

SKRIPSI

**PENGARUH *GROWTH MINDSET* DAN *UPSKILLING*
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA GEN Z
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)**



Oleh

Moh. Kamil Nur Sakha

NIM: 220501110163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

SKRIPSI

PENGARUH *GROWTH MINDSET* DAN *UPSKILLING* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA GEN Z MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

Moh. Kamil Nur Sakha

NIM: 220501110163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GROWTH MINDSET DAN UPSKILLING
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA GEN Z MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada
Mahasiswa Akhir di Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh

Moh Kamil Nur Sakha

NIM : 220501110163

Telah Disetujui Pada Tanggal 27 April 2026

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GROWTH MINDSET DAN UPSKILLING
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA GEN Z MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada
Mahasiswa Akhir di Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

MOH KAMIL NUR SAKHA

NIM : 220501110163

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 7 Mei 2026

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002
- 2 Anggota Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Kamil Nur Sakha

NIM : 220501110163

Fakultas/Program Studi: Ekonomi/Manajemen

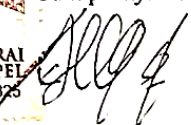
Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH GROWTH MINDSET DAN UPSKILLING TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA GEN Z MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 28 April 2025

buat pernyataan,

METERAI TEMPEL
CO 7E ANX390483325

Moh. Kamil Nur Sakha
NIM: 220501110163

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur diucapkan kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan hidayah-Nya, penelitian dengan judul “Pengaruh *Growth Mindset* dan *Upskilling* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)”, dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju terang benderang.

Skripsi ini saya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda yang merupakan pilar kekuatan utama dalam hidup saya. Terima kasih atas doa di sepertiga malam yang menembus langit, kasih sayang yang tak pernah putus, serta pengorbanan keringat dan air mata demi melihat saya meraih gelar ini. Keberhasilan ini adalah kado kecil dan bentuk tanggung jawab saya untuk segala peluh yang kalian curahkan. Skripsi ini bukan hanya milik saya, tetapi juga milik kalian.

Dengan rasa bangga, skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri. Terima kasih telah memilih untuk tidak berhenti saat segalanya terasa berat. Terima kasih telah berani melakukan sesuatu untuk membuat dirimu bermanfaat, mengalahkan rasa malas, dan tetap menjaga motivasi di tengah tekanan revisi. Kamu telah membuktikan bahwa orang yang berhasil bukan hanya soal teori, tetapi soal ketangguhan mental yang telah kamu lalui selama ini

Dengan segala hormat, saya persembahkan juga skripsi ini kepada almamater tercinta UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terkhusus Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Dosen pembimbing saya yang sudah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengarahkan dan membantu saya selama proses penulisan skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

“Keberhasilan hanya berpihak kepada mereka yang berani mencoba”

“Fortis Fortuna Adiuvat”

~John Wick

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, serta hidayah-Nya, penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis. Shalawat serta salam tidak lupa saya panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang sudah menyebarkan agama Islam sebagai pedoman hidup dan petunjuk bagi umat Islam, dan membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, dan pemikiran banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M. Si, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc, M.E.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Dr. Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M. Sc, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak memberi arahan dan sabar mengajari saya dalam proses penyusunan penulisan skripsi kali ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang memberikan banyak ilmu pengetahuan selama saya kuliah.
6. Seluruh responden yang sudah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner saya, karena melalui bantuan tersebut penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Saridi dan Ibu Pujiati yang sudah banyak memberikan doa, motivasi, serta dukungan selama proses perkuliahan, baik secara emosional maupun material. Berkat dukungan dan kepercayaan yang diberikan saya bisa menyelesaikan amanah untuk menyelesaikan perkuliahan ini dengan sangat lancar.

8. Kepada seseorang yang spesial bagi penulis, Widad Naurah yang selalu menemani, memberikan dukungan positif, dan sabar mendengar keluhan yang penulis utarakan. Terima kasih telah menjadi support system terbaik dan alasan bagi penulis untuk terus melangkah hingga ke titik ini.
9. Kepada seluruh teman-teman yang telah kebersamai dan memberikan dukungan serta mendengar keluhan penulis, hingga bisa terselesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada seluruh pihak yang terkait yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, atas segala bentuk bantuan, dukungan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini hingga langkah terakhir di jenjang perkuliahan.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
مستخلص البحث.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORI.....	15
2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Kajian Teori.....	24
2.2.1 <i>Grand Theory</i>	24
2.2.2 <i>Growth Mindset</i>	25
2.2.3 <i>Upskilling</i>	29
2.2.4 Motivasi	32
2.2.5 Kesiapan Kerja	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1 Pengaruh antara <i>Growth Mindset</i> dan Kesiapan Kerja	39
2.3.2 Pengaruh antara <i>Upskilling</i> dan Kesiapan Kerja.....	40

2.3.3 Pengaruh antara <i>Growth Mindset</i> dan Motivasi.....	41
2.3.4 Pengaruh antara <i>Upskilling</i> dan Motivasi	42
2.3.5 Pengaruh antara Motivasi dan Kesiapan Kerja	42
2.3.6 Motivasi memediasi hubungan <i>Growth Mindset</i> terhadap Kesiapan Kerja.....	43
2.3.7 Motivasi memediasi hubungan <i>Upskilling</i> terhadap Kesiapan Kerja ..	44
2.4 Kerangka Konseptual	45
2.5 Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	47
3.2 Lokasi Penelitian.....	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.5 Data dan Jenis Data.....	50
3.5.1 Data Primer	50
3.5.2 Data Sekunder	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Definisi Operasional Variabel	51
3.7.1 Variabel Independen.....	51
3.7.2 Variabel Dependen	52
3.7.3 Variabel Mediasi.....	53
3.8 Skala Pengukuran.....	56
3.9 Analisis Data	56
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	56
3.9.2 Teknik Analisis.....	57
3.9.3 <i>Measurement Model</i> (Outer Model).....	57
3.9.4 <i>Structural Model</i> (Inner Model).....	59
3.9.5 Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.1.2 Deskripsi Umum Responden	62
4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	65
4.1.4 Pengolahan Data.....	70
4.2 Pembahasan.....	81
4.2.1 Pengaruh <i>Growth Mindset</i> (X1) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)	81
4.2.2 Pengaruh <i>Upskilling</i> (X2) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) .	85
4.2.3 Pengaruh <i>Growth Mindset</i> (X1) Terhadap Motivasi Mahasiswa (Z) ...	89
4.2.4 Pengaruh <i>Upskilling</i> (X2) Terhadap Motivasi Mahasiswa (Z)	93
4.2.5 Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)	96
4.2.6 Pengaruh <i>Growth Mindset</i> (X1) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) Melalui Motivasi (Z) Sebagai Mediasi	100
4.2.7 Pengaruh <i>Upskilling</i> (X2) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) Melalui Motivasi (Z) Sebagai Mediasi	104
BAB V PENUTUP	108
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	114
DAFTAR LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 3. 2 Skala Likert	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas.....	64
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Growth Mindset.....	65
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Upskilling	66
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja	67
Tabel 4. 7 Distirbusi Frekuensi Variabel Motivasi	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Convergent Validity (Factor Loading).....	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Average Varian Extracted (AVE)	72
Tabel 4. 10 Nilai Cross Loading	73
Tabel 4. 11 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	74
Tabel 4. 12 Nilai R-Square.....	76
Tabel 4. 13 Nilai F-Square	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)	78
Tabel 4. 15 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Core Skill Tahun 2025	2
Gambar 1. 2 Data Pengangguran di Kota Malang 2025	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	45

ABSTRAK

Sakha, Kamil Nur 2026, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Growth Mindset* dan *Upskilling* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)”

Pembimbing: Ikhsan Maksum, M. Sc

Kata Kunci: ***Growth Mindset, Upskilling, Motivasi, Kesiapan Kerja, Mahasiswa***

Perubahan dunia kerja yang semakin pesat ini tentunya akan menciptakan persaingan yang ketat diantara calon pekerja, khususnya para mahasiswa yang akan terjun ke dalam dunia kerja. Para mahasiswa ini akan dituntut untuk memiliki kemampuan yang relevan sesuai dengan kebutuhan industri modern. Sehingga para mahasiswa ini perlu memiliki mental *growth mindset*, melakukan *upskilling*, dan mempunyai motivasi dalam diri supaya mereka mampu menghadapi tantangan dan dapat bersaing di industri global saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *growth mindset* dan *upskilling* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan melibatkan sampel sebanyak 155 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu mahasiswa Generasi Z berusia 17 – 25 Tahun yang saat ini sedang menempuh semester akhir dan berdomisili di Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan *Google Form*. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 melalui pengujian outer model, inner model, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sementara itu, *upskilling* dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selanjutnya, *growth mindset* juga memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi mahasiswa. Disisi lain, *upskilling* juga diketahui memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi mahasiswa. Selain itu, motivasi berperan sebagai mediasi penuh pada hubungan *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sedangkan, motivasi masih belum mampu berperan sebagai mediasi pada hubungan *upskilling* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan hasil yang tidak signifikan.

ABSTRACT

Sakha, Kamil Nur 2026, *THESIS*. Title: *The Influence of Growth Mindset and Upskilling on Work Readiness of Gen Z Students Through Motivation as a Mediating Variable (A Study on Final Year Students in Malang City)*”

Supervisor: Ikhsan Maksum, M. Sc

Keywords: **Growth Mindset, Upskilling, Motivation, Work Readiness, Students**

This increasingly rapid change in the world of work will certainly create intense competition among job candidates, especially students who are about to enter the workforce. These students will be required to have skills that are relevant to the needs of the modern industry. Therefore, these students need to have a growth mindset, engage in upskilling, and possess internal motivation so that they are able to face challenges and compete in today's global industry. This study aims to analyze the influence of growth mindset and upskilling on the work readiness of Gen Z students through motivation as a mediating variable.

This study uses a descriptive quantitative approach, involving a sample of 155 respondents. The sampling technique uses purposive sampling, namely Generation Z students aged 17 – 25 years who are currently in their final semester and reside in Malang City. Data collection was carried out through the distribution of online questionnaires using Google Forms. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) method with SmartPLS version 4.0 software through testing the outer model, inner model, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that a growth mindset does not have a direct effect on students' job readiness. Meanwhile, upskilling and motivation each have a direct effect on students' job readiness. Furthermore, a growth mindset also has a direct effect on students' motivation. On the other hand, upskilling is also known to have a direct effect on student motivation. In addition, motivation acts as a full mediator in the relationship between growth mindset and students' work readiness. Meanwhile, motivation has not yet been able to act as a mediator in the relationship between upskilling and students' work readiness, with results that are not significant.

مستخلص البحث

محمد كامل نور سخا، 2026، البحث الجامعي. تأثير عقلية النمو وتطوير المهارات على جاهزية طلاب الجيل Z للعمل من خلال الدافع كمتغير وسيط (دراسة حول طلاب السنة النهائية في مدينة مالانج).

المشرف : إحسان معصوم، الماجستير

الكلمات الأساسية: عقلية النمو، تطوير المهارات، التحفيز، جاهزية العمل، الطلاب

من المؤكد أن هذه التغيرات المتسارعة في عالم العمل ستخلق منافسة شديدة بين العمال المحتملين، وخاصة الطلاب الذين سيدخلون عالم العمل. سيُطلب من هؤلاء الطلاب امتلاك المهارات ذات الصلة وفقاً لاحتياجات الصناعة الحديثة. لذلك، يحتاج هؤلاء الطلاب إلى امتلاك عقلية النمو، وتطوير مهاراتهم، والتحفيز الذاتي حتى يتمكنوا من مواجهة التحديات والمنافسة في الصناعة العالمية اليوم. ويهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير عقلية النمو وتطوير المهارات على جاهزية طلاب الجيل Z للعمل من خلال الدافع كمتغير وسيط.

استخدم هذا البحث منهجاً وصفيّاً كمياً، وشمل عينة مكونة من 155 مستجيباً. واعتمدت تقنية أخذ العينات على أسلوب العينة الهادفة، وتحديدًا طلاب الجيل Z الذين تتراوح أعمارهم بين 17 و 25 عامًا والذين يدرسون حاليًا في الفصل الدراسي الأخير وقيمون في مدينة مالانج. تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني باستخدام نماذج جوجل. وتم تحليل البيانات باستخدام طريقة نموذج المعادلات الهيكلية - المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) باستخدام برنامج SmartPLS الإصدار 4.0 من خلال اختبار النموذج الخارجي، واختبار النموذج الداخلي، واختبار الفرضيات.

تشير نتائج هذا البحث إلى أن عقلية النمو لا تؤثر بشكل مباشر على جاهزية الطلاب لسوق العمل. في المقابل، يؤثر كل من تطوير المهارات والتحفيز بشكل مباشر على جاهزية الطلاب لسوق العمل. علاوة على ذلك، فإنّ عقلية النمو تؤثر بشكل مباشر على دافعية الطلاب. وبالمقابل، من المعروف أيضاً أن تطوير المهارات له تأثير مباشر على دافعية الطلاب. علاوة على ذلك، لعب الدافع دورًا وسيطًا كاملاً في العلاقة بين عقلية النمو واستعداد الطلاب لسوق العمل. في المقابل، لم يتمكن الدافع من التأثير كوسيط في العلاقة بين تطوير المهارات واستعداد الطلاب لسوق العمل، وكانت النتائج غير دالة إحصائيًا.

BAB I

PENDAHULUAN

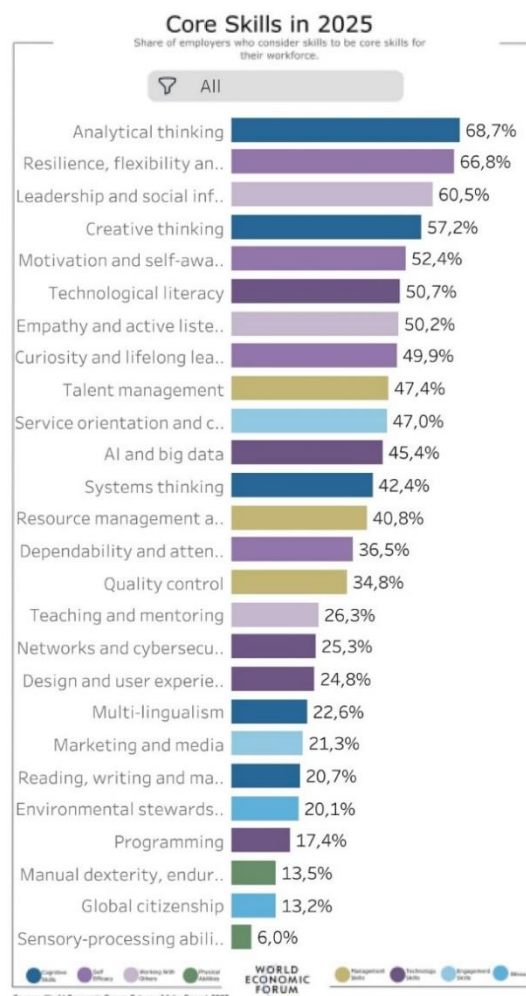
1.1 Latar Belakang

Dunia kerja saat ini tengah berada dalam perubahan besar ditandai dengan kemajuan transformasi digital yang cukup pesat yang didorong oleh adanya Industri Keempat (Industri 4.0) dan *Society 5.0*. Kemajuan era ini ditandai dengan konvergensi teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan AI (*Artificial Intelligence*), hal ini telah mengubah cara manusia dalam bekerja dan berinteraksi secara fundamental. Fenomena ini menciptakan persaingan kerja yang bersifat non-linear, dimana model bisnis dan peran pekerjaan yang bersifat tradisional akan tertinggal dalam kurun waktu yang singkat, dan digantikan dengan peran dan jenis pekerjaan baru yang menuntut kita pada kemampuan yang berbeda. Sehingga, keterampilan profesional dan pengetahuan statis yang dimiliki individu ketika lulus di jenjang pendidikan kini tidak lagi menjadi satu-satunya penentu keberhasilan, melainkan inovasi, adaptivitas, dan kreativitas dalam memanfaatkan media digital kini menjadi salah satu kunci utama daya saing dalam dunia kerja (Suda Nurjani, 2020).

Adanya transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan dalam dunia kerja. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam menjamin keberhasilan implementasi digitalisasi di berbagai lini di sebuah lingkungan pekerjaan. Banyak bidang pekerjaan yang masih mengalami *competency gap* antara kemampuan aktual karyawan dengan tuntutan teknologi baru yang digunakan. Ketidaksiapan ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam mengadopsi berbagai sistem dan aplikasi digital yang digunakan dalam pekerjaannya. Dalam studi yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2011) disebutkan bahwa lebih dari 70% transformasi digital gagal mencapai tujuan karena rendahnya kesiapan SDM. Kegagalan ini tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan teknis, melainkan juga resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan yang relevan, dan tidak adanya kompetensi digital dasar. Kesiapan digital SDM tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencakup

sikap, motivasi, dan keterbukaan terhadap perubahan (Alam & Purwanto, 2025). Selain itu, perubahan tranformasi ini juga telah menggeser kompetensi inti yang dibutuhkan oleh dunia kerja, yang dimana tidak lagi cukup hanya dengan kepemimpinan dan komunikasi melainkan juga literasi digital, kemampuan berpikir komputasional, dan pengambilan keputusan berbasis data (Nurul *et al.*, 2025).

Gambar 1. 1
Core Skill Tahun 2025



(Sumber: Laporan WEF, 2025)

Fenomena transformasi digital yang cukup pesat ini secara langsung melahirkan sebuah tantangan global yang cukup krusial seperti kesenjangan keterampilan (*Skills Gap*). Dilansir dari Laporan “*The Future of Jobs*” dari *World Economic Forum* (WEF), diperkirakan pada tahun 2025, keterampilan

seperti pemikiran analitis (*analytical thinking*), pemikiran kreatif (*creative thinking*), dan pemecahan masalah secara kompleks (*complex problem solving*) akan menjadi *skill* yang paling dicari. Keterampilan teknis seperti literasi digital, pemahaman AI dan big data, serta keamanan siber juga menjadi fondasi penting yang tidak dapat dihindarkan. Hal itu menandakan bahwa kebutuhan akan keterampilan bukan lagi menjadi sebuah pilihan, melainkan sebuah kewajiban yang harus dilakukan untuk menjaga relevansi dan daya saing individu untuk jenjang karier kedepannya di tengah otomatisasi yang semakin masif saat ini (WEF, 2025).

Fakta bahwa paruh-waktu (*half-life*) dari sebuah keterampilan profesional kini kurang dari lima tahun menegaskan bahwa pembelajaran tidak lagi berhenti setelah kelulusan melainkan secara berkelanjutan (Glover & Martin, 2024). Konsep pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning*), yang direalisasikan melalui *upskilling* (peningkatan keterampilan) dalam bentuk *soft skill* maupun *hard skill* telah berubah dari sebuah pilihan menjadi sebuah strategi dalam menjaga daya saing untuk jenjang karier kedepannya. Hal ini menandakan pergeseran fundamental dalam dunia kerja. Dimana, nilai dari seorang individu tidak lagi diukur hanya dari pengetahuan statis yang mereka miliki saat lulus dari jenjang pendidikan, melainkan dari kecepatan belajar (*learning agility*), kemauan untuk terus menerus belajar, meningkatkan keterampilan, mempelajari hal-hal baru, serta kemampuan adaptasi dan kreativitas terhadap perubahan zaman. Dengan demikian, tantangan yang dihadapi bukan hanya sekadar kesenjangan keterampilan, tetapi juga kesenjangan pola pikir (*mindset gap*) yang menjadi dasar individu untuk memiliki kemauan terus berkembang. Memiliki pola pikir berkembang (*Growth Mindset*) merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap individu sebagai langkah awal untuk menuntun mereka dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka supaya nantinya ketika mereka lulus dari jenjang pendidikan mereka sudah dalam keadaan siap untuk bekerja dari segi kemampuan yang dimiliki.

Di era saat ini, angkatan kerja yang akan menghadapi perubahan yang dinamis ini yakni generasi Z (Gen Z), kelompok demografis yang lahir dan besar di era digital. Sebagai generasi yang besar dan lahir di era digital, mereka memiliki karakteristik, nilai, dan pandangan yang berbeda terhadap dunia kerja. Gen Z dikenal mahir dalam menggunakan teknologi dan media digital, mengutamakan fleksibilitas, menghargai transparansi dari pemberi kerja, dan menjunjung tinggi keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Mereka adalah generasi yang menjunjung tinggi keselarasan nilai-nilai pribadi dengan misi perusahaan dalam memilih pekerjaan (Sunaryanto & Idrus, 2025). Berbeda dari generasi sebelumnya, Gen Z secara eksplisit mencari peluang untuk berkembang dan belajar secara berkelanjutan di lingkungan kerja. Mereka tidak hanya menginginkan pekerjaan, tetapi juga sebuah *platform* untuk aktualisasi diri dan memberikan dampak positif bagi diri mereka.

Namun dibalik itu semua, mereka saat ini tengah menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Dimana terdapat masalah kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Hal itu ditandai dengan sebuah masalah struktural yang berkesinambungan yakni tingginya angka pengangguran terhadap mereka yang telah melalui jenjang pendidikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), baik umum maupun kejuruan, serta lulusan Universitas, merupakan penyumbang terbesar angka pengangguran terbuka di Indonesia. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian (*mismatch*) yang signifikan antara kompetensi atau pengajaran yang dihasilkan oleh sistem pendidikan nasional baik di tingkat sekolah menengah maupun perguruan tinggi dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri modern saat ini. Maka permasalahan tersebut perlu kita mitigasi bersama, agar tidak menjadi masalah yang berkesinambungan di dunia kerja kedepannya (M.Krisna Bagus Virgiana *et al.*, 2024).

