dapat meningkatkan *self efficacy* sebesar 52,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lebih baik *soft skills* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya.
- b. Hasil temuan hipotesis 2 mengungkapkan mengenai *Digital Skills* (X₂) berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* (Z). Berdasarkan pada tabel di atas, menghasilkan nilai p-

value sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian, terbukti bahwa *digital skills* memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*. Dengan nilai pengaruh sebesar 0,369 menunjukkan bahwa *digital skills* dapat meningkatkan *self efficacy* sebesar 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja maupun pembelajaran.

- c. Hasil temuan hipotesis 3 mengungkapkan mengenai *Self Efficacy* (Z) pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y). Berdasarkan pada tabel awal, menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan, sehingga terbukti bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan nilai pengaruh sebesar 0,392 menunjukkan bahwa kesiapan kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja sebesar 39,2%. Yakni, bahwa *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri sehingga akan lebih siap dalam memasuki dunia kerja.
- d. Hasil temuan hipotesis 4 mengungkapkan tentang *Soft Skills* (X_1) berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y). Berdasarkan pada tabel sebelumnya, menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan, sehingga terbukti bahwa *soft skills* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan nilai pengaruh sebesar 0,420 menunjukkan bahwa *soft skills* dapat meningkatkan kesiapan kerja sebesar 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skills* yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi, bekerja sama dalam tim, serta memiliki keadaan siap menjalani aktivitas kerja.
- e. Hasil penemuan hipotesis 5 mengungkapkan terkait *Digital Skills* (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Berdasarkan pada tabel, menghasilkan nilai p-value sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan, beserta taraf pengaruh sebesar 0,153 menunjukkan bahwa *digital skills* dapat meningkatkan kesiapan kerja sebesar 15,3%, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai t-statistik < 1,96 dan nilai p-value > 0,05. Bahwa kemampuan *digital skills* individu dalam menggunakan teknologi digital masih kurang optimal untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi bidang pekerjaan.
- f. Hasil temuan hipotesis 6 menyatakan terkait dengan *Soft Skills* (X_1) positif terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui *Self Efficacy* (Z). Hasil dari tabel diperoleh p-value sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan, terbukti bahwa *Soft Skills* terhadap kesiapan kerja melalui *Self Efficacy*. Dengan nilai pengaruh sebesar 0,205 membuktikan bahwa *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui *Self Efficacy* (Z) sebesar 20,5%. Bahwa kemampuan *soft skills* yang baik dapat meningkatkan keyakinan diri individu (*Self Efficacy*), sehingga mampu mengoptimalkan kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja.
- g. Hasil temuan hipotesis 7 mengungkapkan bahwa *Digital Skills* (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui *Self Efficacy* (Z). Berdasarkan pada tabel di atas, nilai p-value sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan, sehingga terbukti hasil nilai pengaruh 0,144 *digital skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebesar 1,44%. Hal ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* tidak dapat menjadi penghubung antara *digital skills* terhadap kesiapan kerja. Artinya,

kemampuan digital belum tentu meningkatkan kesiapan kerja melalui keyakinan diri, karena kesiapan kerja juga dipengaruhi berbagai faktor lain seperti, pengalaman, lingkungan belajar, serta kemampuan non-teknis.

Pembahasan

Berdasarkan hasil interpretasi hasil analisis diatas, dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *soft skills* terhadap *self efficacy*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *soft skills* terhadap *self efficacy* dengan nilai original sample senilai 0,524. Perhitungan dari t-statistik sebesar 3,655 ($>1,97$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$) menerangkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga hipotesis (H_1) diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, *soft skills* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Penemuan penelitian menguatkan bukti empiris mengenai *soft skills* terhadap *self efficacy*. Hal ini konsisten dengan Butar-butar & Wijaya, (2025) serta Paais & Apituley, (2023) yang sama-sama menyimpulkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* mahasiswa. Diartikan bahwa kemampuan pada interaksi sosial dan pemecahan masalah dapat menguatkan kepercayaan diri.

2. Pengaruh *digital skills* terhadap *self efficacy*

Pengujian hasil hipotesis kedua (H_2) bahwa *digital skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* yang memiliki nilai original sample senilai 0,369 dengan nilai t-statistik 2,607 ($> 1,97$) dan p-value 0,009 ($< 0,05$), sehingga hipotesis (H_2) diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menegaskan bahwa *digital skills* dapat meningkatkan *self efficacy* dalam menghadapi tantangan teknologi.

Penemuan dalam penelitian menandakan bahwa *digital skills* berpengaruh terhadap *self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan dan sejalan dengan temuan Ratnasari dan Irwan, (2025) yang menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital dengan *self efficacy* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. Dengan ini, *digital skills* terhadap *self efficacy* mampu meningkatkan rasa kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan teknologi.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja

Pengujian hasil hipotesis ketiga menunjukkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, 0,392 sebagai hasil nilai original sample. Nilai t-statistik sebesar 3,808 ($> 1,97$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$) terbukti bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja, sehingga hipotesis (H_3) diterima dan H_0 ditolak.