Gambar 1. 2
Data Pengangguran di Kota Malang 2025

Tingkat Pendidikan 2	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan
	2025
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,30
SMP	3,80
SMA umum	6,88
SMA Kejuruan	8,63
Diploma I/II/III	4,31
Universitas	5,39

(Sumber: BPS Statistik Kota Malang, 2025)

Di Kota Malang sendiri, data demografi angkatan kerja pada tahun 2025 menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi (Diploma III, IV, S1, S2, S3) merupakan kelompok terbesar dalam angkatan kerja. Namun, data ketenagakerjaan Kota Malang menunjukkan sebuah angka yang mengkhawatirkan. Data terbaru dari BPS Kota Malang per Desember 2025 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di kota ini berada di angka 6.1%, yang setara dengan 28.353 jiwa. Meskipun angka ini menunjukkan sedikit penurunan dari 6.8% pada tahun sebelumnya, tetapi pada analisis yang lebih mendalam mengungkapkan bahwa kelompok dengan tingkat pendidikan tertinggi, yaitu lulusan Diploma IV hingga S3, justru menjadi penyumbang angka pengangguran terbuka terbesar dengan persentase mencapai 9,7% atau sebesar 9.178 jiwa dari total jumlah angkatan kerja yang ada di Kota Malang.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa memiliki ijazah pendidikan tinggi tidak serta merta menjadi jaminan untuk mendapatkan pekerjaan. Data menunjukkan bahwa bagi sebagian besar lulusan yang investasi dalam bidang pendidikan tersebut belum memberikan imbal hasil yang diharapkan. Berbagai penelitian yang dilakukan pada mahasiswa di Malang telah mengidentifikasi

beberapa akar masalah fenomena tersebut terjadi, hal itu disebabkan karena kurangnya keterampilan praktis yang relevan dengan industri, minimnya pendampingan profesional dan bimbingan karier, serta adanya jurang pemisah antara teori yang dipelajari di bangku kuliah dengan implikasi praktis di dunia kerja (M.Krisna Bagus Virgiana *et al.*, 2024). Ini menunjukkan bahwa masalahnya bukan terletak pada kuantitas lulusan, melainkan pada kualitas dan relevansi kesiapan kerja mereka yang belum mumpuni untuk memasuki pasar kerja yang kompetitif (Sultoni *et al.*, 2022).

Maka dari itu, sebagai seorang mahasiswa yang akan terjun ke dunia kerja, mereka harus memiliki kemauan untuk terus berkembang, terus menerus belajar, mengasah skill yang dikuasai, serta memiliki kreativitas dan adaptivitas terhadap perubahan zaman supaya mereka kedepannya mereka memiliki daya saing dan nilai kompetitif sebagai faktor pendorong kesiapan kerja mereka di era yang serba digital saat ini. Karena pembelajaran di bangku kuliah saja dinilai tidak cukup mampu untuk memberikan kemampuan seorang lulusan untuk memiliki daya saing, melainkan skill-skill yang relevan dengan kebutuhan industri modern yang bisa membuat mereka untuk tetap kompetitif dalam persaingan kerja. Maka, untuk melakukan itu langkah awal yang harus dimiliki oleh setiap individu yaitu mengubah atau memperbaiki pola pikir mereka dan kemauan untuk terus menerus belajar. Pola pikir yang berkembang (*Growth Mindset*) menjadi salah satu faktor pendorong mereka untuk memiliki kemauan terus belajar dan mengasah skill mereka. Dengan adanya dorongan internal dari dalam diri melalui pola pikir tersebut, maka selanjutnya seseorang akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka yang dapat diwujudkan dengan melakukan *upskilling* (peningkatan keterampilan) baik itu dalam bentuk *soft skill* maupun *hard skill* dan akhirnya akan menciptakan kesiapan kerja dalam diri mereka.

Dweck (2006) mengemukakan sebuah teori bahwa *mindset* merupakan kerangka pikir atau cara pandang yang digunakan untuk memandang serta memahami dunia. Ia juga mengatakan bahwa *mindset* adalah keyakinan yang

dimiliki seseorang yang berbentuk skala dalam dua sisi. Dweck (2017) memperkenalkan dua jenis konsep *mindset* atau pola pikir, yaitu *Fixed Mindset* (pola pikir tetap) dan *Growth Mindset* (pola pikir berkembang). Dua jenis konsep ini akan dijadikan sebagai landasan teori serta acuan dari penulisan pada penelitian ini. Menurut Carol S. Dweck (2006), *growth mindset* adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa kualitas dasar setiap individu dapat diolah dengan upaya-upaya tertentu. Seseorang yang memiliki keyakinan bahwa kecerdasan, bakat, kemampuan dapat berubah dan berkembang melalui pembelajaran dan pengalaman. Sedangkan, *fixed mindset* menganggap bahwa bakat dan kemampuan mereka adalah sesuatu yang sudah menetap dan pasti. Mereka sudah memiliki sejumlah bakat dan kemampuan tertentu dan tidak akan bisa berubah. Dari dua konsep tersebut munculah beberapa perbedaan pendapat diantara para ahli (Puspitasari *et al.*, 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ajrina & Safitri, 2023) Ia menemukan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh positif terhadap kesiapan karier mahasiswa, dimana mahasiswa yang memiliki *Growth Mindset* cenderung akan meningkatkan kegigihan mereka dalam mempersiapkan karier mereka yang dalam penelitian ini yakni pada masa pandemik Covid-19. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi *et al.*, 2020) juga membahas hal yang serupa, dimana Ia memberikan intervensi berupa pemahaman *Growth Mindset* kepada mahasiswa dalam rangka mempersiapkan diri untuk masuk dalam dunia kerja. Hal itu terbukti memberikan dorongan kepada mahasiswa untuk lebih semangat mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Holomyong, 2021) menemukan hasil yang serupa namun dari sudut pandang yang lain, Ia menemukan bahwa *Growth Mindset* atau pola pikir berpengaruh secara signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam mendapatkan dan memilih pekerjaan. Menurutnya, mahasiswa yang memiliki pola pikir berkembang memiliki kemungkinan lebih besar untuk memilih pekerjaan yang mereka inginkan dibanding dengan mahasiswa dengan pola pikir tetap. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lim *et al.*, 2020) ia menjelaskan bahwa pola pikir tidak

memiliki efek apapun terhadap keterampilan terkait jenis pekerjaan lainnya. Memiliki pola pikir berkembang juga mungkin tidak memiliki efek sama sekali, atau mungkin hanya relevan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki pola pikir berkembang dapat bermanfaat bagi hasil kerja siswa, tetapi terdapat potensi dari faktor-faktor lain yang masih perlu dipertimbangkan untuk membuktikan hal tersebut.

Disisi lain, *Growth Mindset* juga diketahui memiliki hubungan dengan Motivasi seseorang, hal itu diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mohamoud, 2024) yang menemukan bahwa pertumbuhan pola pikir berdampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi prestasi akademik. Selain itu, ia juga menjelaskan bahwa pola pikir berpengaruh terhadap ketahanan (*resilience*) dan prestasi akademik siswa. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deng *et al.*, 2025) yang menemukan bahwa pola pikir berkembang secara positif mempengaruhi motivasi kompetitif di kalangan mahasiswa universitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Zhang *et al.*, 2024) juga menemukan hasil yang sama, ia menjelaskan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif dengan motivasi internal individu, tetapi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi eksternal individu.

Selain variabel *Growth Mindset*, terdapat variabel lain yang menjadi salah satu faktor yang harus dilakukan oleh mahasiswa untuk memenuhi kesiapan mereka dalam bersaing di dunia kerja, yakni *Upskilling* (peningkatan keterampilan). *Upskilling* adalah proses peningkatan keterampilan di mana seorang individu dapat mengembangkan kemampuan yang sudah mereka miliki dalam bidang keahlian mereka. Melalui *Upskilling* seorang individu dapat melakukan pelatihan berupa keterampilan teknis (*Hard Skill*) dan *Soft Skill* untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka, agar kedepannya mereka mampu bersaing dan lebih siap ketika mereka berada di dunia kerja. Dengan mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan, seseorang menjadi lebih

siap untuk menerima berbagai tugas dan berkembang dalam jalur karir sesuai dengan keahlian mereka.

Seperti halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa *soft skill* dan praktek kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dimana semakin tinggi kemampuan *soft skill* maka semakin tinggi pula kesiapan untuk mencapai karir dan memilih pekerjaan sesuai bidang mereka, praktik kerja lapangan juga mampu mempersiapkan tenaga kerja dengan kemampuan profesional, loyalitas, dedikasi, dan disiplin yang baik untuk menghadapi dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elsa & Cahayani, 2024) yang menjelaskan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Dengan meningkatkan *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara bersamaan, maka akan membuat mahasiswa memperoleh keunggulan kompetitif dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena mereka dianggap lebih siap untuk menghadapi kebutuhan pekerjaan, memberikan dampak yang positif, dan beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja yang beragam dan dinamis. Dalam penelitian lain oleh (Nabilla *et al.*, 2025) yang mengemukakan bahwa *Soft Skill*, *Hard Skill*, dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Soft Skill* dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, penguasaan keterampilan teknis (*Hard Skill*) juga sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja, dan motivasi yang tinggi juga dapat mendorong mahasiswa untuk lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Selain itu, *Upskilling* juga diketahui memiliki hubungan dengan motivasi seorang individu. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Adam & Nashruddin, 2024) dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *Upskilling* dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dengan adanya *Upskilling* atau peningkatan keterampilan nantinya akan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap

kinerja seseorang tersebut. Hal itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) yang menemukan bahwa peningkatan *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa, selain itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan *soft skill* berbanding lurus dengan motivasi kerja mahasiswa. Dari sudut pandang yang lain, penelitian ini juga meneliti terkait hubungan antara peningkatan keterampilan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja, hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan *soft skill* merupakan hal yang penting, namun faktor lain seperti pengalaman kerja dan kondisi eksternal lebih dominan dalam menentukan kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun *Soft Skill*, yang mencakup keterampilan interpersonal dan intrapersonal, berperan penting, pengaruhnya tidak selalu signifikan ketika diukur melalui motivasi kerja. Dimana, kondisi pasar kerja juga dapat memengaruhi kesiapan kerja individu.

Selanjutnya, apabila seseorang tersebut memiliki *growth mindset* dan melakukan *upskilling* maka dibutuhkan adanya sebuah media atau perantara berupa dorongan atau motivasi untuk melakukan tindakan dalam rangka mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dalam penelitian ini, motivasi berperan sebagai mediasi karena menjadi penghubung antara faktor internal dan eksternal dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Growth mindset* mencerminkan keyakinan individu bahwa kemampuan dapat dikembangkan, namun keyakinan tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kesiapan kerja tanpa adanya dorongan untuk bertindak yang dalam hal ini yaitu motivasi. Selain itu, *upskilling* sebagai upaya peningkatan keterampilan juga membutuhkan motivasi agar memberikan dampak yang optimal. Jadi, motivasi tidak hanya memperkuat hubungan antar variabel, tetapi juga menjelaskan proses internal yang mendorong mahasiswa untuk mengoptimalkan pola pikir (*mindset*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) yang dimiliki.

Menurut (Anoraga 2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan semangat yang timbul karena adanya dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan dan mencapai sesuatu yang didasari karena adanya harapan, tujuan

maupun cita-cita yang ingin dicapainya. Hamzah B. Uno (2017) juga menjelaskan bahwa Motivasi merupakan rangsangan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan perubahan pada keadaan yang diharapkan lebih baik. Motivasi juga mendorong seseorang untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang sangat penting dalam dunia yang terus mengalami perubahan. Mereka lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan siap menghadapi tantangan baru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Juniaty *et al.*, 2024) yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa maka akan semakin tinggi juga kesiapan kerja pada mahasiswa. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Maulidiyah *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Mahasiswa sebagai calon pekerja di masa depan harus memiliki motivasi yang tinggi jika ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Daya saing di era digital sangat tinggi, maka mereka harus mengasah kemampuan dan keterampilan yang ada pada diri sendiri untuk mempersiapkan kerja setelah lulus dari bangku kuliah.

Berdasarkan pembahasan dan pemaparan fenomena diatas dan juga hasil penelitian sebelumnya, peneliti merasa perlu untuk melakukan analisis secara lebih mendalam berdasarkan fenomena yang sedang terjadi saat ini yang berkaitan dengan variabel *growth mindset*, *upskilling*, motivasi, dan kesiapan kerja. Berbagai penelitian sebelumnya juga telah membuktikan hubungan positif antara *growth mindset* dengan prestasi akademik, ketahanan (*resilience*), perilaku individu, dan pencapaian di berbagai bidang. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh *growth mindset* dan *upskilling* terhadap motivasi untuk mempelajari skill baru dalam konteks pengembangan karir atau personal untuk kesiapan mereka dalam bekerja masih perlu di eksplorasi lebih mendalam. Memahami hubungan ini memiliki urgensi yang tinggi. Jika *growth mindset* dan *upskilling* terbukti secara signifikan memengaruhi motivasi belajar

skill baru mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja, maka hasil penelitian ini dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama mahasiswa yang akan terjun ke dunia kerja. Hal ini relevan bagi institusi pendidikan, maupun bagi mahasiswa itu sendiri yang ingin meningkatkan kapasitas dirinya dalam rangka mempersiapkan karier mereka. Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna menjawab pertanyaan: **"Sejauh mana pengaruh *Growth Mindset* dan *Upskilling* memotivasi mahasiswa terhadap Kesiapan mahasiswa akhir Gen Z dalam mempersiapkan jenjang karier mereka untuk dunia kerja?"** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis mengenai peran *mindset* dan kemampuan belajar secara berkelanjutan setiap individu untuk kesiapan kerja mereka, serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan program pendidikan dan pelatihan yang efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Growth Mindset* berpengaruh terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z?
2. Apakah *Upskilling* berpengaruh terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z?
3. Apakah *Growth Mindset* berpengaruh terhadap Motivasi kerja mahasiswa Gen Z?
4. Apakah *Upskilling* berpengaruh terhadap Motivasi kerja mahasiswa Gen Z?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z?
6. Apakah Motivasi dapat memediasi hubungan antara *Growth Mindset* terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z?
7. Apakah Motivasi dapat memediasi hubungan antara *Upskilling* terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Growth Mindset* terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Upskilling* terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Growth Mindset* terhadap Motivasi kerja mahasiswa Gen Z
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Upskilling* terhadap Motivasi kerja mahasiswa Gen Z
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z
6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi pada pengaruh antara *Growth Mindset* terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z
7. Untuk menguji menganalisis peran mediasi Motivasi pada pengaruh antara *Upskilling* terhadap Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Institusi pendidikan bisa digunakan sebagai landasan untuk merancang kurikulum dan program kemahasiswaan yang tidak hanya berfokus pada teori saja, tetapi juga pada pembentukan *growth mindset* dan *upskilling* pada mahasiswa. Serta menumbuhkan pola pikir berkembang dan kemauan *upskilling* untuk meningkatkan motivasi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja
 - b. Bagi Mahasiswa yaitu mahasiswa mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pola pikir (*mindset*) mereka dan kemauan *upskilling* untuk pengembangan karier. Ini dapat mendorong mereka untuk secara sadar mengadopsi *growth mindset* dan lebih proaktif dalam mencari peluang belajar untuk melakukan *upskilling* di luar bangku kuliah demi kesiapan karier mereka di masa depan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini berkontribusi pada penguatan teori *Mindset* oleh Carol S. Dweck dengan mengujinya dalam konteks yang baru dan relevan, yaitu motivasi untuk kesiapan karier. Ini memperluas aplikasi teori tersebut dari ranah prestasi akademis ke ranah pengembangan karier proaktif di lingkungan kerja modern.
- b. Hasil penelitian ini akan memperkaya literatur ilmiah, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan dan psikologi industri & organisasi. Penelitian ini menyediakan data empiris mengenai faktor-faktor psikologis (*growth mindset*) yang mendorong niat belajar mereka melalui *upskilling* pada angkatan kerja masa depan (Gen Z).

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki keterhubungan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki kesesuaian dan keterikatan dengan variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel dependen *Growth Mindset* (X1), *Upskilling* (X2), variabel independent Kesiapan Kerja (Y) dan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Author, Title, Year	Variables	Method	Result
1.	Sok Mui Lim, Yong Lim Foo, May-Fing Yeo, Chelsea Yu Xian Chan, Han Tong Loh (2020) <i>Integrated work study program: Students' growth mindset and perception of change in work-related skills</i>	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset, Students Perception</i> Variabel Terikat: <i>Work-related Skills</i>	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 368 mahasiswa • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS 25	Penelitian ini menemukan bahwa IWSP berhasil untuk mengembangkan dan mengasah keterampilan terkait pekerjaan yang dilakukan mahasiswa yang mencakup 6 hal. Penemuan lain yakni mahasiswa yang memiliki <i>growth mindset</i> dinilai lebih baik dalam keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan oleh supervisor dibandingkan mahasiswa dengan <i>fixed mindset</i> .
2.	Marisya Pratiwi, Dewwi Anggraini, Sayang Ajeng Mardhiyah, dan Rosada Dwi Iswari (2020)	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset</i> Variabel Terikat: Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	• Kuantitatif Deskriptif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 94 responden	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa adanya manfaat yang dirasakan oleh peserta setelah mengikuti kegiatan pengabdian. Para peserta memberikan penilaian yang

	Mengembangkan <i>Growth Mindset</i> Mahasiswa Sebagai Usaha Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja		• Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner/angket • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif	tergolong baik. Hal ini dibuktikan dari rentang nilai yang didapatkan dari peserta berada pada range sangat baik hingga baik. Penilaian yang tergolong baik ini meliputi pada semua aspek, mulai dari pemateri, materi yang diberikan, pelaksanaan webinat hingga manfaat yang dirasakan setelah mengikuti kegiatan pengabdian. Pengabdian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa untuk lebih mempersiapkan diri dengan lebih baik dan terarah, sebagai upaya meningkatkan kesiapan dan ketahanannya dalam memasuki dunia kerja kelak.
3.	Charamporn Holumyong (2022) <i>The Impact of Growth Mindset on the Preferred Employer after Graduation</i>	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset</i> Variabel Terikat: <i>Preferred Employer and After Graduation</i>	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 477 orang • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada sampel penelitian • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah PCA, EFA, uji <i>chi square</i>, dan uji biner analisis <i>regresi logistic</i>	Penelitian ini menemukan bahwa <i>growth mindset</i> (pola pikir berkembang) secara signifikan memengaruhi pilihan calon pekerja di Thailand untuk lebih memilih bekerja di sektor pemerintah daripada sektor swasta. Selain itu, faktor gaya hidup dan jenis imbalan yang diharapkan (seperti bonus atau jaminan kesehatan) juga memainkan peran penting dalam menentukan preferensi karier setelah lulus.

4.	Amelia Ajrina & Shahnaz Safitri (2023) <i>Self-Regulated Learning, Growth Mindset dan Kegigihan Mahasiswa dalam Persiapan Karier</i>	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset</i> Variabel Mediasi: <i>Self Regulated Learning</i> Variabel Terikat: Kegigihan, Kesiapan Karier	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 207 responden • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara <i>growth mindset</i> dan kegigihan yang disertai dengan adanya hubungan tidak langsung antara <i>growth mindset</i> dan kegigihan melalui SRL. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki <i>growth mindset</i> akan memiliki SRL yang akan mendorong kegigihan mahasiswa dalam persiapan karier di masa pandemi Covid-19.
5.	Riyanti Maulidiyah, Hasan Ubaidillah (2024) <i>The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Motivation on Student Work Readiness as The Z Generation to Face the Digital Era</i>	Variabel Bebas: <i>Soft Skills, Hard Skill, Motivation</i> Variabel Terikat: <i>Work Readiness</i>	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dan angket melalui <i>g-form</i> kepada responden • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS	Penelitian ini menemukan bahwa <i>Soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Serta <i>Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
6.	Elsa Lydia Samanta Sitorus, Ati Cahayani (2024)	Variabel Bebas: <i>Soft Skill, Hard Skill, Pengalaman Organisasi</i> Variabel Terikat:	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden	Penelitian ini menemukan bahwa <i>soft skill, hard skill, dan pengalaman organisasi</i> secara bersama-sama memiliki pengaruh secara positif terhadap kesiapan

	Pengaruh <i>Soft Skill</i>, <i>Hard Skill</i>, Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023	Kesiapan Kerja	• Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner menggunakan <i>skala likert</i> • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS 29	kerja mahasiswa Fiabikom.
7.	Ahmed Madey Mohamoud (2024) <i>The Impact of Growth Mindset Interventions on Students' Motivation, Resilience, and Academic Achievement</i>	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset</i> Variabel Terikat: <i>Student Motivation, Resilience, Academic Achievement</i>	• Kualitatif • Teknik Analisis Data: Pencarian komprehensif terhadap database akademik dilakukan untuk mengidentifikasi relevansi sumber dokumenter, seperti artikel penelitian, makalah tinjauan, dan laporan. Penyaringan awal dokumen yang diperoleh dilakukan berdasarkan relevansinya dengan topik penelitian.	Penelitian ini menemukan bahwa <i>Growth Mindset</i> berpengaruh positif terhadap prestasi belajar. Selain itu seseorang dengan <i>growth mindset</i> lebih gigih dalam menghadapi kesulitan. Program pelatihan atau intervensi sederhana yang menanamkan <i>growth mindset</i> juga terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri, usaha, dan kinerja akademik siswa. Adanya dukungan dan dukungan sangat mempengaruhi berkembangnya <i>growth mindset</i> pada siswa.
8.	Jiahuan Zhang, Yaping Liu, Choo Mui Cheong (2024) <i>The effect of growth mindset on motivation and strategy use in Hong Kong students' integrated writing performance</i>	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset</i> Variabel Terikat: <i>Motivation, Strategy Use</i>	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 465 responden • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dan	Penelitian ini menemukan bahwa <i>growth mindset</i> dapat meningkatkan motivasi dan strategi belajar secara tidak langsung. Selanjutnya, ditemukan juga bahwa motivasi otonom dan motivasi terkendali sama-sama berpengaruh positif terhadap penggunaan

			pengerjaan tugas IW • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah Mplus 8.3	strategi. Selain itu terdapat hubungan berantai yang kuat antar variabel satu sama lain.
9.	Nasruddin MZ, Muhammad Adam, dan Mukhlis (2024) <i>The Influence Of Training And Upskilling On Work Motivation And Impact On The Employee Performance Of Pt Bank Syariah Indonesia</i>	Variabel Bebas: <i>Training, Upskilling</i> Variabel Mediasi: <i>Work Motivation</i> Variabel Terikat: <i>Employee Performance</i>	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah PLS	Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja, <i>upskilling</i> berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja memediasi pengaruh antara <i>upskilling</i> terhadap kinerja pegawai.
10.	Fanny Dwi Juniaty, Widya Parimita, Christian Wiradendi Wolor (2024) Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ	Variabel Bebas: Pengalaman Praktik Kerja, Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 123 responden • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman praktik kerja lapangan dan kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara simultan, pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa sarjana
11.	Ulfa Diana, Syarif Hidayatullah, Stella Alvianna,	Variabel Bebas: <i>Soft Skill, Praktik</i>	• Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Soft Skill</i> dan Praktik

	Muhammad Nurdin, Umu Khourroh (2025) Peran <i>Soft Skill</i> dan Praktik Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa di Universitas Merdeka Malang	Kerja Variabel Mediasi: Motivasi Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	• Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner melalui g-form kepada responden • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS	Kerja Lapangan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja mahasiswa Universitas Merdeka Malang. <i>Soft Skill</i> berkontribusi positif, sedangkan Praktik Kerja Lapangan memberikan kontribusi yang signifikan. Keduanya berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.
12	Nabilla Junir, Martha Hasanah Rustam (2025) <i>The Influence of Soft Skills, Hard Skills, and Work Motivation on Work Readiness in Facing the Society 5.0 Era Among S1 Students of the Faculty of Economics and Social Sciences at UIN SUSKA Riau, Class of 2020</i>	Variabel Bebas: <i>Soft Skill, Hard Skill, Motivasi Kerja</i> Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 responden • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah SPSS 23	Penelitian ini menemukan bahwa <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. <i>Hard skill</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
13.	Junchen Deng, Zhipeng Wang, Haiwei Chen, Bo Song (2025) <i>Relationship between growth mindset and competitive motivation: a moderated parallel</i>	Variabel Bebas: <i>Growth Mindset</i> Variabel Terikat: <i>Competitive Motivation</i>	• Kuantitatif • Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 490 mahasiswa • Teknik Pengambilan Data: Pengambilan data dilakukan dengan	Penelitian ini menemukan bahwa <i>Growth mindset</i> berpengaruh positif terhadap motivasi dan ketahanan belajar. <i>Growth mindset</i> juga mampu meningkatkan kinerja akademik dan kesejahteraan psikologis siswa. Selain itu, efektivitas

	<i>mediation model and feature importance analysis</i>		membagikan kuesioner • Alat Analisis Data: Alat ukur yang digunakan adalah Phyton 3.10.9	intervensi <i>growth mindset</i> tergantung pada konteks dan penerapan contohnya seperti usia, budaya, dan kondisi lingkungan.
--	--	--	--	--

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti dapat mengambil persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini untuk mengidentifikasi celah dan memperkuat dasar penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Sok Mui Lim, Yong Lim Foo, May-Fing Yeo, Chelsea Yu Xian Chan, Han Tong Loh (2020) <i>Integrated work study program: Students' growth mindset and perception of change in work-related skills</i>	• 1 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> • Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif • Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online.	• Objek dan subjek yang dipilih berbeda. • 1 variabel berbeda yaitu <i>work related skills</i>
2	Marisyia Pratiwi, Dewwi Anggraini, Sayang Ajeng Mardhiyah, dan Rosada Dwi Iswari (2020) Mengembangkan <i>Growth Mindset</i> Mahasiswa Sebagai Usaha Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja	• 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> dan Kesiapan kerja • Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner	• Objek yang dipilih • Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif
3	Charamporn Holomyong (2022) <i>The Impact of Growth Mindset on the Preferred Employer after Graduation</i>	• 1 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> • Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif • Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online.	• Objek dan subjek yang dipilih. • 1 Variabel yang berbeda yaitu <i>preferred Employer</i> • Alat analisis yang digunakan yaitu, PCA, uji <i>chi square</i>, dan analisis <i>regresi logistic</i>

4	Amelia Ajrina & Shahnaz Safitri (2023) <i>Self-Regulated Learning, Growth Mindset dan Kegigihan Mahasiswa dalam Persiapan Karier</i>	• 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> dan Kesiapan kerja • Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif • Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online	• Objek dan subjek yang dipilih. • 2 variabel berbeda yaitu <i>Self-Regulated Learning</i> dan kegigihan mahasiswa
5	Riyanti Maulidiyah, Hasan Ubaidillah (2024) <i>The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Motivation on Student Work Readiness as The Z Generation to Face the Digital Era</i>	• 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu Motivasi dan <i>Work Readiness</i> atau kesiapan kerja • Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif • Teknik pengambilan data menggunakan survei kuesioner online.	• Subjek yang dipilih berbeda.
6	Elsa Lydia Samanta Sitorus, Ati Cahayani (2024) Pengaruh <i>Soft Skill, Hard Skill</i>, Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023	• 1 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu Kesiapan Kerja • Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif • Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online.	• 1 variabel yang berbeda yaitu pengalaman organisasi • Subjek yang dipilih berbeda
7	Ahmed Madey Mohamoud (2024) <i>The Impact of Growth Mindset Interventions on Students' Motivation, Resilience, and Academic Achievement</i>	• 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> dan Motivasi	• Jenis penelitian menggunakan metode kualitatif • Objek dan subjek yang dipilih. • Teknik analisis <i>literature review</i> • 2 Variabel yang berbeda yaitu <i>resilience</i> dan <i>academic achievement</i>
8	Jiahuan Zhang, Yaping Liu, Choo Mui Cheong (2024) <i>The effect of growth mindset on motivation and strategy</i>	• 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> dan Motivasi	• Objek dan subjek yang dipilih berbeda. • 1 variabel yang digunakan berbeda yaitu <i>staretyg use</i>

	<i>use in Hong Kong students' integrated writing performance</i>	- Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif - Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online.	- Motivasi sebagai variabel dependen - Alat analisis yang digunakan berbeda yaitu Mplus 8.3
9	Nasruddin MZ, Muhammad Adam, dan Mukhlis (2024) <i>The Influence Of Training And Upskilling On Work Motivation And Impact On The Employee Performance Of Pt Bank Syariah Indonesia</i>	2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Upskilling</i> dan Motivasi - Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif - Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner	- Objek dan subjek yang dipilih berbeda yaitu pada karyawan PT BSI. 1 variabel berbeda yaitu <i>employee performance</i>
10	Fanny Dwi Juniaty, Widya Parimita, Christian Wiradendi Wolor (2024) Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ	2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu Motivasi dan Kesiapan kerja - Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif - Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online	- Subjek yang dipilih. 1 variabel berbeda yaitu Pengalaman Praktik Kerja - Motivasi sebagai variabel independen
11	Ulfa Diana, Syarif Hidayatullah, Stella Alvianna, Muhammad Nurdin, Umu Khouruh (2025) Peran <i>Soft Skill</i> dan Praktik Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa di Universitas Merdeka Malang	2 Variabel yang diteliti sama yaitu Motivasi dan Kesiapan Kerja - Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif - Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online. - Lokasi penelitian sama yaitu di Kota Malang	1 Variabel berbeda yaitu praktik kerja
12	Nabilla Junir, Martha Hasanah Rustam (2025) <i>The Influence of Soft Skills, Hard Skills, and Work Motivation on Work Readiness in Facing the Society 5.0 Era Among S1 Students of the Faculty of</i>	2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu Motivasi dan Kesiapan Kerja - Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif	- Subjek yang dipilih berbeda yaitu di UIN SUSKA Riau. - Motivasi sebagai variabel independen

	<i>Economics and Social Sciences at UIN SUSKA Riau, Class of 2020</i>	• Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online.	
13	Junchen Deng, Zhipeng Wang, Haiwei Chen, Bo Song (2025) <i>Relationship between growth mindset and competitive motivation: a moderated parallel mediation model and feature importance analysis</i>	• 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Growth Mindset</i> dan Motivasi • Jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif • Teknik pengambilan menggunakan survei kuesioner online.	• Objek dan subjek yang dipilih. • Alat analisis yang digunakan berbeda yaitu menggunakan Phyton 3.10.9

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Grand Theory

2.2.1.1 Teori *Mindset*

Carol S. Dweck (2006) mengemukakan sebuah teori bahwa *Mindset* merupakan kerangka pikir atau cara pandang yang digunakan untuk memandang serta memahami cara kerja dunia. Secara umum, konsep mengenai *Mindset* yang dikemukakan oleh Dweck (2006), menjelaskan tentang bagaimana kekuatan pola pikir (*mindset*) dalam memengaruhi perilaku serta pencapaian individu. Selain itu, (Dweck, 2017) juga mengemukakan bahwa *mindset* dapat ditinjau melalui dua kategori, , yaitu *growth mindset* dan *fixed mindset*.

Growth mindset menggambarkan suatu keyakinan yang positif pada seorang individu mengenai kapasitas dirinya, di mana individu dengan pola pikir ini memiliki kecenderungan untuk berpikir bahwa kemampuan yang dimilikinya saat ini dapat diubah dan dikembangkan lagi melalui usaha, dedikasi, kerja keras, dan pengalaman yang mereka dapat. Sedangkan individu dengan *fixed mindset* lebih percaya bahwa kemampuan yang mereka miliki bersifat stabil dan tidak dapat diubah dan meyakini bahwa

kemampuan yang mereka miliki saat ini merupakan bawaan dari lahir dan bersifat tetap (Iftadi *et al.*, 2024).

2.2.2 *Growth Mindset*

2.2.2.1 Pengertian *Growth Mindset*

Growth Mindset sendiri merupakan suatu pola pikir berkembang yang ada dalam diri seseorang. Beberapa peneliti sebelumnya telah mendefinisikan *Growth Mindset* dengan berbagai pemahaman. Misalnya, Dweck (2007) menjelaskan bahwa *Growth mindset* adalah pola pikir yang percaya bahwa kemampuan individu untuk belajar dapat dikembangkan melalui usaha dan ketekunan. Mereka yang memiliki *growth mindset* meyakini bahwa kemampuan dan karakteristik pribadi, seperti kecerdasan atau bakat tidak bersifat tetap, mereka percaya bahwa segala sesuatu dapat dikembangkan melalui usaha, belajar, dan pengalaman. Disisi lain, (Gunawan, 2021) menjelaskan bahwa *Growth* berarti perkembangan atau pertumbuhan, sedangkan *Mindset* merupakan kepercayaan atau sekumpulan kepercayaan atau cara berpikir yang mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang yang akhirnya akan menentukan level keberhasilan hidupnya (Srihastuti & Wulandari, 2021).

Hadirnya *growth mindset* dalam diri individu menjadi salah faktor yang berkaitan dengan perilaku individu untuk merubah dirinya menjadi lebih baik. Orang dengan *mindset* berkembang cenderung mengubah kekurangan yang mereka miliki menjadi sebuah pengalaman untuk belajar dan berusaha untuk memperbaikinya. Ciri- ciri individu yang memiliki *growth mindset* adalah mereka memiliki keyakinan bahwa intelegensi, bakat, dan sifat bukan merupakan fungsi hereditas atau keturunan, mereka mampu untuk menerima berbagai tantangan dan bersungguh-sungguh dalam menghadapinya, mereka juga selalu berpandangan positif terhadap usaha yang sudah mereka lakukan dengan belajar dari kritik dan kesalahan maupun pengalaman orang lain. (Pratiwi *et al.*, 2020) menyatakan bahwa

mahasiswa yang memiliki *growth mindset* memiliki kemampuan bersaing yang lebih baik dan mampu bertahan ketika mereka mulai memasuki dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi. Artinya ketika menghadapi tantangan untuk menghadapi perubahan tuntutan dari situasi pendidikan ke situasi kerja maka mahasiswa yang memiliki *growth mindset* memiliki kesediaan untuk melakukan pengembangan diri dan pembelajaran karena mereka menyadari bahwa tuntutan baru saat memasuki dunia kerja merupakan hal yang dapat dikembangkan dan dipelajari (I. Puspitasari *et al.*, 2024).

Dalam perspektif Islam, *Growth Mindset* sendiri dipandang sebagai sebuah potensi yang ada dalam diri individu untuk tumbuh dan terus berkembang tanpa adanya batasan, yang dapat ditingkatkan melalui usaha dan kerja keras yang konsisten. Dalam ajaran Islam, setiap individu diberi potensi dan kapasitas untuk belajar dan berkembang, dan tumbuh secara holistik baik secara rohani, intelektual, maupun sosial. *Growth mindset* juga mengandung nilai-nilai penting dalam Islam, seperti tawakkal (memiliki keyakinan dan kepercayaan yang kuat pada Allah SWT), sabar, istiqomah, dan upaya berkelanjutan. Dalam Al-Quran, Allah SWT mengajarkan bahwa usaha dan kerja keras akan diimbangi dengan pahala yang besar, dan bahwa individu yang terus berusaha untuk belajar dan berkembang akan mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.

Dalam Islam, kerja keras, ketekunan, dan usaha adalah nilai-nilai yang sangat dihargai. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an yang dalam QS. Al-Ankabut ayat 6:

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ٦

Artinya: "Siapa yang berusaha dengan sungguh-sungguh (untuk berbuat kebajikan), sesungguhnya dia sedang berusaha untuk dirinya sendiri (karena manfaatnya kembali kepada dirinya). Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan suatu apa pun) dari alam semesta. (QS. Al-Ankabut: 6).

Dalam ayat ini, Allah SWT menekankan bahwa setiap usaha yang kita lakukan, baik itu dalam hal belajar, bekerja, atau beribadah, nantinya akan bermanfaat bagi diri kita sendiri. Dalam perspektif Islam, *Growth mindset* merupakan hal yang penting untuk mencapai kesuksesan dunia dan akhirat. Dengan berpikir positif dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, kita dapat mencapai tujuan hidup sesuai dengan yang diinginkan, baik itu dalam hal karir, pendidikan, maupun spiritualitas. Dalam Islam, setiap manusia memiliki potensi untuk mencapai kesuksesan, dan dengan usaha yang keras dan kerja sama yang baik dengan Allah SWT, kita dapat mengembangkan potensi tersebut dan meraih sukses yang diinginkan.

Selain itu, memelihara sikap *growth mindset* juga dijelaskan dalam hadis Nabi yang di riwayatkan oleh (HR. Muslim):

المُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، اُحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ

Artinya: “Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah, dan pada keduanya ada kebaikan. Bersungguh-sungguhlah dalam hal yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah, dan janganlah engkau merasa lemah.” (HR. Muslim)

Hadis ini secara tidak langsung menjelaskan mengenai dorongan dalam ketekunan, optimisme, dan ketahanan mental. Dimana ketika seseorang memiliki mental *growth mindset* maka ia akan menolak sikap menyerah dan mendorong individu untuk terus melakukan pengembangan diri meskipun ia mengalami kegagalan.

2.2.2.2 Indikator *Growth Mindset*

Terdapat empat indikator *growth mindset* menurut Dweck (2006) adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan inteligensi, bakat dan karakter dapat dikembangkan.

Individu meyakini bahwa segala potensi yang dimiliki seseorang seperti intelegensi, bakat atau karakter dapat berubah dan dikembangkan

melalui usaha yang lebih. Meyakini bahwa melalui usaha dan ketekunan dapat mengembangkan keterbatasan yang dimiliki.

2. Keyakinan tantangan atau kesulitan dan kegagalan penting untuk pengembangan diri.

Individu meyakini bahwa proses menuju kesuksesan akan mengalami kesulitan dan tantangan yang berarti. Kerap kali juga mengalami kegagalan. Tantangan yang semakin lama akan semakin sulit. Namun hal tersebut diyakini sebagai sebuah proses belajar untuk pengembangan diri.

3. Keyakinan usaha dan kerja keras memberikan kontribusi pada kesuksesan.

Individu melakukan usaha dan kerja keras yang lebih untuk suatu tujuan, memiliki keyakinan yang kuat bahwa usaha yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan akan memperoleh kesuksesan, juga terhindar dari pikiran negatif mengenai kegagalan.

4. Keyakinan kritik dan masukan dari orang lain *feedback* keberhasilan.

Individu meyakini bahwa kritikan dari orang lain merupakan suatu pembelajaran untuk dirinya. Menjadikan orang lain sebagai sarana untuk memperbaiki kesalahan demi mewujudkan keberhasilan.

Berdasarkan penjelasan diatas, indikator *growth mindset* merupakan keyakinan *intelegensi*, bakat, karakter yang dapat dikembangkan. Keyakinan usaha dan kerja keras mampu berkontribusi terhadap kesuksesan, serta keyakinan kritik dan saran orang lain merupakan *feedback* dari keberhasilan, keyakinan kegagalan, kesulitan dan hambatan merupakan satu hal yang penting untuk pengembangan diri.

2.2.3 *Upskilling*

2.2.3.1 Pengertian *Upskilling*

Upskilling adalah proses peningkatan keterampilan di mana seorang individu mengembangkan kemampuan yang sudah mereka miliki dalam bidang keahlian mereka. Menurut (Isman *et al.*, 2024), pelatihan *upskilling* adalah pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan seseorang pada suatu bidang pekerjaan. Tujuannya agar seseorang tersebut dapat meningkatkan keterampilannya sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan dan tantangan yang sedang terjadi. Dengan mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan, seorang individu menjadi lebih siap untuk menerima tugas tambahan dan berkembang dalam jalur karir mereka. Program ini memainkan peran penting dalam pengembangan tenaga kerja guna memastikan bahwa keterampilan individu tetap relevan dengan kebutuhan bisnis yang fleksibel dan terus berubah. Di lingkungan kerja, strategi *upskilling* juga meningkatkan daya saing karyawan serta prospek karier mereka ke depan, karena adanya *upskilling* dapat membantu mengatasi kualitas tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terampil (Rahmayani *et al.*, 2025).

Selain itu, *upskilling* sendiri penting untuk dilakukan oleh seorang individu yang akan terjun ke dunia kerja. Adanya *upskilling* dapat membantu seorang individu untuk meningkatkan keterampilan yang mereka miliki baik itu keterampilan teknis (*hardskill*) maupun keterampilan non teknis (*soft skill*) serta dapat juga meningkatkan pengetahuan yang nantinya akan bermanfaat bagi seorang individu tersebut untuk sukses di jenjang karir mereka kedepannya. Dengan melakukan *upskilling* juga seorang calon pekerja dapat beradaptasi dengan perubahan dunia kerja yang terus menerus terjadi, agar kemampuan yang mereka miliki dapat terus relevan sesuai dengan kebutuhan industri modern dan perkembangan teknologi (Kresnadi & Narendra, 2023).

Menurut pandangan Islam, *upskilling* atau peningkatan keterampilan dan pengetahuan dipandang sebagai salah satu bagian dari tanggung jawab individu supaya mereka dapat terus-menerus belajar dan meningkatkan diri mereka menjadi lebih baik. Islam juga mendorong umatnya untuk senantiasa mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan mereka sebagai sarana untuk memberikan kontribusi yang positif kepada masyarakat dan mencapai keberhasilan baik di dunia maupun di akhirat. Al-Qur'an juga mengajak umat Islam untuk berpikir dan merenungkan serta mencari pengetahuan.

Seperti dalam firman Allah SWT dalam QS. *Al-Mujadalah* ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.* (QS. Al-Mujadalah :11)

Isi dalam ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT memuliakan orang-orang yang beriman dan memiliki pengetahuan, hal ini menunjukkan pentingnya *upskilling* atau meningkatkan keterampilan bagi seseorang individu supaya mendapatkan kedudukan yang lebih baik dan mulia di lingkungan masyarakat maupun dihadapan Allah SWT. Dalam Islam sendiri, belajar dan meningkatkan keterampilan dipandang sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT, sebagaimana setiap muslim yang dianjurkan untuk menuntut ilmu. Melalui *upskilling*, seseorang juga bisa menumbuhkan nilai-nilai Islam dalam dirinya.

Selain itu, anjuran untuk melakukan peningkatan keterampilan diri (*upskilling*) juga dijelaskan dalam hadist Rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh (HR. At-Tirmidzi):

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ. (رواه الترمذی)

Artinya: “Barangsiapa yang pergi untuk menuntut ilmu, maka dia telah termasuk golongan sabilillah (orang yang menegakkan agama Allah) hingga ia pulang Kembali.” (HR. Tirmidzi)

Hadis ini menekankan pentingnya menuntut ilmu dan memberikan penghargaan kepada orang yang pergi untuk mengejar pengetahuan. Islam menekankan pentingnya ilmu sebagai sarana pengembangan diri. Sehingga, peningkatan keterampilan (*upskilling*) yang dilakukan oleh individu ini selaras dengan ajaran islam yang memandang pencarian ilmu sebagai bagian dari perjuangan di jalan Allah selama dilakukan dengan niat yang benar dan tujuan kemanfaatan.

2.2.3.2 Indikator *Upskilling*

(McKinsey & Company, 2021) telah mengidentifikasi beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas *upskilling* terhadap individu:

1. Peningkatan Produktivitas Individu

Menekankan bahwa keberhasilan *upskilling* dapat diukur melalui peningkatan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang tersebut, seperti menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan hasil pekerjaan yang lebih berkualitas setelah melakukan proses pelatihan

2. Kemampuan Beradaptasi terhadap Perubahan Teknologi

Mencakup kemampuan seseorang untuk menguasai dan menggunakan alat teknologi baru atau metode kerja yang berbasis digital yang akan digunakan dalam pekerjaan yang diinginkan

3. Kesesuaian Keterampilan dengan Kebutuhan Masa Depan

Kemampuan seseorang untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka di masa depan, termasuk keterampilan analitik data, kecerdasan buatan, atau manajemen proyek digital

4. Peningkatan Tingkat Kepuasan

Peningkatan kepuasan individu terhadap pencapaiannya dalam keterampilan yang baru dimiliki untuk tujuan yang mereka inginkan.