Self efficacy terhadap kesiapan kerja yang sejalan dengan penelitian sebelumnya Widiyawati *et al.*, (2024) serta Dwifani dan Hendarman, (2023) menyatakan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan profesional.

4. Pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja

Pengujian hasil hipotesis keempat menunjukkan hasil original sample senilai 0,420. Nilai pada t-statistik sebesar 4,345 ($> 1,97$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$)

membuktikan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis (H₄) diterima dan H₀ ditolak.

Studi diperkuat bahwa *soft skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan sejalan dengan kajian-kajian terdahulu Adelia dan Mardalis, (2024) dan Alfiana *et al.*, (2024) yang menemukan *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, kemampuan *soft skills* yang dimiliki individu akan mampu mempermudah proses beradaptasi di lingkungan kerja.

5. Pengaruh *digital skills* terhadap kesiapan kerja

Pengujian hasil *digital skills* terhadap kesiapan kerja pada hipotesis kelima membuktikan hasil original sample sebesar 0,153. Nilai pada t-statistik sebesar 1,534 (< 1,97) dan p-value 0,125 (> 0,05). Dengan demikian, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara *digital skills* terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis (H₅) ditolak dan H₀ diterima.

Riset ini dikuatkan dengan kajian terdahulu Suhada *et al.*, (2026) mengenai keterampilan praktik terhadap kesiapan kerja mengemukakan bahwa keterampilan digital (*Digital Skills*) tidak berpengaruh langsung pada kesiapan kerja digital (*Digital Work Readiness*). Dengan demikian, memiliki kompetensi teknis saja tidak cukup untuk individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di era digital.

6. Pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening

Pengujian hasil hipotesis keenam bahwa nilai *soft skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* menghasilkan 0,205 pada original sample. Hasil t-statistik sebesar 2,608 (> 1,97) dan p-value sebesar 0,009 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis (H₆) diterima dan H₀ ditolak, menghasilkan positif dan signifikan pada *soft skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening.

Temuan pada penelitian ini diperkuat dengan bukti kajian terdahulu Sinaga, (2024) positif dan signifikan pada *soft skills* terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri (*self efficacy*) sebagai variabel intervening. Hasil tersebut membuktikan bahwa memiliki *soft skills* dengan baik maka akan meningkatkan kesiapan kerja melalui *self efficacy*.

7. Pengaruh *digital skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan hasil original sample sebesar 0,144 dengan t-statistik 2,063 (> 1,97) dan p-value sebesar 0,039 (> 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa *digital skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening* signifikan, sehingga hipotesis (H₇) diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian, *digital skills* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan dapat memediasi hubungan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening.

Temuan dalam penelitian membuktikan bahwa kajian terdahulu Purnama *et al.*, (2024) menyatakan *digital literacy* dan *self-efficacy* secara simultan dengan kesiapan kerja memperoleh hasil nilai positif dan signifikan secara bersama-sama. Hasil tersebut mengindikasikan dengan memiliki kemampuan *digital skills* mahasiswa cukup kuat untuk mendukung peningkatan kesiapan kerja melalui *self efficacy*.

Simpulan

Berdasarkan temuan yang didapatkan dalam penelitian, memberikan implikasi penting mengenai kesiapan kerja mahasiswa di era digital tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis saja, tetapi juga oleh penguasaan *soft skills*, *digital skills*, dan tingkat *self efficacy* individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* dan *digital skills* juga terbukti berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Selain itu, *soft skills* dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun *digital skills* tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung, bahwa *self efficacy* terbukti mampu memediasi pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja, yang berarti *self efficacy* mampu menjadi penghubung dalam memperkuat pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja. Serta, variabel *self efficacy* juga terbukti mampu memediasi pengaruh *digital skills* terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan *digital skills* mahasiswa mampu meningkatkan kesiapan kerja melalui *self efficacy*. Oleh karena itu, secara praktis lembaga pendidikan tinggi disarankan untuk memperkuat program pengembangan *soft skills* dan *digital skills* melalui pelatihan berbasis teknologi, pembelajaran kolaboratif, seminar karier, program magang, dan praktik kerja nyata sehingga mahasiswa dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan kerja mereka secara efektif guna memenuhi tuntutan pekerjaan di era digital. Disarankan bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti pengalaman kerja, lingkungan belajar, atau pelatihan praktis agar model penelitian lebih komprehensif serta mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian di masa mendatang juga dapat melibatkan responden yang lebih beragam serta membandingkan karakteristik mahasiswa dari program studi atau perguruan tinggi guna memperoleh hasil yang lebih representatif.

Referensi

- Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, soft skill, efikasi diri dan literasi digital terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Ekonomika Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syari'ah*, 13(1), 130–142. <https://doi.org/10.24903/je.v13i1.2703>
- Afif, N., Hasna, A., & Arifin. (2022). Kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di era digital: Cukupkah hanya hard skills? *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 14(1), 50–62. <https://doi.org/10.22225/kr.14.1.2022.50-62>
- Alfiana, R., Indiworo, H. E., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh soft skill, hard skill dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang). 4.
- Ariasepta. (2022). *Program soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Islam Riau di era Revolusi Industri 4.0*.

- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Audrin, B., Audrin, C., & Salamin, X. (2024). Digital skills at work: Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. *Technological Forecasting and Social Change*, 202. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279>
- Baihaqi, W. M., Sulistiyana, F., & Fadholi, A. (2021). Pengenalan artificial intelligence untuk siswa dalam menghadapi dunia kerja di era Revolusi Industri 4.0. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 79–88. <https://doi.org/10.46576/rjpkm.v2i1.876>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Beno, A., Hasanudin, & Jaya, A. (2025). The influence of internship experience and soft skills on work readiness mediated by self-efficacy. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*, 4(3), 547–566. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324>
- Butar-Butar, R., & Wijaya, T. (2025). The influence of hard skills and soft skills on work readiness through self-efficacy as an intervening variable in students. *International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews (IJHS)*. <https://doi.org/10.62951/ijhs.v2i3.445>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Dewi, P. W. K., & Kusuma, P. S. A. J. (2024). Pengaruh soft skill dan hard skill pada mahasiswa tingkat akhir program studi akuntansi terhadap kesiapan kerja studi kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar.
- Dwifani, D., & Hendarman, A. F. (2023). Relationship among self-efficacy, digital mindset, and resilience towards work readiness in Industry 4.0. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(12), 24–31.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis motivasi kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Fatihahsari, R. D., & Achmad, N. (2026). Pengaruh soft skills dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z dengan digital literacy sebagai variabel intervening pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 7(3), 2042–2058.

- 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.
- Hardiana, R. D., Sobandi, A., Sagala, H. K. N. R., & Ramdhany, M. A. (2023). Pengaruh self-efficacy dan soft skill terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XI jurusan akuntansi SMKN 3 Bandung tahun ajaran 2022/2023. *Pendidikan Akuntansi dan Keuangan*, 11, 239–249.
- Khasanah, D. N., & Facrunnisa, O. (2026). Digital skills dan interpersonal skills untuk peningkatan kesiapan karir pada mahasiswa dengan adaptability sebagai variabel mediasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 9736–9744. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4918>
- Leesakul, N., Oostveen, A. M., Eimpntaite, I., Wilson, M. L., & Hyde, R. (2022). Workplace 4.0: Exploring the implications of technology adoption in digital manufacturing on a sustainable workforce. <https://doi.org/10.3390/su14063311>
- Maharani. (2025). *Pengaruh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung*.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh self-efficacy, soft skill, self-esteem dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Muliasari, D., Sudarno, & Octoria, D. (2024). Pengaruh literasi digital dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Paais, M., & Apituley, M. R. (2023). Pengaruh kemampuan hard skill dan soft skill terhadap self-efficacy mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 13(3), 471. <https://doi.org/10.24127/gdn.v13i3.7838>
- Pratiwi, A. L., Amin, A. M., & Natsir, U. D. (2025). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, 3. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2807>
- Purnama, S. I., Dyah, C., Indrawati, S., & Akbarini, N. R. (2024). Pengaruh digital literacy dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo. *Jurnal*

- Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 65.
<https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.75699>
- 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>
- Ramli, M. A., Ibrahim, I., Umar, U., & Rais, M. (2025). Pengaruh pengembangan karir, motivasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Hadji Kalla. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 104–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.376>
- Ratnasari, R., & Irwan, S. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan self-efficacy sebagai variabel intervening pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. *Jurnal GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17, 2088–1312. <https://doi.org/10.58890/jkb.v17i2.476>
- Sa'adah, D. Z., Dinanti, S. T., Khasanah, M., Nisa, M. C., Utami, A. T., & Febriansyah, O. (2025). Unlocking Gen Z creativity: Soft skill kunci menghadapi dinamika karier masa depan. *SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 3(5), 127–137. <https://doi.org/10.61132/santri.v3i5.1917>
- Sinaga, J. V. (2024). *Pengaruh soft skill dan hard skill mahasiswa dalam menghadapi kesiapan kerja dengan efikasi diri sebagai variabel intervening*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhada, S., Idries Fahmy A., Wulandari Novi D., Oktariantara, I., Romandhani, A. O., & Riyadho, A. (2025). Digital skills and work readiness: Unveiling the mediating effect of digital self-efficacy. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. <https://doi.org/10.36406/jam.v23i1.262>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>
- Visser, C., & Terblanche, N. (2025). The soft-skills characteristics of Generation Z employees: A scoping review and research agenda. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2975>
- Vuorikari, R., Pokropek, A., & Munoz, J. C. (2025). Enhancing digital skills assessment: Introducing compact tools for measuring digital competence. *Technology, Knowledge and Learning*. <https://doi.org/10.1007/s10758-025-09825-x>
- Wardani, F. K., Isnain, A., Alifah, A. N., Khasanah, P. U., Nabila, F. A., P., S. I., Astikawati, H., & Hsuna, A. N. (2021). The construction of work readiness scale, 78–87.

Widiyawati, S., Syamsuri, A. R., & Roesdy, R. (2024). Analisis soft skill dan efikasi diri mahasiswa dalam mempersiapkan kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 357–367