5. Penurunan Kesenjangan Keterampilan (*Skill Gap*)

Keberhasilan *upskilling* dapat dilihat dari sejauh mana seorang individu mampu mengurangi perbedaan antara keterampilan yang dimiliki sebelumnya dengan keterampilan yang dimiliki setelah melakukan pelatihan yang sesuai dengan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang mereka inginkan.

6. Penerapan Keterampilan Baru dalam Kehidupan Nyata

Efektivitas *upskilling* dapat dilihat dari seberapa besar peran keterampilan yang baru dipelajari terhadap implementasi dalam kehidupan sehari-hari maupun untuk pekerjaan di masa depan.

2.2.4 Motivasi

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat fundamental untuk dimiliki setiap individu. Dengan adanya motivasi, individu tersebut akan memiliki keinginan yang kuat dan energi yang besar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Wibowo (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan yang mereka inginkan. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu maka akan semakin giat pula usaha seseorang untuk meraih tujuannya. Tanpa adanya

motivasi, individu akan malas untuk melakukan sesuatu, yang mana hal tersebut mengakibatkan sulitnya mencapai tujuan yang diinginkan

Dalam kaitanya dengan penelitian yang akan dilakukan, Anoraga (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja atau menggerakkan individu untuk memasuki dunia kerja. Motivasi untuk memasuki dunia kerja ialah sebuah pendorong untuk membangkitkan semangat seseorang guna memberikan kontribusi dalam lingkungan kerja, yang dapat berasal dari faktor-faktor internal maupun eksternal (Puspitasari & Fadhli, 2024). Dalam konteks mahasiswa, motivasi memasuki dunia kerja merujuk pada dorongan untuk terlibat dan berkontribusi aktif dalam dunia profesional setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Dorongan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja sangat dipengaruhi oleh faktor orientasi karier, latar belakang pendidikan, serta harapan terhadap lingkungan kerja yang selaras dengan minat dan keahlian mereka (Hasani & Alam, 2025).

Dalam pandangan Islam, motivasi untuk bekerja tidak hanya dipandang sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan duniawi dan memperoleh penghasilan saja, tetapi juga sebagai ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Bekerja merupakan bagian dari tanggung jawab manusia sebagai makhluk pemimpin di muka bumi untuk memakmurkan bumi dengan cara yang halal, jujur, dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, yang tercantum dalam QS. *Al-Jumu'ah* ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah:10)

Isi dari ayat ini yaitu untuk mengajarkan keseimbangan antara ibadah dengan bekerja. Ayat ini turun sebagai bimbingan keseimbangan hidup bagi umat Islam antara ibadah spiritual dengan aktivitas duniawi. Islam tidak memisahkan dunia dan akhirat, melainkan menuntut agar keduanya dapat berjalan beriringan. Setelah melakukan ibadah, umat islam diperintahkan untuk bekerja keras dan mencari rezeki yang halal, namun tetap menghadirkan Allah SWT dalam setiap aktivitasnya. Dengan demikian, ayat ini menjadi dasar teologis bagi motivasi kerja dalam islam, bahwa bekerja bukan hanya sekedar mencari pundi-pundi kehidupan saja, melainkan ibadah, tanggung jawab, dan jalan menuju keberkahan.

Selain itu, motivasi untuk melakukan pekerjaan juga dijelaskan dalam hadis Rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh (HR. Bukhari):

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ
السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya: *“Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tanganya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.”* (HR. Bukhari).

Hadis tersebut mengindikasikan bahwasanya segala sesuatu yang dinikmati dari hasil kerja sendiri akan memberi nilai kepuasan kepada diri. Sebagai seorang muslim tentu harus memiliki motivasi yang tinggi dalam berbuat suatu hal, yang dalam hal ini adalah bekerja. Pekerjaan yang dilakukan disertai dengan motivasi yang baik tentu akan mengarahkan pada kebahagiaan sehingga senantiasa bisa terus menjalankan perintah Tuhan sembari memenuhi kebutuhan diri tanpa harus meninggalkan salah satu dari kedua hal tersebut.

2.2.4.2 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator dalam motivasi seseorang dalam mempersiapkan diri untuk persiapan dunia kerja, (Wahyuningsih, 2020) mengemukakan empat indikator dalam motivasi sebagai berikut:

1. Adanya Tujuan

Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai, seorang individu pasti akan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keinginan dan harapan pribadi

Keinginan dan harapan pribadi dari dalam diri seorang individu menjadi salah satu faktor munculnya motivasi dalam diri seseorang dalam mempersiapkan jenjang karir mereka di masa depan.

3. Desakan atau dorongan dari dalam diri

Adanya desakan maupun dorongan dari dalam diri seseorang akan memicu motivasi dalam diri seorang individu tersebut.

4. Motivasi eksternal

Selain dorongan internal, dorongan dari luar seperti motivasi eksternal juga dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan untuk mengembangkan diri mereka.

2.2.5 Kesiapan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Persaingan di dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Menurut Slameto (2015) kesiapan yaitu keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Sedangkan, menurut menurut Anoraga (2014) kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Jadi, bisa diartikan bahwa kesiapan kerja yakni suatu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja.

Selain itu, Kuswati (2015) juga mendefinisikan kesiapan kerja merupakan kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau

mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan dukungan adanya kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Kesiapan kerja yang matang akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak akan mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam Islam, pentingnya bekerja bagi seorang umat manusia telah dijelaskan secara gamblang oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an. Hal itu tercantum sebagaimana perintah Allah dalam Al-Qur'an pada surat *Al-Anfal* ayat 60 dan surat *At Taubah* ayat 105, sebagai berikut:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۚ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ
إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ٦٠

Artinya: *Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi. (QS. Al-Anfal: 60)*

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (QS. At Taubah:105)*

Isi ayat Al-Qur'an tersebut menjelaskan bahwa pentingnya persiapan yang matang sebelum memasuki dunia kerja yang diimplikasikan

melalui ayat-ayat tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan adalah modal utama yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, ayat-ayat ini juga mengajarkan kita untuk selalu berikhtiar dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, kita akan mendapatkan hasil yang seimbang dengan usaha yang telah kita lakukan.

Selain itu, kesiapan kerja juga dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang di riwayatkan oleh Imam Thabrani:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai seseorang yang apabila melakukan pekerjaan, dilakukan secara profesional*”. (HR. Imam Thabrani)

Hadis ini menjelaskan bahwa arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah SWT. Sebenarnya, untuk mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang di syariatkan dalam Islam. Hal ini sesuai dengan definisi dari kesiapan kerja, dimana kesiapan kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang telah memiliki kemampuan yang kompeten di dalam bidang pekerjaannya.

2.2.5.2 Indikator Kesiapan Kerja

Setiap individu pastinya memiliki tingkat kesiapan dalam bekerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat dinilai dari indikator yang mengukur kesiapan kerja. Menurut (Brady, 2010) terdapat enam indikator dalam mengukur kesiapan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Maksud tanggung jawab disini yaitu seseorang memiliki kesadaran dalam berperilaku untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Seseorang dikatakan siap bekerja jika memiliki keinginan yang tinggi dalam bertanggung jawab, sehingga dapat melibatkan integritas pribadi dan kejujuran.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Yaitu kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri untuk melakukan perubahan ditempat kerja, seseorang dapat lebih aktif dan siap untuk bekerja jika dapat menyesuaikan diri dengan perubahan pada jam kerja dan tugas yang diterima.

3. Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

4. Komunikasi (*Communication*)

Seseorang yang bekerja dapat memiliki kemampuan komunikasi agar dapat berhubungan baik di tempat kerja. Seseorang yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

5. Pandangan Diri (*Self View*)

Proses intrapersonal seseorang tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri merupakan salah satu aspek yang penting dalam kesiapan kerja, karena memiliki peranan yang penting dalam pemahaman seseorang dan bagaimana seseorang memandang dirinya dalam situasi pekerjaan.

6. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*)

Seseorang yang siap bekerja dapat menjaga kesehatan dan mampu merawat diri untuk sehat secara fisik maupun mental.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek kesiapan kerja adalah tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara *Growth Mindset* dan Kesiapan Kerja

Hochanadel dan Finamore (2015) menjelaskan bahwa individu dengan *growth mindset* akan bertahan dengan tantangan yang dihadapinya karena individu tersebut menyadari bahwa untuk mencapai segala sesuatu membutuhkan usaha sehingga mereka menghargai usaha yang dilakukan untuk fokus pada pembelajaran jangka panjang. Hal ini membuat individu dengan *growth mindset* akan selalu memiliki *learning goal* atau tujuan untuk mempelajari hal-hal positif dari segala peristiwa yang dihadapinya. Dalam konteks mahasiswa, seorang mahasiswa pastinya memiliki tujuan karier yang diinginkan selepas dirinya lulus dari jenjang pendidikan. Sehingga mereka pasti akan mempersiapkan langkah mereka supaya kedepannya mereka bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang mereka inginkan. Dari situ dapat kita simpulkan bahwa seorang mahasiswa yang memiliki *growth mindset* pastinya akan lebih mempersiapkan dirinya untuk jenjang karier mereka kedepannya (Ajrina, 2023).

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Holumyong, 2021) yang menjelaskan bahwa bahwa *Growth Mindset* atau pola pikir berpengaruh secara signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam mendapatkan dan memilih pekerjaan. (Pratiwi *et al.*, 2020) mengemukakan dalam penelitiannya, dimana Ia memberikan intervensi berupa pemahaman *Growth Mindset* kepada mahasiswa dalam rangka mempersiapkan diri untuk masuk dalam dunia kerja. Hal itu terbukti memberikan dorongan kepada mahasiswa untuk lebih semangat mempersiapkan diri untuk

memasuki dunia kerja. Beberapa temuan tersebut telah menjelaskan hubungan yang kompleks antara *growth mindset* dengan kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian untuk membuktikan adanya pengaruh langsung *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Kota Malang.

2.3.2 Pengaruh antara *Upskilling* dan Kesiapan Kerja

Setelah lulus dari perguruan tinggi, mahasiswa akan memasuki dunia kerja dengan persaingan yang sangat ketat. Dalam dunia kerja, keterampilan yang dimiliki oleh seseorang sangat diperlukan karena dapat mendukung individu dalam mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama di perguruan tinggi. Keterampilan yang dimiliki ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kemampuan yang dibutuhkan oleh mahasiswa sebagai nilai tambah dalam mencari pekerjaan. Maka dari itu, peningkatan keterampilan atau *Upskilling* ini merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang mahasiswa untuk kesiapan kerja mereka kedepannya setelah mereka menyelesaikan pendidikan akademiknya, sehingga kedepannya mereka mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka (Elsa & Cahayani, 2024).

Hubungan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) yang mengemukakan bahwa bahwa keterampilan yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dimana semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dikuasai maka semakin tinggi pula kesiapan untuk mencapai karir dan memilih pekerjaan sesuai bidang yang mereka inginkan. (Nabila & Martha, 2025) mengemukakan bahwa *Soft Skill*, *Hard Skill*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan (*Upskilling*) berupa *Soft Skill* dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, penguasaan keterampilan teknis atau *Hard Skill* juga sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Beberapa temuan tersebut telah menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara *upskilling* dengan kesiapan kerja

mahasiswa. Dari situ peneliti akan melakukan penelitian untuk menguji secara langsung seberapa kuat pengaruh antara *upskilling* terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang ada di Kota Malang.

2.3.3 Pengaruh antara *Growth Mindset* dan Motivasi

Dweck dalam (Lestari *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa *growth mindset* diketahui menjadi aspek kognisi yang dapat membuat individu tergerak untuk berusaha dan termotivasi dalam mengembangkan kemampuan diri (Yeager *et al.*, 2019). Individu yang memiliki *growth mindset* akan mempersepsikan bahwa dirinya memiliki peluang untuk meningkatkan intelegensinya maupun keberhasilan. Begitu juga bagi mahasiswa, ketika seorang mahasiswa memiliki *mindset* untuk bertumbuh maka ia tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keahliannya baik dalam bidang akademik maupun non akademik. *Growth mindset* ditemukan dapat meningkatkan keberhasilan mahasiswa dalam studinya (Barbouta *et al.*, 2020).

Beberapa temuan lain juga mendukung hal tersebut, (Mohamoud, 2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa pertumbuhan pola pikir berdampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi prestasi akademik. Dalam sudut pandang lain, penelitian yang dilakukan oleh (Zhang *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif dengan motivasi internal individu, tetapi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi eksternal individu. Dari beberapa temuan tersebut terdapat hubungan yang cukup erat kaitanya antara *growth mindset* dengan motivasi seorang individu. Namun, kebanyakan dari penelitian tersebut membahas terkait motivasi akademik siswa maupun mahasiswa dan sangat sedikit yang membahas korelasinya dengan dunia kerja. Dari situ penulis tertarik untuk menguji hubungan antara *growth mindset* dengan motivasi bekerja mahasiswa di Kota Malang.

2.3.4 Pengaruh antara *Upskilling* dan Motivasi

Dalam teori harapan dijelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Dengan adanya peningkatan keterampilan *Upskilling* yang dilakukan oleh mahasiswa, akan membuat seorang mahasiswa memiliki gambaran dan tujuan terkait dengan pekerjaan yang akan digeluti nantinya sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki, dan tentunya akan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Pekerjaan yang bagus dan gaji yang layak akan membuat motivasi kerja siswa meningkat. Hal itu akan membuat siswa akan lebih berorientasi untuk bekerja setelah lulus sesuai dengan bidang yang dikuasai tersebut. Dimana *upskilling* disini berperan untuk mendukung mahasiswa supaya mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan (Wahyuningsih & Yulianto, 2020).

Hal itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adam & Nashruddin, 2024) dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *Upskilling* dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) yang menemukan bahwa peningkatan *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) yang menemukan bahwa peningkatan keterampilan *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa. Dari beberapa temuan tersebut dapat kita ketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara peningkatan keterampilan *upskilling* terhadap motivasi kerja mahasiswa. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan melakukan penelitian terkait hubungan *upskilling* terhadap motivasi kerja mahasiswa di Kota Malang.

2.3.5 Pengaruh antara Motivasi dan Kesiapan Kerja

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kesiapan karier mahasiswa adalah motivasi mereka untuk terjun ke dunia kerja.

Motivasi untuk Memasuki Dunia Kerja ialah sebuah pendorong untuk membangkitkan semangat seseorang guna memberikan kontribusi dalam lingkungan kerja, yang dapat berasal dari faktor-faktor internal maupun eksternal (Puspitasari & Fadhli, 2024). Mahasiswa dengan tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja biasanya lebih proaktif dalam mempersiapkan diri, sehingga mereka lebih siap menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Motivasi juga dapat mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja melalui berbagai kegiatan seperti magang, pelatihan, dan partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan (Hasani & Alam, 2025).

Hal itu didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Juniaty *et al.*, 2024) yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. (Maulidiyah *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Beberapa temuan tersebut menjelaskan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dari hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui secara langsung mengenai hubungan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa yang ada di Kota Malang.

2.3.6 Motivasi memediasi hubungan *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja

Salah satu cara untuk menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang yaitu dengan menanamkan *growth mindset* dalam diri, yang dimana hal itu sesuai dengan teori yang dikemukakan Dweck (2006) bahwa kecerdasan dan kemampuan dapat berkembang melalui usaha, ketekunan, dan pembelajaran dari kegagalan. Dweck (2006) dalam penelitiannya mengenai *growth mindset* juga mengungkapkan bahwa individu yang percaya bahwa kemampuan mereka dapat berkembang melalui usaha dan ketekunan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih *resilient* dalam

menghadapi tantangan akademik (Mulyanti, 2025). Selain itu, motivasi juga diyakini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja dari seseorang. Mahasiswa dengan tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja biasanya lebih proaktif dalam mempersiapkan diri, sehingga mereka lebih siap menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keinginan untuk mandiri secara finansial dan pengembangan diri, serta faktor eksternal, seperti tekanan sosial dan harapan keluarga (Hasani & Alam, 2025).

Dari beberapa temuan tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara satu sama lain terkait dengan *growth mindset*, motivasi, dan kesiapan kerja mahasiswa. Namun, kebanyakan penelitian tersebut membahas terkait pengaruh *growth mindset* terhadap prestasi atau motivasi akademik dan sangat sedikit yang menghubungkannya dengan kesiapan kerja mahasiswa. Memahami adanya kompleksitas diantara variabel tersebut. Maka penulis tertarik untuk menguji dan menganalisis secara langsung hubungan antara *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja mahasiswa sebagai variable mediasi dalam hubungan tersebut.

2.3.7 Motivasi memediasi hubungan *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja

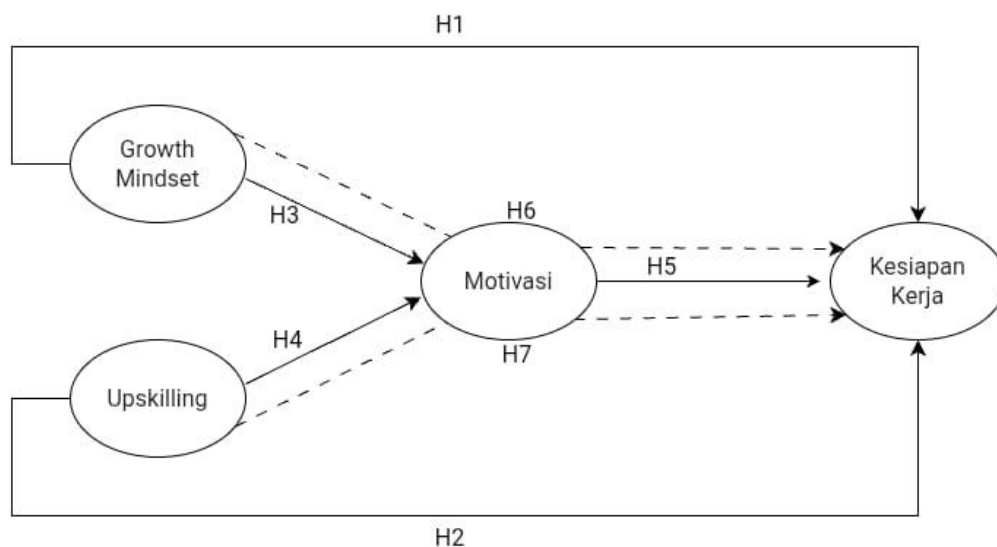
Peningkatan keterampilan (*Upskilling*) memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan kesiapan kerja bagi mahasiswa (Li, 2022). Hal itu juga tidak terlepas dari peran motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa itu sendiri, dimana ketika seorang individu memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia akan cenderung meningkatkan kemampuannya baik itu dari segi *soft skill*, *hard skill*, maupun dari pembelajaran dan pengalaman yang mereka miliki. Tujuannya yaitu untuk mempersiapkan diri mereka secara optimal untuk terjun ke dunia kerja, sehingga kemampuan dan keahlian yang mereka miliki ketika lulus dari jenjang akademik mampu bersaing dan tetap relevan di dunia kerja kedepannya.

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pranitasari *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa *Hard skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui mediasi motivasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Nabila & Martha, 2025) juga menunjukkan bahwa *hard skil* dan motivasi kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan beberapa temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *upskilling*, motivasi kerja, dan kesiapan kerja mahasiswa memiliki hubungan antara satu sama lain. Dari situ peneliti ingin menguji dan menganalisis secara langsung pengaruh *upskilling* terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi yang dimiliki.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual ini bertujuan untuk menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara *Growth Mindset* dan *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Gen Z yang di mediasi oleh variabel Motivasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Growth Mindset* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

H2: *Upskilling* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

H3: *Growth Mindset* berpengaruh terhadap Motivasi

H4: *Upskilling* berpengaruh terhadap Motivasi

H5: Motivasi berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

H6: Motivasi memediasi hubungan antara *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja

H7: Motivasi memediasi hubungan antara *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian kali ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Juriko dkk. (2024) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memanfaatkan data dalam bentuk angka dan statistik untuk mengukur, menganalisis, dan menginterpretasi fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan dan diolah secara sistematis untuk menghasilkan temuan yang dapat diukur secara objektif. Pemilihan metode ini karena penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran objektif dan analisis data yang terukur. Selain itu, metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk membuat hipotesis tentang hubungan sebab-akibat antar variabel dan menguji kebenarannya dengan menggunakan data empiris (Juriko *et al.*, 2024).

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan secara sistematis suatu masalah, fenomena, layanan dan atau informasi penting tentang kondisi kehidupan manusia ataupun organisasi dalam situasi tertentu, guna mendeskripsikan secara terstruktur berkenaan dengan isu atau masalah yang sedang diteliti (Darwin *et al.*, 2021).

3.2 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk menjadikan beberapa universitas ternama di Kota Malang yang terdaftar dalam *Top 100 Universities in Indonesian* oleh UniRank tahun 2025, yang di antaranya adalah Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Islam Malang dan Politeknik Negeri Malang sebagai lokasi penelitian yang ditetapkan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa terdapat banyaknya jumlah mahasiswa di kota Malang dan beberapa universitas yang mendapatkan pengakuan di tingkat

internasional. Dari pemilihan lokasi tersebut, diharapkan sampel yang akan didapat memiliki kriteria dan merepresentasikan hasil yang diharapkan oleh peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Creswell & Creswell (2023) Populasi merujuk pada seluruh individu, kelompok yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Sugiyono (2013) mengungkapkan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi atau kelompok yang terdiri dari subjek maupun objek dengan kualitas dan karakteristik sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan sebuah kesimpulan.

Menurut Wardhana & Zainuddin (2024) populasi dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan jumlahnya, yaitu:

1. Populasi terbatas, yaitu objek penelitian yang berada dalam wilayah tertentu dan memiliki jumlah yang jelas.
2. Populasi tidak terbatas, yaitu objek penelitian yang tidak memiliki batasan yang jelas atau jumlahnya tidak diketahui secara pasti.

Berdasarkan pendapat diatas, populasi pada penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak terbatas, karena jumlah mahasiswa di kota Malang tidak diketahui secara pasti. Sehingga peneliti akan menggunakan sampel untuk dijadikan sebagai bahan kajian pada penelitian kali ini.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah merupakan bagian atau sebagian kecil dari suatu objek atau subjek yang terdapat di dalam sebuah populasi penelitian (Darwin *et al.*, 2021). Jika populasi tersebut sangat besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua elemen yang ada di dalamnya, maka diambil sampel. Namun, sampel yang diambil harus mewakili atau mencerminkan keadaan

sebenarnya. Di kota Malang sendiri jumlah mahasiswa akhir di beberapa universitas yang telah dipilih peneliti berada pada kisaran 40.000 orang, namun jumlah itu masih berupa kisaran dan belum diketahui secara pasti. Sehingga, untuk menyesuaikan jumlah sampel dengan populasi, dapat digunakan beberapa rumus, salah satu rumus yang cocok untuk digunakan dalam penelitian ini yaitu rumus Hair.

Menurut (Hair *et al.*, 2021) jumlah yang baik berkisar antara 100 hingga 200 responden dan dapat disesuaikan dengan jumlah indikator yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi 5-10 kali jumlah indikator yang ada. Pada penelitian ini jumlah indikator yang digunakan sebanyak 26 indikator. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan rumus Hair dengan asumsi 5 kali jumlah indikator atau item sebagai berikut:

$$N = (5 \times \text{jumlah indikator})$$

$$N = (5 \times 26)$$

$$N = 130$$

Sehingga berdasarkan perhitungan di atas, maka batas minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 130 sampel atau responden. Jumlah tersebut diambil karena dirasa cukup untuk mewakili dan merepresentasikan dari keseluruhan total populasi dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan oleh peneliti adalah Teknik *non-probability sampling* untuk pengambilan sampel. *Non-probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel dengan suatu pertimbangan tertentu untuk mendukung tujuan penelitian (Sugiyono, 2013). Sampel dipilih berdasarkan kriteria yang dianggap relevan dan *representative* terhadap populasi yang sedang diteliti,

sehingga hasil penelitian dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan lebih spesifik dan akurat. Adapun kriteria responden untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Responden merupakan mahasiswa aktif di beberapa universitas ternama di kota Malang yang sudah ditetapkan oleh peneliti, yaitu Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Islam Malang dan Politeknik Negeri Malang.
- b. Mahasiswa generasi Z (Gen Z) kisaran usia 17-25 Tahun
- c. Responden merupakan mahasiswa semester akhir (6 keatas)
- d. Responden merupakan mahasiswa yang pernah (setidaknya sekali) melakukan berbagai jenis pelatihan maupun peningkatan keterampilan diri dalam bentuk apapun seperti (seminar, *workshop*, magang, kursus online, *part time*, KKN, PKL dll.)

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara langsung dari objek/subjek penelitian atau narasumber dalam penelitian. Cara peneliti mengumpulkan data secara langsung menggunakan instrumen penelitian (Darwin *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini data primer yang didapatkan oleh peneliti berasal dari penyebaran kuesioner secara daring melalui *platform* survei daring *Google Form* dengan sasaran responden mahasiswa akhir yang masih aktif dan sedang menempuh studi di universitas ternama di kota Malang, dengan kriteria pernah melakukan pelatihan dan peningkatan keterampilan diri sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara tidak langsung oleh peneliti. Dimana data sekunder telah

disiapkan oleh pihak-pihak tertentu seperti, Institusi/Lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya (Darwin *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh peneliti mencakup berbagai referensi seperti buku, artikel jurnal, penelitian terdahulu, situs web, tabel, grafik, serta hasil pelaporan dari sumber yang terpercaya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap kunci dalam proses penelitian yang melibatkan beberapa langkah penting. Pertama-tama, peneliti harus memilih instrumen pengukuran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Hal ini dapat berupa kuesioner, tes, observasi, *interview*, atau alat pengukur lainnya (Juriko *et al.*, 2024). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik survei untuk pengambilan data. Peneliti akan menggunakan Teknik kuesioner atau angket menggunakan salah satu *platform* daring yaitu *Google Form* yang selanjutnya akan disebarluaskan melalui beberapa *platform* media sosial untuk menjangkau responden yang lebih luas sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini guna mengetahui pengaruh *Growth Mindset* dan *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa yang dimediasi oleh Motivasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2013) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian, peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu, Variabel Independen, Variabel Dependen, dan Variabel Mediasi.

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen atau dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Dalam

penelitian ini, *Growth Mindset* dan *Upskilling* bertindak sebagai variabel independen.

3.7.1.1 *Growth Mindset* (X1)

Menurut (Dweck, 2017) *Growth mindset* adalah pola pikir yang percaya bahwa kemampuan individu untuk belajar dapat dikembangkan melalui usaha dan ketekunan. Mereka yang memiliki *growth mindset* meyakini bahwa kemampuan dan karakteristik pribadi, seperti kecerdasan atau bakat tidak bersifat tetap, mereka percaya bahwa segala sesuatu dapat dikembangkan melalui usaha, belajar, dan pengalaman. *Growth Mindset* dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: Keyakinan intelegensi bakat dan karakter dapat dikembangkan, Keyakinan tantangan atau kesulitan dan kegagalan penting untuk pengembangan diri, Keyakinan usaha dan kerja keras memberikan kontribusi pada kesuksesan, Keyakinan kritik dan masukan dari orang lain *feedback* keberhasilan (Dweck, 2006).

3.7.1.2 *Upskilling* (X2)

Upskilling adalah proses peningkatan keterampilan di mana seorang individu mengembangkan kemampuan yang sudah mereka miliki dalam bidang keahlian mereka. Menurut (Isman *et al.*, 2024) pelatihan *upskilling* adalah pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan seseorang pada suatu bidang pekerjaan. *Upskilling* dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: Peningkatan produktivitas individu, Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, Kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan masa depan, Peningkatan tingkat kepuasan, Penurunan kesenjangan keterampilan, Penerapan keterampilan baru dalam kehidupan nyata (McKinsey & Company, 2021).

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau dalam Bahasa Indonesia disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, Kesiapan kerja bertindak sebagai variabel dependen.

3.7.2.1 Kesiapan Kerja (Y)

Menurut Kuswati (2015) Kesiapan kerja merupakan kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntunan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Kesiapan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: *Responsibility, Flexibility, Skills, Communication, Self View, Health & Safety* (Brady, 2010).

3.7.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, Motivasi bertindak sebagai variabel mediasi.

3.7.3.1 Motivasi (Z)

Menurut Wibowo (2016) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan yang mereka inginkan. Motivasi untuk Memasuki Dunia Kerja ialah sebuah pendorong untuk membangkitkan semangat seseorang guna memberikan kontribusi dalam lingkungan kerja, yang dapat berasal dari faktor-faktor internal maupun eksternal (Puspitasari & Fadhli, 2024). Motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: Adanya tujuan, Keinginan dan harapan pribadi, Desakan atau dorongan dari dalam diri, Motivasi eksternal (Wahyuningsih, 2020). Adapun definisi operasional variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
X1	<i>Growth Mindset</i> (Dweck, 2006)	X1.1 Keyakinan intelegensi bakat dan karakter dapat dikembangkan	1) Saya yakin dengan usaha yang saya lakukan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya 2) Saya yakin dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya melalui pelatihan 3) Saya yakin pada keterampilan dan potensi yang saya miliki
		X1.2 Keyakinan tantangan atau kesulitan dan kegagalan penting untuk pengembangan diri	1) Saya yakin dengan kesulitan dan kegagalan yang saya hadapi dapat meningkatkan kemampuan diri saya
		X1.3 Keyakinan usaha dan kerja keras memberikan kontribusi pada kesuksesan	1) Saya ingin menghabiskan lebih banyak waktu dan berlatih untuk meningkatkan keterampilan sesuai bidang saya
		X1.4 Keyakinan kritik dan masukan dari orang lain feedback keberhasilan	1) Kritik dan masukan dari orang lain dapat membantu saya untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik
X2	<i>Upskilling</i> (McKinsey & Company, 2021)	X2.1 Peningkatan produktivitas individu	1) Pelatihan yang saya ikuti membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas saya dalam sebuah pekerjaan
		X2.2 Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi	1) Saya menggunakan teknologi baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik
		X2.3 Kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan masa depan	1) Saya merasa keterampilan yang saya pelajari sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di masa depan 2) Saya percaya keterampilan baru saya relevan dengan perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan kerja kedepannya
		X2.4 Peningkatan tingkat kepuasan	1) Saya merasa puas dengan keterampilan yang saya miliki setelah melakukan pelatihan
		X2.5 Penurunan kesenjangan keterampilan (<i>Skills Gap</i>)	1) Saya merasa keterampilan yang saya miliki sekarang lebih sesuai dengan

			tuntunan pekerjaan di masa depan
		X2.6 Penerapan keterampilan baru dalam kehidupan nyata	1) Saya menerapkan keterampilan baru saya ke dalam pekerjaan sehari-hari dan mendapatkan hasil yang lebih baik 2) Saya merasa keterampilan baru membantu saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih efektif
Y	Kesiapan Kerja (Brady, 2010)	Y1.1 <i>Responsibility</i>	1) Saya fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan
		Y1.2 <i>Flexibility</i>	1) Saya mampu mengikuti aturan yang berlaku
		Y1.3 <i>Skills</i>	1) Saya mampu menggunakan alat-alat sesuai dengan prosedur yang diterapkan
		Y1.4 <i>Communication</i>	1) Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik
		Y1.5 <i>Self View</i>	1) Saya percaya terhadap kemampuan diri saya
		Y1.6 <i>Healty & Safety</i>	1) Saya mematuhi kebijakan dan larangan di tempat kerja
Z	Motivasi (Wahyuningsih, 2020)	Z1.1 Adanya tujuan	1) Saya ingin memiliki karir yang jelas dan cemerlang yang ingin saya capai setelah saya lulus
		Z1.2 Keinginan dan harapan pribadi	1) Saya memiliki keinginan untuk menerapkan ilmu yang saya miliki di dunia kerja 2) Saya memiliki harapan untuk kehidupan yang lebih baik ketika mendapat pekerjaan
		Z1.3 Desakan atau dorongan dari dalam diri	1) Saya ingin memasuki dunia kerja karena ingin mewujudkan target-target pribadi saya 2) Saya merasa harus segera bekerja untuk memenuhi tanggung jawab pribadi saya
		Z1.4 Motivasi eksternal	1) Saya ingin segera bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya dan keluarga saya dengan pekerjaan yang layak

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variable yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti yaitu skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2013) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot nilai menggunakan skala *Likert* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Ukuran Skala Likert	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013) analisis statistik deksriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis statistik deskriptif data dapat disajikan melalui berbagai format yakni, tabel, gambar, diagram, grafik, maupun dalam bentuk lainnya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan dan menjelaskan data melalui tabel dan gambar berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data.

3.9.2 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), yang merupakan salah satu model *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen atau varian. PLS digunakan sebagai model kausalitas untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel. Analisis dalam pendekatan PLS-SEM terdiri atas dua komponen utama, yaitu *measurement model* dan *structural model* (Hair *et al.*, 2021). *Measurement Model* berfungsi untuk menggambarkan bagaimana variabel indikator atau variabel teramati merepresentasikan konstruk laten yang diukur dalam penelitian. Dalam hal ini, model tersebut menjelaskan sejauh mana indikator-indikator mampu mencerminkan variabel laten secara akurat. Sementara itu, *structural model* berperan dalam memetakan hubungan antar konstruk laten dengan menilai kekuatan serta arah pengaruhnya. Model ini menjadi dasar untuk menguji hipotesis dan mengukur hubungan sebab-akibat dalam keseluruhan kerangka konseptual yang dibangun (Ghozali & Latan, 2015). Dalam penelitian ini, proses analisis PLS dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 4. *Software* ini dipilih karena memiliki fleksibilitas untuk berbagai jenis data yang abnormal dan ukuran sampel data yang kecil, mampu menganalisis model yang kompleks dengan banyak konstruk dan jalur, serta memungkinkan analisis mediasi dan moderasi. Sehingga *software* ini menjadi pilihan yang kuat untuk digunakan peneliti dalam menganalisis data penelitian untuk hasil yang lebih akurat dan efisien.

3.9.3 *Measurement Model* (Outer Model)

Menurut (Hair *et al.*, 2021) pengujian *Measurement Model* memiliki tujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap indikator yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam model pengukuran terdiri dari dua kriteria:

- *Convergent Validity*

Convergent Validity untuk menunjukkan tingkat kesesuaian atau seberapa baik suatu indikator dalam mengukur konstruk yang sama. *Convergent validity* dievaluasi melalui nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 dan nilai *Factor Loading* lebih besar dari 0,70 maka validitas konvergen dapat dikatakan valid. Meskipun begitu menurut (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa nilai *loading factors* yang berada dalam rentang 0,50 hingga 0,60 masih dianggap *acceptable* dan lebih dari cukup dalam membuat skala pengukuran.

- *Discriminant Validity*

Discriminant Validity memiliki tujuan untuk memastikan bahwa suatu indikator lebih kuat berkorelasi dengan konstruk yang seharusnya diukur daripada dengan konstruk lainnya. *Discriminant validity* dapat diukur dengan membandingkan nilai *loading factor* suatu indikator dengan nilai *cross loading*-nya. Indikator dikatakan valid jika nilai *Loading Factor*-nya melebihi nilai *Cross Loading*, yaitu lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur sejauh mana reliabilitas atau konsistensi suatu konstruk dalam mengukur indikator-indikator yang membentuknya. Reliabilitas konstruk dapat diuji melalui dua kriteria, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk menilai reliabilitas berdasarkan konsistensi item internal, sedangkan *Composite Reliability* untuk mengukur reliabilitas secara keseluruhan terhadap konstruk.

Konstruk dianggap reliabel jika kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa indikatornya secara konsisten mengukur konstruk yang sama (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.4 *Structural Model* (Inner Model)

Model structural atau *inner model* berfungsi untuk menggambarkan hubungan antar konstruk atau variabel laten dalam suatu kerangka penelitian. Model ini biasa digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. *Structural model (inner model)* menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Terdapat beberapa uji yang bisa dilakukan untuk model struktural (*Inner Model*) salah satunya yakni melalui penilaian *R-Square* (R^2) dan *F-Square* (F^2).

a. *R-Square* (R^2)

Nilai *R Square* digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan varians dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin kuat dan sesuai model tersebut dalam menjelaskan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Penilaian R^2 terdiri dari tiga kategori yaitu nilai $\geq 0,75$ artinya kuat, $\geq 0,50 - 0,75$ artinya moderat, dan $\geq 0,25 - 0,50$ artinya lemah. Nilai ini dilihat dari hasil analisis PLS-Algorithm menggunakan SmartPLS.

b. *F-Square* (F^2)

Nilai *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel laten terhadap model struktural secara keseluruhan. Menurut (Hair *et al.*, 2021) nilai $F^2 \geq 0,02$ menunjukkan efek kecil, $\geq 0,15$ menunjukkan efek sedang, dan $\geq 0,35$ menunjukkan efek besar. Nilai ini dilihat dari hasil PLS-Algorithm untuk menilai substansi pengaruh tiap jalur hubungan.

3.9.5 Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) pengujian hipotesis dalam analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*), baik yang bersifat langsung maupun yang dimediasi atau tidak langsung.

a. Pengaruh Langsung (*Direct effect*)

Pengaruh langsung (*Direct effect*) merujuk pada hubungan kausal (sebab-akibat) secara langsung antara variabel independen dan variabel dependen dalam *model structural*, tanpa perantara variabel mediasi. Uji *direct effect* juga dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel. Untuk menilai signifikansi pengaruh ini, digunakan nilai *p value* sebagai indikator. Suatu hubungan dianggap signifikan jika $p\text{-value} < 0,05$. Sebaliknya, jika *p-value* sama dengan atau $> 0,05$, hubungan tersebut dianggap tidak signifikan secara statistik (Hair *et al.*, 2021).

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Indirect effect merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau perantara. Untuk menguji pengaruh ini, bisa dilakukan dengan melihat hasil *bootstrapping* yang menghasilkan nilai *T statistic* sebagai indikator signifikansi. Suatu pengaruh tidak langsung dikatakan signifikan apabila nilai *T-statistic* melebihi angka 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya, jika nilai *T-statistic* yang diperoleh kurang dari atau sama dengan 1,96, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan secara statistik, yang berarti tidak terdapat cukup bukti bahwa variabel mediasi berperan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian kali ini yakni berlokasi di Kota Malang, Jawa Timur, yang saat ini secara luas dikenal sebagai salah satu kota Pendidikan tinggi di Indonesia. Kota ini seringkali dijuluki sebagai “Kota Pelajar”, karena Kota Malang memiliki suatu ekosistem pendidikan akademik yang tinggi dimana banyak perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta yang berdiri di Kota ini. Kondisi ini tentunya akan menciptakan lingkungan persaingan kerja yang kompetitif di kalangan mahasiswa. Tingginya populasi lulusan sarjana setiap tahun nya di kota ini menjadikan isu kesiapan kerja sebagai fenomena yang sangat relevan, di mana mahasiswa tidak hanya bersaing dengan lulusan lainnya, tetapi juga harus siap untuk menghadapi standar industri baik secara nasional maupun global.

Mahasiswa tingkat akhir yang saat ini tergolong dalam Generasi Z (Gen Z) akan menjadi subjek utama dalam penelitian. Secara harfiah, mahasiswa Gen Z di Kota Malang memiliki karakter *digital native* yang sangat akrab dengan teknologi. Namun mereka juga dihadapkan dengan fase transisi yang krusial, yaitu *entry-level career stage*. Kelompok ini dihadapkan dengan kondisi ketidakpastian pasar kerja dan perubahan model kerja yang semakin dinamis. Oleh karena itu, profil mahasiswa yang sedang diteliti adalah mereka yang berada di semester akhir, di mana fokus utama mereka mulai bergeser dari penguasaan teori akademik menuju persiapan karier profesional yang nyata.

Selain itu, terdapat fenomena di mana kesiapan kerja mahasiswa ini tidak muncul hanya dari bangku perkuliahan. Melainkan, muncul dari kecenderungan kuat di kalangan mahasiswa akhir untuk memiliki *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan mereka dapat terus

berkembang melalui tantangan yang mereka lalui. Pola pikir ini kemudian di realisasikan dalam bentuk *upskilling*, seperti mengikuti kegiatan magang bersertifikat, pelatihan mandiri (*bootcamp*), maupun pelatihan keterampilan digital di luar kampus. Adanya keinginan tersebut tentunya tidak berdiri sendiri, melainkan didorong oleh motivasi pada pencapaian prestasi dan kemandirian finansial yang kuat agar mereka mampu bersaing di dunia kerja yang menuntut keterampilan dan inovasi yang tinggi.

Secara menyeluruh, objek penelitian ini menggambarkan mahasiswa yang sedang berupaya untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Lingkungan di Kota Malang yang mendukung akses terhadap informasi dan pelatihan menyediakan media forum bagi mahasiswa untuk mengasah kompetensi mereka. Dengan demikian, penelitian ini akan menelaah bagaimana integrasi antara aspek mentalitas (*mindset*) dan peningkatan kemampuan teknis (*upskilling*) yang didukung oleh dorongan internal (motivasi) dapat membentuk kepribadian yang kompeten, adaptif, dan memiliki daya saing tinggi ditengah perubahan tuntutan kerja yang dinamis saat ini

4.1.2 Deskripsi Umum Responden

Subjek pada penelitian kali ini yaitu merupakan mahasiswa tingkat akhir Generasi Z dengan rentang usia 17 hingga 25 tahun di beberapa perguruan tinggi yang ada di Kota Malang, diantaranya yakni: Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Islam Malang, Politeknik Negeri Malang. Pemilihan subjek ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa yang berada pada tingkat akhir merupakan individu yang akan terjun ke dunia kerja, sehingga kondisi mereka sesuai dengan tujuan penelitian ini yang ingin mengkaji terkait *mindset* dan kegigihan dalam diri seseorang untuk mempersiapkan diri mereka supaya mampu bersaing di dunia kerja kedepanya yang tentunya juga diiringi dengan motivasi yang timbul dalam diri mereka. Penelitian ini

melibatkan 155 responden yang tersebar di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang, yang dimana jumlah ini berkembang dari batas minimum sampel yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berjumlah 130 responden. Sehingga, dari penambahan jumlah sampel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap ketepatan dan keakuratan hasil sesuai dengan tujuan penelitian yang diinginkan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi tiga kategori yaitu 17-19 tahun, 20-22 tahun, dan 23-25 tahun yang bisa dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	17 – 19 tahun	18	11,6 %
2.	20 – 22 tahun	114	73,5 %
3.	23 – 25 tahun	23	14,8 %
Total		155	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yakni berada pada rentang usia 20-22 tahun dengan jumlah 114 orang atau sebesar 73,5%. Responden dengan rentang usia 23-25 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 14,8%, dan kelompok responden dengan rentang usia 17-19 tahun merupakan kelompok yang paling sedikit dengan jumlah 18 orang atau sebesar 11,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang didapat dalam penelitian ini yakni di dominasi oleh Generasi Z rentang usia 20-22 tahun di Kota Malang.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin akan dibagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Seperti yang tertera dalam Tabel 4.2

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	79	51 %
2.	Perempuan	76	49 %
Total		155	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang di dapat dalam penelitian ini hampir sama jumlahnya antara laki-laki dengan perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 79 orang atau sebesar 51%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 76 orang atau sebesar 49%. Dari situ dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tergolong seimbang, meski begitu jumlah responden laki-laki sedikit lebih tinggi dibanding responden perempuan.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Universitas

Karakteristik responden berdasarkan asal universitas dibagi menjadi 6 kategori, yaitu Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Islam Malang, dan Politeknik Negeri Malang. Seperti yang tertera pada Tabel 4.3

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas

No.	Asal Universitas	Jumlah Responden	Persentase
1.	Universitas Brawijaya	23	14,8 %
2.	Universitas Negeri Malang	24	15,5 %
3.	Universitas Muhammadiyah Malang	20	12,9 %
4.	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	58	37,4 %
5.	Universitas Islam Malang	15	9,7 %
6.	Politeknik Negeri Malang	15	9,7 %
Total		155	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari enam perguruan tinggi di Kota Malang. Responden dari Universitas Brawijaya (UB) sebanyak 23 orang atau sebesar 14,8%. Responden dari Universitas Negeri Malang (UM) sebanyak 24 orang atau sebesar 15,5%. Responden dari Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) sebanyak 20 orang atau sebesar 12,9%. Responden dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Malang) sebanyak 58 orang atau sebesar 37,4%. Dan responden dari Universitas Islam Malang (UNISMA) dan Politeknik Negeri Malang (POLINEMA) masing-masing sebanyak 15 orang atau sebesar 9,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian yakni berasal dari universitas UIN Malang, sedangkan yang paling sedikit yaitu dari universitas UNISMA dan POLINEMA.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebaran jawaban responden pada setiap variabel penelitian yaitu *Growth Mindset*, *Upskilling*, Kesiapan Kerja, dan Motivasi yang dikategorikan dalam skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Tujuan analisis distribusi frekuensi ini adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel.

4.1.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Growth Mindset*

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel *Growth Mindset*

Item	Keterangan												Rata-rata
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
GM 1	9	6%	10	6%	11	7%	62	40%	63	41%	155	100%	4.03
GM 2	10	6%	7	5%	16	10%	68	44%	54	35%	155	100%	3.96
GM 3	9	6%	9	6%	17	11%	54	35%	66	42%	155	100%	4.02
GM 4	3	2%	7	5%	22	14%	57	37%	66	42%	155	100%	4.13
GM 5	5	3%	8	5%	18	12%	61	39%	63	41%	155	100%	4.09

GM 6	6	4%	8	5%	17	11%	61	39%	63	41%	155	100%	4.07
Rata – Rata Frekuensi Distribusi Variabel <i>Growth Mindset</i>													4.05

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa data dari seluruh item pertanyaan pada variabel *Growth Mindset* (X1) memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,05 yang dimana nilai ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa secara umum mayoritas responden memberikan pandangan yang positif terhadap setiap pertanyaan yang diajukan pada variabel (X1) dengan mayoritas jawaban yaitu Setuju dan Sangat Setuju. Untuk nilai tertinggi terdapat pada item GM4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 melalui pernyataan “*Saya yakin dengan kesulitan dan kegagalan yang saya hadapi dapat meningkatkan kemampuan diri saya*” yang dimana sebagian besar responden memberikan jawaban Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki mental *Growth Mindset* cenderung percaya bahwa kesulitan dan kegagalan yang telah mereka lalui dapat meningkatkan kemampuan dalam diri mereka.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada item GM2 dengan nilai sebesar 3,96 melalui pernyataan “*Saya yakin dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya melalui pelatihan*” dengan mayoritas jawaban Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki mental *growth mindset* tidak sepenuhnya meyakini bahwa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan dalam diri mereka. Oleh karena itu, sikap *growth mindset* yang memberikan kontribusi paling kuat bagi kesiapan bekerja pada mahasiswa merupakan pengalaman pribadi mereka baik berupa kegagalan maupun kesulitan yang mereka lalui sebelumnya.

4.1.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Upskilling*

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel *Upskilling*

Item	Keterangan												Rata-rata
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
UP 1	4	3%	12	8%	19	12%	64	41%	56	36%	155	100%	4.00

UP 2	5	3%	11	7%	15	10%	72	46%	52	34%	155	100%	4.00
UP 3	10	6%	5	3%	21	14%	66	43%	53	34%	155	100%	3.94
UP 4	4	3%	8	5%	28	18%	69	44%	46	30%	155	100%	3.93
UP 5	8	5%	15	10%	22	14%	58	37%	52	34%	155	100%	3.84
UP 6	7	4%	10	6%	28	18%	66	43%	44	29%	155	100%	3.83
UP 7	9	6%	6	4%	23	15%	58	37%	59	38%	155	100%	3.98
UP 8	6	4%	10	6%	11	7%	79	51%	49	32%	155	100%	4.00
Rata – Rata Frekuensi Distribusi Variabel <i>Upskilling</i>													3.94

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa data dari delapan item pertanyaan pada variabel *Upskilling* (X2) memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,94 yang dimana nilai ini termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui setiap pertanyaan yang diajukan pada variabel (X2) dengan mayoritas jawaban yaitu Setuju dan Sangat Setuju. Untuk nilai tertinggi terdapat pada item UP1 melalui pernyataan “*Pelatihan yang saya ikuti membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas saya dalam sebuah pekerjaan*” dengan nilai sebesar 4,00 yang dimana sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang mereka lakukan mampu meningkatkan produktivitas mereka dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada item UP6 dengan nilai sebesar 3,83 melalui pernyataan “*Saya merasa keterampilan yang saya miliki sekarang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan di masa depan*” dengan mayoritas jawaban Setuju. Hal itu menunjukkan bahwa kemampuan yang mereka miliki saat ini bukan menjadi faktor yang paling besar bagi mahasiswa yang akan bekerja. Dengan demikian, bentuk *upskilling* yang memiliki kontribusi paling besar bagi kesiapan kerja pada mahasiswa yaitu melalui pelatihan-pelatihan yang mereka lakukan.

4.1.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja

Item	Keterangan												Rata-rata
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
KK 1	3	2%	12	8%	23	15%	59	38%	58	37%	155	100%	4.01
KK 2	8	5%	8	5%	12	8%	65	42%	62	40%	155	100%	4.06
KK 3	5	3%	8	5%	17	11%	70	45%	55	36%	155	100%	4.04
KK 4	5	3%	10	6%	10	6%	74	48%	56	37%	155	100%	4.07
KK 5	7	5%	7	5%	19	12%	55	35%	67	43%	155	100%	4.08
KK 6	7	5%	3	2%	11	7%	74	48%	60	38%	155	100%	4.14
Rata – Rata Frekuensi Distribusi Variabel Kesiapan Kerja													4.06

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa data dari seluruh item pertanyaan pada variabel Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,06 yang dimana nilai ini termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap setiap pertanyaan yang diajukan pada variabel (Y) dengan mayoritas jawaban yaitu Setuju dan Sangat Setuju. Dapat dilihat, bahwa nilai tertinggi terdapat pada item KK6 dengan nilai sebesar 4,14 melalui pernyataan “*Saya mematuhi kebijakan dan larangan di tempat kerja*” yang dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan Setuju. Hal itu menunjukkan bahwa komitmen responden terhadap kebijakan yang diterapkan di lingkungan kerja merupakan aspek yang paling penting dalam membentuk kesiapan kerja pada diri mahasiswa.

Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item KK1 dengan nilai sebesar 4,01 melalui pernyataan “*Saya fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan*” dengan mayoritas jawaban Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa fokus responden terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan bukan merupakan aspek yang paling penting dalam membentuk kesiapan kerja pada mahasiswa. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa, aspek kesiapan kerja yang paling menonjol adalah komitmen mereka terhadap organisasi dan kebijakan di lingkungan kerja.

4.1.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Tabel 4. 7
Distirbusi Frekuensi Variabel Motivasi

Item	Keterangan												Rata-rata
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
MO 1	4	3%	8	5%	19	12%	40	26%	84	54%	155	100%	4.23
MO 2	5	3%	7	5%	9	6%	66	42%	68	44%	155	100%	4.19
MO 3	8	5%	6	4%	5	3%	54	35%	82	53%	155	100%	4.26
MO 4	6	4%	8	5%	16	10%	46	30%	79	51%	155	100%	4.18
MO 5	5	3%	8	5%	9	6%	53	34%	80	52%	155	100%	4.25
MO 6	7	4%	5	3%	15	10%	52	34%	76	49%	155	100%	4.19
Rata – Rata Frekuensi Distribusi Variabel Motivasi													4.22

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa data dari enam item pertanyaan pada variabel Motivasi (Z) memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,22 yang dimana nilai ini termasuk dalam kategori yang Sangat Tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang sangat baik dan relevan terhadap setiap pertanyaan yang diajukan pada variabel (Z) dengan mayoritas jawaban yaitu Setuju dan Sangat Setuju. Selain itu item-item pada motivasi juga mendapatkan nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan item-item pada variabel lain. Dapat dilihat, bahwa nilai tertinggi terdapat pada item MO3 dengan nilai sebesar 4,26 melalui pernyataan *“Saya memiliki harapan untuk kehidupan yang lebih baik ketika mendapat pekerjaan”* yang dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memiliki harapan dan rasa optimis untuk kehidupan yang lebih baik ketika mereka mempunyai pekerjaan.

Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item MO4 dengan nilai sebesar 4,18 melalui pernyataan *“Saya ingin memasuki dunia kerja karena ingin mewujudkan target-target pribadi saya”* dengan mayoritas jawaban Sangat Setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pencapaian pribadi bukan menjadi faktor terbesar responden untuk mendapatkan pekerjaan di

masa depan. Dapat disimpulkan bahwa, aspek motivasi yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa yaitu harapan dan ekpektasi untuk meningkatkan kelayakan hidup mereka supaya menjadi lebih baik.

4.1.4 Pengolahan Data

4.1.4.1 Analisis *Measurement Model (Outer Model)*

Pengujian *Measurement Model* atau *Outer Model* memiliki tujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Analisis ini dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian, yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* (Hair *et al.*, 2021).

4.1.4.1.1 Uji *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* ini digunakan untuk menunjukkan tingkat kesesuaian atau seberapa baik suatu indikator dalam mengukur konstruk yang sama. Dalam tahap pengujianya, *Convergent validity* ini dapat dievaluasi melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 dan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,70 maka validitas konvergen dapat dikatakan valid. Meskipun begitu, menurut (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa nilai *loading factors* yang berada dalam rentang 0,50 hingga 0,60 masih dianggap *acceptable* dan lebih dari cukup dalam skala pengukuran. Hasil uji validitas konvergen untuk *loading factors* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji *Convergent Validity (Factor Loading)*

Variabel	Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Growth Mindset (X1)</i>	GM1	0.831	Valid
	GM2	0.784	Valid
	GM3	0.840	Valid
	GM4	0.773	Valid

	GM5	0.769	Valid
	GM6	0.804	Valid
<i>Upskilling</i> (X2)	UP1	0.804	Valid
	UP2	0.743	Valid
	UP3	0.830	Valid
	UP4	0.767	Valid
	UP5	0.788	Valid
	UP6	0.783	Valid
	UP7	0.830	Valid
	UP8	0.835	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	KK1	0.827	Valid
	KK2	0.838	Valid
	KK3	0.841	Valid
	KK4	0.820	Valid
	KK5	0.811	Valid
	KK6	0.785	Valid
Motivasi (Z)	MO1	0.808	Valid
	MO2	0.853	Valid
	MO3	0.881	Valid
	MO4	0.837	Valid
	MO5	0.844	Valid
	MO6	0.836	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity* melalui penilaian *loading factors* pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa, seluruh indikator pada tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Dapat dilihat pada Variabel *Growth Mindset* (GM) nilai *loading factors* berkisar antara 0,769 hingga 0,840. Pada Variabel *Upskilling* (UP) nilai *loading factors* berkisar antara 0,743 hingga 0,835. Pada Variabel Kesiapan Kerja (KK) nilai *loading factors* berkisar antara 0,785 hingga 0,841. Pada Variabel Motivasi (MO) nilai *loading factors* berkisar antara 0,808 hingga 0,881. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel *Growth Mindset*, *Upskilling*, Kesiapan Kerja, dan Motivasi telah memenuhi syarat validitas konvergen karena seluruh nilai *loading factors* pada tiap item berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk latennya masing-masing dengan baik.

Selanjutnya, dalam pengujian *convergent validity* peneliti melakukan tahapan evaluasi yang mengacu pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil uji validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Growth Mindset</i>	0.641	Valid
<i>Upskilling</i>	0.637	Valid
Kesiapan Kerja	0.673	Valid
Motivasi	0.712	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada Tabel 4.9 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai *AVE* diatas nilai minimum yakni 0,50. Pada variabel *Growth Mindset* (GM) mendapatkan nilai *AVE* sebesar 0,641. Pada variabel *Upskilling* (UP) mendapatkan nilai *AVE* sebesar 0,637. Pada variabel Kesiapan Kerja (KK) mendapatkan nilai *AVE* sebesar 0,673. Pada variabel Motivasi (MO) mendapatkan nilai *AVE* sebesar 0,712. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi persyaratan validitas konvergen karena memiliki nilai lebih dari 0,5. Sehingga, indikator-indikator yang digunakan dianggap mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dan layak digunakan sebagai data penelitian.

4.1.4.1.2 Uji *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* ini dilakukan untuk memastikan bahwa suatu indikator lebih kuat berkorelasi dengan konstruk yang seharusnya diukur daripada dengan konstruk lainnya. Pengujian *Discriminant validity* dapat diukur dengan membandingkan besarnya nilai *loading factors* setiap indikator pada konstruk yang diwakilinya dengan nilai *cross loading* pada konstruk lain. Suatu indikator dinyatakan

memenuhi kriteria validitas diskriminan apabila memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang diukur serta melampaui batas minimum sebesar 0,70. Hasil uji validitas diskriminan melalui nilai *Cross Loading* dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Nilai *Cross Loading*

Item	<i>Growth Mindset (X1)</i>	<i>Upskilling (X2)</i>	Kesiapan Kerja (Y)	Motivasi (Z)
GM1	0.831	0.614	0.692	0.685
GM2	0.784	0.602	0.631	0.642
GM3	0.840	0.690	0.760	0.714
GM4	0.773	0.674	0.675	0.660
GM5	0.769	0.646	0.623	0.665
GM6	0.804	0.669	0.688	0.730
UP1	0.696	0.804	0.648	0.669
UP2	0.571	0.743	0.628	0.642
UP3	0.694	0.830	0.731	0.727
UP4	0.649	0.767	0.677	0.625
UP5	0.624	0.788	0.666	0.571
UP6	0.608	0.783	0.606	0.542
UP7	0.647	0.830	0.669	0.598
UP8	0.679	0.835	0.738	0.671
KK1	0.694	0.671	0.827	0.692
KK2	0.672	0.647	0.838	0.678
KK3	0.718	0.710	0.841	0.753
KK4	0.712	0.654	0.820	0.703
KK5	0.695	0.743	0.811	0.667
KK6	0.685	0.715	0.785	0.667
MO1	0.701	0.656	0.682	0.808
MO2	0.700	0.670	0.697	0.853
MO3	0.764	0.692	0.775	0.881
MO4	0.735	0.686	0.749	0.837
MO5	0.708	0.671	0.751	0.844
MO6	0.710	0.644	0.740	0.836

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *disrcriminant validity* yang mengacu pada nilai *cross loading* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa, setiap indikator dalam penelitian ini memiliki tingkat keterkaitan paling tinggi dengan konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini terlihat dari keseluruha nilai *cross loading* indikator yang

diwakilinya melampaui nilai minimal 0,70. Hasil tersebut menjelaskan bahwa setiap item pengukuran pada masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan yakni di atas 0,70. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang memadai untuk dibedakan secara empiris dari konstruk lain yang terdapat dalam model.

4.1.4.1.3 Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana reliabilitas atau konsistensi suatu konstruk dalam mengukur indikator-indikator yang membentuknya. Reliabilitas konstruk dapat diuji melalui dua kriteria, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas berdasarkan konsistensi item internal, sedangkan *Composite Reliability* untuk mengukur reliabilitas secara keseluruhan terhadap konstruk. Konstruk dianggap reliabel jika kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa indikatornya secara konsisten mengukur konstruk yang sama (Ghozali & Latan, 2015). Hasil Uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Growth Mindset</i> (X1)	0.915	0.888	Reliabel
<i>Upskilling</i> (X2)	0.933	0.918	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.925	0.903	Reliabel
Motivasi (Z)	0.937	0.919	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas melalui penilaian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Hal itu ditunjukkan oleh nilai *composite reliability* dan

cronbach's alpha pada setiap variabel yang berada diatas nilai minimum yakni 0,70. Pada Variabel *Growth Mindset* (GM) mendapatkan nilai *Cronbach's Alph* sebesar 0,888 dan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,915. Pada Variabel *Upskilling* (UP) mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918 dan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,933. Pada Variabel Kesiapan Kerja (KK) mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 dan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,925. Pada Variabel Motivasi (MO) mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 dan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,937. Hasil ini menjelaskan bahwa instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi dan reliabilitas internal yang cukup baik, sehingga intrumen penelitian ini terbukti konsisten dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.1.4.2 Analisis *Structural Model* (*Inner Model*)

Pengujian *Model structural* atau *inner model* berfungsi untuk menggambarkan hubungan antar konstruk atau variabel laten dalam suatu kerangka penelitian. *Structural model (inner model)* menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Pengujian ini dapat dilakukan setelah *outer model* dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Ada beberapa cara pengujian yang bisa dilakukan untuk model struktural salah satunya yakni nilai *R-Square* (R^2) dan *F-Square* (F^2) (Hair *et al.*, 2021).

4.1.4.2.1 Uji *R-Square* (R^2)

Pengujian nilai *R Square* dilakukan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan varians dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka akan semakin kuat dan sesuai model tersebut dalam menjelaskan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti. Nilai ini tidak hanya memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan antar variabel, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menilai apakah pengaruh tersebut signifikan, baik secara statistik maupun secara substansial

dalam konteks penelitian. Nilai R^2 dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu nilai $R^2 \geq 0,75$ menunjukkan pengaruh yang kuat, nilai R^2 berada pada rentang $\geq 0,50$ hingga $< 0,75$ dikategorikan sebagai moderat, sedangkan nilai R^2 pada rentang $\geq 0,25$ hingga $< 0,50$ menunjukkan tingkat pengaruh yang lemah (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji *R-Square* (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0.831	Model Kuat
Motivasi (Z)	0.759	Model Kuat

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square* (R^2) yang dilakukan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa, Variabel Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,831 yang masuk ke dalam kategori model kuat, artinya 83% variasi Kesiapan Kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel *Growth Mindset* dan *Upskilling*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, Variabel Motivasi (Z) memiliki nilai *R-Square* 0,759 yang masuk ke dalam kategori model kuat, artinya 75% variasi Motivasi mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel *Growth Mindset* dan *Upskilling*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Growth Mindset* dan *Upskilling* mampu menjelaskan Motivasi mahasiswa secara kuat, dan sangat efektif dalam menjelaskan bagaimana pembentukan Kesiapan Kerja pada mahasiswa.

4.1.4.2.2 Uji *F-Square* (F^2)

Pengujian *F-Square* (F^2) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen secara individual. Menurut (Hair *et al.*, 2021) nilai $F^2 \geq 0,02$ menunjukkan efek kecil, $\geq 0,15$ menunjukkan efek sedang, dan $\geq 0,35$ menunjukkan efek besar. Penilaian nilai F^2 diperoleh melalui PLS-Algorithm dan digunakan

untuk mengevaluasi kekuatan substantif dari setiap jalur hubungan dalam model. Adapun hasil pengujian *F-Square* (F^2) pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Nilai *F-Square*

Variabel	Motivasi	Kesiapan Kerja	Keterangan
<i>Growth Mindset</i>		0,071	Berpengaruh Kecil
<i>Growth Mindset</i>	0,532		Berpengaruh Besar
<i>Upskilling</i>		0,194	Berpengaruh Sedang
<i>Upskilling</i>	0,125		Berpengaruh Kecil
Motivasi		0,239	Berpengaruh Sedang

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *F-Square* (F^2) yang dilakukan pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa, variabel *Growth Mindset* menunjukkan pengaruh kecil terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai 0,071, serta memberikan pengaruh besar terhadap Motivasi dengan nilai 0,532. Sementara itu, variabel *Upskilling* memiliki pengaruh sedang terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai 0,194, serta memberikan pengaruh kecil terhadap Motivasi dengan nilai 0,125. Selain itu, Variabel Motivasi memberikan pengaruh sedang terhadap kesiapan kerja dengan nilai 0,239. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh terbesar terhadap kesiapan kerja berasal dari motivasi, sedangkan *Growth Mindset* memberikan pengaruh yang relative kecil. Sementara itu, *Growth Mindset* memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Motivasi, sedangkan *Upskilling* memberikan pengaruh yang relative kecil terhadap Motivasi.

4.1.4.3 Uji Hipotesis (*Bootsrapping*)

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) pengujian hipotesis digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), baik yang bersifat langsung (*Direct Effect*) maupun yang dimediasi atau tidak langsung (*Indirect Effect*). Pengujian untuk menentukan signifikansi hubungan ini dilakukan melalui beberapa tahapan analisis, yaitu nilai *p-value* sebagai indikator. Suatu

hubungan dianggap signifikan jika $p\text{-value} < 0,05$. Selanjutnya yaitu dengan melihat hasil *bootstrapping* nilai *T statistic* sebagai indikator signifikansi. Suatu pengaruh tidak langsung dikatakan signifikan apabila nilai *T-statistic* melebihi angka 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai *T-statistic* yang diperoleh kurang dari atau sama dengan 1,96, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat cukup bukti bahwa variabel mediasi berperan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen (Hair *et al.*, 2021).

4.1.4.3.1 Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis Pengaruh langsung (*Direct effect*) merujuk pada hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen dalam *model structural*. Uji *direct effect* juga dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel. Untuk menilai signifikansi pengaruh ini, digunakan nilai *P-value* sebagai indikator. Suatu hubungan dianggap signifikan jika $p\text{-value} < 0,05$. Sebaliknya, jika *p-value* sama dengan atau $> 0,05$, hubungan tersebut dianggap tidak signifikan secara statistik. Hasil analisis *Path Coefficient* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Growth Mindset</i> → Kesiapan Kerja	1.857	0.063	Tidak Berpengaruh
<i>Growth Mindset</i> → Motivasi	6.254	0.000	Berpengaruh
<i>Upskilling</i> → Kesiapan Kerja	3.596	0.000	Berpengaruh
<i>Upskilling</i> → Motivasi	2.776	0.006	Berpengaruh
Motivasi → Kesiapan Kerja	3.659	0.000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) dengan melihat nilai *T-Statistics* dan *P-Values* pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hubungan antara *Growth Mindset* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1,857 dan *P-Values* sebesar 0,063. Dengan demikian, Variabel *Growth Mindset* belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa akhir di Kota Malang. Artinya, hipotesis penelitian H1 ditolak.
- b. Hubungan antara *Growth Mindset* (X1) terhadap Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 6,254 dan *P-Values* sebesar 0,000. Dengan demikian, Variabel *Growth Mindset* memberikan pengaruh secara langsung terhadap Motivasi Mahasiswa akhir di Kota Malang. Artinya, hipotesis penelitian H2 diterima.
- c. Hubungan antara *Upskilling* (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 3,596 dan *P-Values* sebesar 0,000. Dengan demikian Variabel *Upskilling* memiliki kontribusi penting terhadap pembentukan Kesiapan Kerja mahasiswa akhir di Kota Malang. Artinya, hipotesis penelitian H3 diterima.
- d. Hubungan antara *Upskilling* (X2) terhadap Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,776 dan *P-Values* sebesar 0,006. Dengan demikian, Variabel *Upskilling* memiliki peran penting dalam terhadap Motivasi mahasiswa akhir di Kota Malang. Artinya, hipotesis penelitian H4 diterima.
- e. Hubungan antara Motivasi (Z) terhadap Kesiapan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 3,659 dan *P-Values* sebesar 0,000. Dengan demikian, Variabel Motivasi mampu memberikan pengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa akhir di Kota Malang. Artinya, hipotesis penelitian H5 diterima.

4.1.4.3.2 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *Indirect effect* merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau perantara. Untuk menguji pengaruh ini, bisa dilakukan dengan melihat nilai *specific indirect effect* yang di dapat dari hasil *bootstrapping* yang menghasilkan nilai *T statistic* sebagai indikator signifikansi. Suatu pengaruh tidak langsung dikatakan signifikan apabila nilai *T-statistic* melebihi angka 1,96 dan *P-Value* di bawah 0,05. Apabila syarat tersebut terpenuhi, maka peran variabel mediasi dapat dinyatakan signifikan sebagai perantara antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil *Specific Indirect Effect* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Variabel	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Growth Mindset</i> → Motivasi → Kesiapan Kerja	3.607	0.000	Berpengaruh
<i>Upskilling</i> → Motivasi → Kesiapan Kerja	1.910	0.056	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan melihat nilai *T-Statistics* dan *P-Values* pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh *Growth Mindset* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z) menunjukkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,607 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya, hipotesis penelitian H6 diterima.
- Pengaruh *Upskilling* (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z) menunjukkan nilai *T-Statistic* sebesar 1,910 dan nilai *P-Values* sebesar 0,056 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya, hipotesis penelitian H7 ditolak.

Berdasarkan hasil uji mediasi yang dilakukan, Variabel Motivasi terbukti berperan sebagai mediasi penuh dalam hubungan *antara Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja. Hal itu dapat dilihat dari tidak signifikannya pengaruh langsung antara *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa, sementara pengaruh tidak langsung melalui Variabel Motivasi menunjukkan hasil yang signifikan. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa, pengaruh *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja sepenuhnya terjadi melalui dorongan internal atau eksternal dalam diri seorang mahasiswa, sehingga Motivasi menjadi satu-satunya jalur yang mampu menjelaskan hubungan tersebut pada mahasiswa akhir yang tergolong sebagai Generasi Z.

Selanjutnya, Variabel Motivasi masih belum mampu untuk berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari tidak signifikannya hubungan antara *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa melalui media perantara Motivasi mahasiswa. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat melemahkan jalur pengaruh antara *Upskilling* terhadap Kesiapan Kerja, karena berdasarkan hasil uji sebelumnya menunjukkan bahwa *Upskilling* mampu memberikan pengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Sehingga, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi masih belum bisa menjelaskan hubungan kedua variabel tersebut pada mahasiswa akhir di Kota Malang.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Growth Mindset* (X1) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *Growth Mindset* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,063 dan nilai *T-Statistic* sebesar 1,857 yang dimana nilai

ini lebih kecil dari batas minimum yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki pola pikir berkembang atau *growth mindset*, hal tersebut tidak secara langsung menentukan tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini bertentangan dengan *Theory Mindset* yang dikemukakan oleh Carol S. Dweck, yang menyatakan bahwa kekuatan pola pikir (*mindset*) dalam memengaruhi perilaku serta pencapaian individu yang dalam penelitian ini yaitu pencapaian karier mahasiswa.

Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun individu dengan mental *growth mindset* cenderung menyukai tantangan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, namun dengan memiliki pola pikir tersebut tentunya tidak selalu membuat seseorang untuk memiliki kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Pada umumnya, kesiapan kerja pada mahasiswa banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang bersifat praktis, seperti pengalaman kerja atau magang, keterampilan teknis dan nonteknis, kemampuan komunikasi, serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada dalam dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki mental *growth mindset* mungkin memiliki keinginan untuk terus belajar dan berkembang, tetapi tanpa didukung oleh pengalaman kerja yang nyata atau pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri, maka kesiapan kerja dalam diri mereka belum tentu dapat meningkat secara langsung. Sehingga perlu adanya faktor-faktor lain selain daripada *growth mindset* itu sendiri agar mereka memiliki kompetensi dan keterampilan yang mumpuni untuk bisa terjun langsung dan menghadapi tantangan yang ada di dalam dunia kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menimbulkan spekulasi yang kontradiktif dengan beberapa penelitian terdahulu. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Ajrina, 2023) dan (Holomyong, 2021) yang

menemukan bahwa sikap *growth mindset* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk memasuki dunia kerja dan jenjang karier dalam diri mahasiswa. Meskipun begitu, temuan ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dimana terdapat beberapa penelitian lain yang juga menemukan hubungan non-signifikan antara *growth mindset* dengan kesiapan kerja. Seperti halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lim *et al.*, 2020) dimana ia menemukan bahwa pola pikir (*mindset*) yang dimiliki oleh individu tidak memiliki efek apapun terhadap keterampilan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan. Selanjutnya, ia juga menjelaskan bahwa memiliki pola pikir berkembang (*growth mindset*) juga tidak memiliki efek atau mempengaruhi seseorang dalam bidang pekerjaan, tetapi hanya relevan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki pola pikir yang berkembang dapat bermanfaat bagi hasil kerja siswa, namun hal itu tentunya akan berbeda jika dihubungkan dengan jenis pekerjaan. Karena terdapat potensi yang berasal dari faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja atau magang, keterampilan teknis dan nonteknis, serta pelatihan-pelatihan yang diikuti guna meningkatkan kompetensi dalam diri agar mampu bersaing untuk terjun ke dunia kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Cubillo *et al.*, 2026) juga mendukung hasil dari penelitian ini, dimana ia menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara pola pikir (*mindset*) dengan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor eksternal dan keterampilan praktis dibandingkan dengan faktor intrinsik seperti pola pikir. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, pelatihan keterampilan teknis, dukungan institusi, serta latar belakang sosial-ekonomi keluarga terbukti memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kesiapan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Meskipun

mahasiswa memiliki pola pikir berkembang (*growth mindset*) yang kuat, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan melalui usaha. Hal tersebut tidak secara otomatis membekali mereka dengan keterampilan yang spesifik, seperti kemampuan komunikasi atau penguasaan teknologi. Pola pikir memang berperan penting dalam membangun resiliensi atau ketahanan mental saat menghadapi tantangan, namun ia tidak dapat berdiri sendiri sebagai indikator kesiapan kerja jika tidak diimbangi dengan pengembangan keterampilan praktis yang lebih nyata.

Secara keseluruhan, hubungan antara *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam penelitian ini bersifat tidak langsung dan belum memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Selain itu, temuan ini juga menjelaskan bukti bahwa mahasiswa yang memiliki pola pikir berkembang saja masih belum cukup untuk meningkatkan respon kesiapan kerja pada mahasiswa itu sendiri, sehingga perlu adanya dorongan motivasi yang kuat serta dukungan pengalaman dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini, agar mereka benar-benar siap secara kemampuan dan pengalaman untuk terjun langsung ke dunia kerja nantinya.

Dalam perspektif islam, hubungan antara *growth mindset* dengan kesiapan kerja mahasiswa ini memiliki landasan teologis yang cukup kuat. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yang tercantum dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعْزِرُوا
مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

Artinya: *Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'd:11)*

Berdasarkan korelasinya dengan *growth mindset* dan kesiapan kerja, ayat ini menegaskan bahwa transformasi eksternal, seperti transisi dari status mahasiswa menjadi tenaga kerja yang kompeten sangat bergantung pada transformasi internal atau perubahan pola pikir. Dalam konteks ini, pola pikir berkembang merupakan manifestasi dari kemauan individu untuk mengubah kapasitas mental dan intelektualnya. Tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab memperjelas bahwa perubahan yang dimaksud mencakup aspek mentalitas dan karakter. Artinya, mahasiswa tidak akan mencapai tingkat kesiapan kerja yang optimal jika mereka tetap terjebak dalam pola pikir statis. Sebaliknya, dengan mengadopsi pola pikir berkembang, mahasiswa terdorong untuk melakukan upaya sadar dalam meningkatkan keterampilan dan menjaga motivasi berprestasi. Dengan demikian, ayat ini memberikan penjelasan bahwa kesiapan kerja bukan sekadar keberuntungan, melainkan hasil dari keberanian mahasiswa untuk mengubah orientasi berpikirnya dari pasif menjadi proaktif sesuai dengan tuntutan dunia kerja modern.

4.2.2 Pengaruh *Upskilling* (X2) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *Upskilling* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,000 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,596 yang dimana nilai ini sesuai dan memenuhi prasyarat dari batas minimum yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa *Upskilling* berpengaruh secara langsung terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mempunyai usaha dan kemauan dalam melakukan berbagai aktivitas pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dalam diri mereka yang di realisasikan dalam bentuk *upskilling* cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa

upskilling memberikan dampak yang cukup signifikan kepada individu supaya mereka mampu menghadapi tantangan yang ada dalam industri global dan terjun ke dunia kerja dengan kemampuan yang mereka miliki.

Hasil pada temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya mahasiswa dalam meningkatkan keterampilan atau melakukan *upskilling*, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Hal itu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Becker (1964) yaitu *Human Capital Theory*, yang menjelaskan bahwa investasi pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu merupakan bentuk modal manusia (*human capital*) yang dapat meningkatkan produktivitas serta peluang seseorang dalam dunia kerja. *Upskilling* sendiri merujuk pada proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, serta kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, baik melalui pelatihan, kursus online, magang, maupun pembelajaran mandiri. Mahasiswa yang secara aktif melakukan *upskilling* cenderung memiliki keterampilan yang lebih sesuai dengan tuntutan industri sehingga mereka merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi persaingan di pasar kerja.

Adanya hasil ini juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja pada mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan akademik yang diperoleh di bangku perkuliahan, tetapi juga oleh penguasaan keterampilan praktis seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan. Oleh karena itu, mahasiswa yang secara aktif meningkatkan keterampilannya melalui berbagai kegiatan pengembangan diri akan memiliki peluang yang lebih besar untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang memungkinkan individu untuk berhasil memasuki dan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Selain itu, karakteristik mahasiswa Gen Z yang hidup di era perkembangan teknologi dan informasi yang cepat juga menuntut mereka untuk terus memperbarui keterampilan agar tetap relevan dengan kebutuhan industri. Mahasiswa yang melakukan *upskilling* cenderung lebih adaptif terhadap perubahan serta lebih siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang kompetitif. Dengan demikian, *upskilling* merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa akhir Gen Z, karena melalui peningkatan keterampilan yang berkelanjutan mahasiswa dapat mempersiapkan diri secara lebih optimal untuk memasuki dunia kerja.

Selanjutnya, beberapa penelitian terdahulu yang relevan juga mendukung hasil dari penelitian ini yang menemukan hubungan signifikan antara *upskilling* dengan kesiapan kerja. Hal itu dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) yang mengemukakan bahwa keterampilan yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dimana semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dikuasai maka semakin tinggi pula kesiapan untuk mencapai karir dan memilih pekerjaan sesuai bidang yang mereka inginkan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nabila & Martha, 2025) juga memperkuat hasil dari penelitian ini. Ia mengemukakan bahwa *Soft Skill* dan *Hard Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selain itu, pengalaman magang juga terbukti memberikan dampak yang cukup signifikan bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, hal itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jannah, 2025) yang menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan (*Upskilling*) dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, penguasaan keterampilan teknis atau *hard skill* dan juga pengalaman kerja nyata yang dirasakan

langsung oleh mahasiswa ketika melakukan magang juga sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa ketika memasuki dunia kerja.

Dengan demikian, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *upskilling* merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir Gen Z, karena dengan melalui peningkatan keterampilan yang dilakukan secara berkelanjutan maka mahasiswa dapat mempersiapkan diri mereka secara lebih optimal untuk memasuki dunia kerja sesuai dalam bidang yang mereka tekuni.

Dalam pespektif Islam, *upskilling* dipandang sebagai salah satu bagian dari tanggung jawab individu, mereka perlu untuk terus-menerus belajar dan meningkatkan kemampuan diri, agar senantiasa bisa memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan mencapai keberhasilan dalam karier mereka. Hal ini seperti firman Allah SWT yang tercantum dalam QS. An-Najm:39 sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya: *bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.* (QS. An-Najm:39)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap hasil yang dicapai oleh individu sangat bergantung pada usaha yang dilakukannya. Dalam Tafsir Al-Mishbah karya M. Quraish Shihab, ayat ini dipahami sebagai penegasan bahwa hasil yang diperoleh manusia merupakan konsekuensi dari ikhtiar yang meliputi usaha fisik, mental, dan intelektual. Jika dikaitkan dengan peningkatan keterampilan diri (*upskilling*) dan kesiapan kerja mahasiswa, ayat ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak muncul secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses pengembangan diri yang dilakukan secara terus-menerus. Mahasiswa yang secara aktif meningkatkan keterampilan melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman praktis pada dasarnya sedang menjalankan prinsip usaha sebagaimana yang terkandung dalam ayat tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi upaya mahasiswa

dalam mengembangkan keterampilannya, maka semakin besar pula peluang mereka untuk mencapai kesiapan kerja yang optimal, sehingga ayat ini dapat menjadi landasan bahwa keberhasilan dalam memasuki dunia kerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan secara sadar dan berkelanjutan.

4.2.3 Pengaruh *Growth Mindset* (X1) Terhadap Motivasi Mahasiswa (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *Growth Mindset* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,000 dan nilai *T-Statistic* sebesar 6,254 yang dimana nilai ini sesuai dan memenuhi prasyarat dari batas minimum yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki pola pikir berkembang atau *growth mindset* dalam dirinya tentunya cenderung akan tertanam motivasi dari dalam diri mereka untuk melakukan sesuatu yang bisa meningkatkan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu, hasil pada temuan ini menjadi bukti kuat bahwa *growth mindset* yang ada dalam diri seseorang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, ketika mahasiswa mempunyai pola pikir yang berkembang maka secara tidak langsung ia juga akan terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan diri dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Hasil temuan pada penelitian ini juga menegaskan bahwa pola pikir berkembang (*growth mindset*) tidak hanya menjadi cara pandang terhadap kemampuan diri, tetapi juga berfungsi sebagai faktor psikologis yang mampu mendorong munculnya dan menguatnya motivasi dalam diri mahasiswa. Hal ini sesuai dengan teori *mindset* oleh Carol S. Dweck yang menjelaskan bahwa individu yang meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran akan memiliki

kecenderungan untuk terus mencoba. Keyakinan ini secara langsung memengaruhi bagaimana individu memaknai usaha, tantangan, dan hasil, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat motivasi mereka. Selain itu hubungan antara *growth mindset* dan motivasi juga dapat dijelaskan dalam konteks mahasiswa, dimana pola pikir berkembang memiliki peranan penting dalam membentuk dorongan internal untuk mencapai tujuan akademik maupun karier. Mahasiswa yang memiliki *growth mindset* umumnya menunjukkan sikap pantang menyerah, memiliki orientasi pada proses, serta lebih terbuka terhadap umpan balik. Hal ini mendorong munculnya motivasi yang lebih tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, karena mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil yang positif di masa depan. Sebaliknya, mahasiswa dengan *fixed mindset* cenderung mengalami penurunan motivasi ketika menghadapi kegagalan karena mereka menganggap kemampuan bersifat tetap dan sulit diubah. Dengan demikian, *growth mindset* berperan dalam menjaga stabilitas dan bahkan meningkatkan motivasi dalam jangka panjang.

Selain itu, hubungan ini menjadi semakin relevan karena karakteristik pada generasi ini hidup di era digital dengan akses informasi yang luas serta tuntunan adaptasi yang tinggi. Mahasiswa Gen Z yang memiliki mental *growth mindset* cenderung lebih prokatif dalam mencari peluang pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan, kursus, daring, maupun kegiatan organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik karena mereka merasa memiliki kontrol atas perkembangan diri mereka sendiri. Dengan kata lain, *growth mindset* memberikan dorongan secara kognitif dan emosional yang mendorong mahasiswa untuk terus bergerak maju. Semakin kuat *growth mindset* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula motivasi mereka dalam mencapai tujuan akademik maupun kesiapan menghadapi dunia kerja.

Hasil pada penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang relevan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Mohamoud, 2024) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa pertumbuhan pola pikir berdampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi prestasi akademik. Hasil itu menjelaskan bahwa pola pikir berkembang berjalan beriringan dengan motivasi untuk melakukan pembelajaran terhadap diri seseorang, semakin tinggi *growth mindset* dalam diri maka akan semakin tinggi pula motivasi nya dalam melakukan usaha maupun pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Zhang *et al.*, 2024) juga menemukan hal yang serupa, dimana Ia menjelaskan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif dengan motivasi internal individu. Dari beberapa temuan pada penelitian tersebut tentunya mendukung hasil dari penelitian ini, yang dimana menunjukkan bahwa sikap *growth mindset* dalam diri mahasiswa memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap motivasi mahasiswa. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* yang mereka miliki maka akan semakin tinggi pula motivasinya dalam mencapai tujuan karier mereka untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja di masa depan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *growth mindset* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi mahasiswa, karena adanya *growth mindset* ini menjadi salah satu faktor psikologis yang dapat mendorong motivasi mahasiswa melalui kemampuan untuk berkembang yang mereka yakini. Sehingga dengan adanya keyakinan tersebut nantinya akan memperkuat mereka untuk memiliki dorongan internal individu untuk terus belajar, berusaha, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, adanya mental *growth mindset* ini juga berperan dalam membentuk cara pandang individu dalam melakukan usaha, menghadapi tantangan dan kegagalan yang selanjutnya mempengaruhi tekad mereka untuk senantiasa belajar dan terus berkembang. Sehingga

semakin tinggi mental *growth mindset* yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula motivasi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan dan menghadapi segala tantangan yang akan dihadapi dalam dunia kerja.

Dalam Islam sendiri banyak dijelaskan mengenai pola pikir berkembang dan motivasi dalam diri individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. Ar-Rahman ayat 33 sebagai berikut:

يَمْعَشَرُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا
لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ۝ ٣٣

Artinya: *Wahai segenap jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya, kecuali dengan kekuatan (dari Allah). (QS. Ar-Rahman:33)*

Ayat ini mengandung pesan kuat tentang pentingnya usaha, kemampuan, dan kekuatan untuk mencapai sesuatu yang besar. Hal ini sangat selaras dengan konsep *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui proses belajar, latihan, dan ketekunan. Ayat ini memberikan dorongan bahwa untuk mencapai hal-hal besar seperti keberhasilan akademik atau kesiapan menghadapi dunia kerja tidak cukup hanya dengan keinginan, tetapi harus disertai dengan pengembangan kapasitas diri secara terus-menerus. Mahasiswa dengan pola pikir berkembang akan memandang tantangan belajar sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan, bukan sebagai hambatan. Dengan demikian, ayat ini menegaskan bahwa pencapaian besar membutuhkan kemampuan yang diperoleh melalui usaha. Ini memperkuat hubungan bahwa *growth mindset* menjadi dasar munculnya motivasi belajar, karena mahasiswa yang percaya pada pengembangan diri akan terdorong untuk terus belajar demi mencapai tujuan yang lebih tinggi.

4.2.4 Pengaruh *Upskilling* (X2) Terhadap Motivasi Mahasiswa (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa *Upskilling* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Z) mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,006 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,776 yang dimana nilai ini sesuai dan memenuhi prasyarat dari batas minimum yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa *Upskilling* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi (Z) mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi upaya atau usaha yang dilakukan mahasiswa dalam meningkatkan keterampilannya (*upskilling*), maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki dalam menjalani proses pembelajaran dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Berbagai bentuk *upskilling* yang dilakukan melalui pelatihan, kursus, sertifikasi, pengalaman organisasi, maupun magang tidak hanya meningkatkan kompetensi yang dimiliki, tetapi juga memberikan dorongan psikologis yang dapat memperkuat keinginan mahasiswa untuk terus berkembang.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa upaya yang dilakukan mahasiswa dalam proses *upskilling* dapat memberikan mereka rasa penguasaan atau pengalaman keberhasilan atas keahlian baru yang relevan dengan tutunan industri saat ini, yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*) yang mereka miliki. Sehingga, dari peningkatan keyakinan ini nantinya akan berdampak secara langsung terhadap meningkatnya motivasi pada diri mereka, karena mahasiswa ini merasa bahwa usaha yang mereka lakukan memberikan hasil yang nyata. Selain itu, ketika menjalani proses *upskilling* juga dapat membantu para mahasiswa ini untuk memilih dan memiliki tujuan yang lebih jelas berkaitan dengan karier yang ingin mereka capai di masa depan. Dengan adanya tujuan yang lebih jelas dan terarah,

mahasiswa cenderung akan merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan mempersiapkan diri secara optimal guna mencapai tujuan karier impian mereka. Selanjutnya, *upskilling* juga memberikan relevansi antara pembelajaran dan dunia kerja, sehingga mahasiswa merasa bahwa apa yang mereka pelajari memiliki manfaat langsung bagi masa depan mereka. Perasaan relevansi ini menjadi pendorong kuat bagi motivasi, terutama motivasi intrinsik dalam diri mereka

Selain itu, bagi Gen Z yang tumbuh di tengah perubahan teknologi yang sangat cepat, upaya *upskilling* dilakukan sebagai bentuk investasi diri yang memberikan kepuasan emosional dan rasa relevansi terhadap perubahan zaman. Peningkatan keterampilan ini berfungsi sebagai stimulus yang dapat memperjelas jenjang karier dan ekspektasi di masa depan, sehingga mahasiswa merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan nyata di tempat kerja. Sedangkan, adanya motivasi ini sendiri muncul sebagai salah satu respon dari aktivitas *upskilling* itu sendiri, dimana penguasaan pengetahuan dan keterampilan baru akan menciptakan antusiasme untuk mengaplikasikannya dalam situasi yang lebih nyata. Dengan demikian, semakin intensif mahasiswa melakukan peningkatan keterampilan, semakin tinggi motivasi mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, yang pada akhirnya akan memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang kompetitif.

Selanjutnya, hasil dari penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang serupa. Hubungan yang positif antara *upskilling* dengan motivasi pada mahasiswa juga dikemukakan oleh (Adam & Nashruddin, 2024) dalam penelitiannya, yang menemukan bahwa *upskilling* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang. Selain itu, hasil yang serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) dimana Ia menemukan bahwa *upskilling* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada mahasiswa. Dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa *upskilling* yang

dilakukan diaplikasikan dalam bentuk peningkatan *soft skill* dan praktek kerja lapangan, untuk peningkatan *soft skill* meliputi kemampuan berinteraksi dan memotivasi diri yang dimana hal itu berbanding lurus dengan motivasi kerja mahasiswa, sedangkan untuk mahasiswa yang melakukan praktek kerja lapangan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih siap untuk terjun ke dunia kerja setelah pengalaman yang telah mereka lewati.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *upskilling* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mahasiswa karena berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri, memberikan arah tujuan yang jelas, serta menumbuhkan persepsi bahwa usaha yang dilakukan memiliki nilai dan manfaat yang nyata. Semakin tinggi tingkat *upskilling* yang dilakukan mahasiswa, maka semakin tinggi pula motivasi mereka untuk terus belajar, berkembang, dan mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan keterampilan bukan hanya berdampak pada aspek kompetensi, tetapi juga pada aspek psikologis berupa peningkatan motivasi individu.

Dalam Islam banyak sekali ayat-ayat yang menekankan pentingnya keinginan yang berkelanjutan untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas diri. Seperti yang di firman kan Allah SWT dalam QS. Taha: 114 sebagai berikut:

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۚ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ١١٤

Artinya: *Maha Tinggi Allah, Raja yang sebenar-benarnya. Janganlah engkau (Nabi Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur'an sebelum selesai pewahyuannya kepadamu⁴⁸³ dan katakanlah, "Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku."* (QS. Taha: 114)

Ayat ini mencerminkan adanya dorongan internal (motivasi intrinsik) yang kuat untuk memperoleh ilmu sebagai dasar pengembangan diri. Dalam konteks mahasiswa, motivasi belajar yang tinggi akan

mendorong individu untuk secara aktif mencari pengetahuan, melatih kemampuan, dan mengasah keterampilan yang dimiliki. Proses penambahan ilmu tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan keterampilan diri, karena keterampilan tidak berkembang secara instan, melainkan melalui pembelajaran yang konsisten dan berkesinambungan. Sejalan dengan itu, dalam Tafsir Al-Misbah karya M. Quraish Shihab dijelaskan bahwa ayat ini mengandung makna dorongan untuk memiliki rasa haus akan ilmu yang tidak pernah berhenti. Permohonan “tambahkanilah ilmuku” mencerminkan sikap rendah hati sekaligus kesadaran bahwa ilmu pengetahuan akan terus berkembang dan perlu diupayakan secara aktif.

4.2.5 Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa Motivasi (Z) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,000 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,659 yang dimana nilai ini sesuai dan memenuhi prasyarat dari batas minimum yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis lima (H5) yang menyatakan bahwa Motivasi (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kesiapan Kerja (Y) mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan diterima. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi untuk bekerja pada diri seorang mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula kesiapan seorang mahasiswa tersebut untuk terjun langsung ke dalam dunia kerja. Ketika seorang mahasiswa memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka akan cenderung lebih aktif dalam mencari peluang dan lebih berkomitmen untuk terus belajar supaya mereka dapat memiliki kemampuan yang kompeten untuk terjun dan menghadapi tantangan di dunia kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Dalam hal ini, motivasi berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, baik melalui proses belajar, pengembangan keterampilan, maupun pencarian pengalaman yang relevan. Lebih lanjut, hubungan antara motivasi dengan kesiapan kerja ini dapat dilihat dari peran motivasi yang mampu mendorong mahasiswa untuk secara aktif mengembangkan kompetensi diri, baik kompetensi akademik maupun nonakademik. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat belajar, mengikuti pelatihan, terlibat dalam organisasi, serta mencari pengalaman magang. Aktivitas-aktivitas tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja karena mahasiswa tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja.

Disisi lain, motivasi juga berperan dalam membentuk ketekunan dan daya juang mahasiswa. Dalam proses mempersiapkan diri menuju dunia kerja, mahasiswa sering menghadapi berbagai tantangan, seperti kesulitan memahami materi, persaingan yang ketat, hingga ketidakpastian karier. Mahasiswa dengan motivasi tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan tetap berusaha mencari solusi atas setiap hambatan yang dihadapi. Ketekunan ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja karena individu terbiasa menghadapi tekanan dan tuntutan yang serupa dengan kondisi di dunia kerja.

Selain itu, hubungan ini juga sesuai dengan beberapa teori motivasi, seperti *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh *Edward L. Deci* dan *Richard M. Ryan* menjelaskan bahwa motivasi yang muncul dari dalam diri (intrinsik) dapat mendorong individu untuk berkembang secara optimal ketika kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan terpenuhi.

Dalam konteks mahasiswa, ketika mereka merasa memiliki kemampuan yang mumpuni (kompeten), memiliki kendali atas pilihan kariernya (otonomi), serta mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial (*relatedness*), maka motivasi mereka cenderung akan meningkat dan berdampak pada kesiapan kerja yang lebih baik.

Selanjutnya, selain selaras dengan teori SDT hasil penelitian ini juga didukung dan diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang terkait. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Savero & Turangan, 2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja pada Gen Z. Ia menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dalam bekerja mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras, lebih percaya diri, dan fokus pada pengembangan diri secara terus menerus. Selain itu, dalam penelitian lain juga mendapatkan hasil yang serupa dimana (Hasani & Alam, 2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan seseorang dalam bekerja. Peningkatan motivasi mahasiswa berbanding lurus dengan kesiapan mereka untuk terjun di dunia kerja. Selain itu, peningkatan motivasi belajar pada mahasiswa juga tidak hanya berkontribusi pada kesiapan kerja, tetapi juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja kedepannya (Pranitasari *et al.*, 2025).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa akhir, karena motivasi yang tinggi menjadi salah satu penggerak utama yang dapat mendorong mahasiswa untuk terus belajar, berusaha lebih keras, mengembangkan keterampilan, bertahan dalam menghadapi tantangan, serta mempersiapkan diri secara optimal untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja pada mahasiswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Karena semakin tinggi motivasi yang

dimiliki oleh mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dapat mereka capai, baik dari aspek kompetensi, pengalaman, maupun kesiapan mental untuk melakoni tanggung jawab dan tuntunan yang akan dihadapi dalam dinamika dunia kerja.

Dalam pandangan Islam, setiap individu dianjurkan untuk selalu berusaha dan menunjukkan kinerja nyata untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal tersebut tentunya dapat direalisasikan melalui motivasi dalam diri dan melakukan setiap pekerjaan yang di ridhoi oleh Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam QS. At-Taubah: 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (QS. AT-Taubah:105)

Ayat ini menjelaskan bahwa perintah untuk “bekerja” tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas setelah lulus, tetapi juga mencakup proses persiapan diri melalui belajar, pengembangan keterampilan, dan pengalaman. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi akan lebih giat belajar, aktif mencari pengalaman, serta mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Upaya-upaya tersebut secara langsung membentuk kesiapan kerja, karena mahasiswa tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam dunia profesional. Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini merupakan perintah untuk beramal dan bekerja secara nyata. Penafsiran ini menekankan bahwa manusia tidak cukup hanya memiliki niat, tetapi harus membuktikannya melalui tindakan dan usaha yang sungguh-sungguh. Setiap pekerjaan juga akan mendapatkan penilaian dan balasan sesuai dengan kualitas usaha yang dilakukan.

4.2.6 Pengaruh *Growth Mindset* (X1) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) Melalui Motivasi (Z) Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa Motivasi mampu memediasi hubungan antara *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan pada mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,000 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,607 yang dimana nilai ini sesuai dan memenuhi prasyarat dari batas minimum *T-Statistic* yaitu sebesar 1,96. Dengan demikian, hipotesis enam (H6) yang menyatakan bahwa *growth mindset* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kesiapan Kerja melalui motivasi mahasiswa sebagai mediasi pada mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan diterima. Hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa *growth mindset* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, namun ketika dimediasi oleh motivasi, hubungan tersebut menjadi positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa bersifat tidak langsung (*indirect effect*), di mana motivasi berperan sebagai variabel kunci dan bersifat mediasi penuh yang mampu menjelaskan bagaimana hubungan *growth mindset* dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

Growth mindset sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu yang percaya bahwa kemampuan dapat berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan pengalaman. Individu dengan mental *growth mindset* cenderung memiliki orientasi pada proses belajar, ketekunan, serta sikap positif terhadap tantangan dan kegagalan yang dihadapi. Namun demikian, teori ini juga menekankan bahwa *mindset* merupakan faktor kognitif cara berpikir yang belum tentu secara otomatis menghasilkan perilaku nyata tanpa adanya faktor pendorong lain seperti halnya motivasi. Hal inilah yang menjelaskan mengapa dalam penelitian ini *growth mindset* tidak berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja. Karena kesiapan kerja

merupakan konstruk yang lebih kompleks karena di dalamnya mencakup aspek keterampilan, pengalaman, kesiapan mental, serta kemampuan untuk beradaptasi di setiap perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Sehingga, tanpa adanya dorongan untuk bertindak yang dalam hal ini yakni motivasi, *growth mindset* hanya akan berada pada level keyakinan, dan belum sampai pada tahap implementasi dalam bentuk mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja secara konkret.

Motivasi menunjukkan peranan pentingnya dalam hubungan kedua variabel ini dengan bertindak sebagai variabel mediasi. Dimana hubungan antara *growth mindset* dan motivasi juga dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. Dalam teori ini dijelaskan bahwa motivasi, khususnya motivasi intrinsik, muncul ketika individu memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimiliki (kompetensi), merasa memiliki kendali atas tindakan yang dilakukan (otonomi), dan mendapatkan dukungan sosial (*relatedness*). *Growth mindset* berkontribusi dalam meningkatkan rasa kompetensi tersebut, karena individu percaya bahwa kemampuan bisa terus berkembang. Hal ini yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dalam diri untuk terus belajar dan berkembang.

Selanjutnya, motivasi yang sudah terbentuk nantiya akan mendorong mahasiswa untuk melakukan berbagai perilaku yang aktual yang berkaitan dengan persiapan untuk memasuki dunia kerja, seperti hal nya mengikuti pelatihan, mengembangkan keterampilan, mencari pengalaman magang, serta memperluas relasi dan jaringan di bidang professional. Proses ini sesuai dengan *Human Capital Theory* dari Gary S. Becker (1964) yang menyatakan bahwa individu cenderung akan meningkatkan kualitas dalam dirinya melalui investasi pada Pendidikan dan keterampilan untuk memperoleh hasil yang lebih baik di dunia kerja. Dalam hal ini, motivasi yang ada dalam diri mahasiswa menjadi faktor pendorong utama yang membuat mahasiswa melakukan investasi diri tersebut.

Hal ini relevan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Jiang *et al.*, 2024) yang menemukan bahwa *growth mindset* berpengaruh terhadap hasil belajar melalui motivasi sebagai mediator, bukan secara langsung. Hal ini menjelaskan bukti bahwa individu dengan *growth mindset* akan memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan dengan motivasi ini yang kemudian dapat mendorong mereka untuk mendapatkan pencapaian yang diinginkan serta memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan mereka. Selain itu, penelitian oleh (Zhang *et al.*, 2024) yang juga menunjukkan bahwa *growth mindset* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan strategi belajar, yang selanjutnya akan berdampak terhadap performa akademik seseorang. Temuan ini semakin memperkuat bukti bahwa *growth mindset* dapat bekerja melalui mekanisme internal dalam diri individu seperti motivasi, bukan secara langsung terhadap hasil akhir, yang dalam konteks penelitian ini yaitu kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Lebih lanjut, dijelaskan juga oleh (Limeri *et al.*, 2020) bahwa *mindset* akan cenderung memengaruhi bagaimana mahasiswa merespons tantangan yang dihadapi dan strategi belajar yang lebih efektif untuk diri mereka, yang berkaitan erat dengan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa *growth mindset* lebih berperan dalam membentuk perilaku belajar dan dorongan internal dibandingkan langsung pada output seperti kesiapan kerja itu sendiri.

Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui, *growth mindset* akan membentuk cara berpikir dan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan diri, selanjutnya motivasi akan mengubah keyakinan tersebut menjadi suatu dorongan untuk melakukan tindakan, dan melalui pengaktualan tindakan tersebut nantinya akan menghasilkan peningkatan kesiapan kerja dalam diri individu. Oleh karena itu, meskipun *growth mindset* tidak berpengaruh langsung, keberadaannya tetap penting karena menjadi faktor awal yang memicu munculnya motivasi.

Sehingga, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peran sentral sebagai mediator yang menjembatani pengaruh *growth mindset* terhadap kesiapan kerja. Tanpa adanya motivasi, peran *growth mindset* saja tidak cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja, namun dengan adanya motivasi yang tinggi, pengaruh tersebut menjadi signifikan dan berdampak nyata. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya cukup dengan membangun pola pikir berkembang, tetapi juga harus diiringi dengan strategi untuk meningkatkan motivasi agar pola pikir tersebut dapat diwujudkan dalam tindakan nyata.

Sesuai dengan hasil tersebut, bahwa memiliki pola pikir berkembang saja masih belum cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja, namun perlu adanya motivasi atau dorongan dalam diri untuk melakukan tindakan yang dapat berorientasi terhadap kesiapan kerja. Dalam Islam sendiri, hal ini sudah dijelaskan firman Allah SWT yang tercantum dalam QS. Al-Ankabut: 69 sebagai berikut:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

Artinya: *Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridaan) Kami benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat kebaikan. (QS. Al-Ankabut: 69)*

Ayat ini menegaskan bahwa kesungguhan dalam berusaha (*mujahadah*) menjadi kunci terbukanya jalan keberhasilan, yang dalam konteks mahasiswa dapat dimaknai sebagai peluang berkembang secara akademik dan jenjang karier. Dalam tafsir Tafsir Ibnu Katsir dan Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa “orang-orang yang bersungguh-sungguh” adalah mereka yang berjuang secara maksimal dalam ketaatan, pencarian ilmu, dan perbaikan diri, sehingga Allah membalas dengan memberikan petunjuk, kemudahan, serta jalan menuju keberhasilan. Penafsiran ini selaras dengan konsep pola pikir berkembang karena menekankan bahwa

usaha aktif dan berkelanjutan menjadi syarat utama memperoleh perkembangan diri. Lebih lanjut, janji Allah untuk “menunjukkan jalan-jalan” dipahami sebagai terbukanya wawasan, pemahaman, dan peluang, yang secara psikologis memperkuat motivasi intrinsik mahasiswa untuk terus belajar karena meyakini adanya hasil nyata dari usaha tersebut. Selain itu, tafsir ini juga mengarah pada kesiapan kerja, karena individu yang bersungguh-sungguh tidak hanya mendapatkan ilmu, tetapi membentuk kompetensi, ketekunan, dan kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja.

4.2.7 Pengaruh *Upskilling* (X2) Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) Melalui Motivasi (Z) Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa Motivasi (Z) tidak mampu memediasi hubungan antara *Upskilling* (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y) secara signifikan pada mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hal ini diketahui berdasarkan pada hasil analisis koefisien jalur yang dilakukan melalui nilai *P-Values* sebesar 0,056 dan nilai *T-Statistic* sebesar 1,910 yang dimana nilai ini tidak sesuai dan belum memenuhi prasyarat dari batas minimum *T-Statistic* yaitu sebesar 1,96. Dengan demikian, hipotesis tujuh (H7) yang menyatakan bahwa (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui motivasi mahasiswa (Z) sebagai mediasi pada mahasiswa akhir di Kota Malang dinyatakan ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *upskilling* dapat meningkatkan kesiapan kerja dan motivasi juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja, peningkatan keterampilan atau *upskilling* yang dilakukan mahasiswa tidak secara otomatis meningkatkan kesiapan kerja melalui mekanisme motivasi. Dengan kata lain, pengaruh *upskilling* terhadap kesiapan kerja lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui perantara motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana *et al.*, 2025) yang menemukan bahwa pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi dianggap tidak signifikan. Jadi, meskipun *soft skill* memiliki peran penting

terhadap kesiapan kerja, namun pengaruhnya tidak selalu signifikan ketika diukur melalui motivasi kerja.

Seperti pada hasil yang didapat sebelumnya, *upskilling* yang dilakukan oleh mahasiswa cenderung memberikan dampak signifikan yang bersifat langsung terhadap kesiapan kerja, itu disebabkan karena keterampilan yang diperoleh mahasiswa dapat segera diaplikasikan dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Banyak kegiatan *upskilling* yang bisa dilakukan seperti pelatihan, kursus, sertifikasi dan pengalaman magang yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis dan praktis. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki keterampilan tersebut sudah dianggap siap kerja tanpa harus melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu sebagai media perantara. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa menjadi faktor utama yang secara langsung dapat meningkatkan kesiapan kerja pada diri mahasiswa.

Namun demikian, ketika dimasukkan variabel motivasi sebagai mediator, hubungan tersebut menjadi tidak signifikan. Hal ini karena motivasi bukan merupakan mekanisme utama yang menjembatani pengaruh *upskilling* terhadap kesiapan kerja. Peningkatan keterampilan yang diperoleh mahasiswa melalui *upskilling* sudah cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kesiapan kerja tanpa harus melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu. Selain itu, tidak signifikannya peran mediasi dari motivasi juga dapat disebabkan oleh variasi tingkat motivasi antar mahasiswa yang tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh *upskilling*. Meskipun seorang mahasiswa mengikuti kegiatan pengembangan diri, motivasi mereka bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi lingkungan, dukungan sosial, kejelasan tujuan karier, maupun tekanan ekonomi. Kondisi pasar kerja juga dapat memengaruhi kesiapan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor dalam menilai kesiapan kerja. Dengan demikian, *upskilling* tidak selalu menjadi faktor utama yang

mendorong motivasi mahasiswa, sehingga jalur mediasi menjadi lemah atau tidak signifikan.

Lebih lanjut, karakteristik generasi Z juga dapat menjadi faktor yang menjelaskan temuan ini. Generasi Z cenderung memiliki orientasi yang lebih praktis dan hasil, sehingga mereka lebih menekankan pada penguasaan keterampilan yang dapat langsung digunakan dalam dunia kerja dibandingkan pada proses internal seperti peningkatan motivasi. Sehingga, ketika mahasiswa telah memiliki keterampilan yang memadai, mereka merasa siap untuk bekerja tanpa harus mempertimbangkan tingkat motivasi yang dimiliki. Hal ini menyebabkan peran motivasi sebagai variabel mediasi menjadi tidak signifikan dalam hubungan antara *upskilling* terhadap kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, *upskilling* dan motivasi yang dilakukan mahasiswa masing-masing memiliki pengaruh langsung yang cukup signifikan terhadap kesiapan kerja, namun motivasi masih belum mampu untuk berperan sebagai variabel mediasi diantara kedua hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja merupakan faktor utama dalam membentuk kesiapan kerja, sementara motivasi berperan sebagai faktor independen yang juga turut memengaruhi kesiapan kerja, tetapi tidak menjadi mekanisme perantara dalam hubungan antara *upskilling* dengan kesiapan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesiapan kerja mahasiswa dapat lebih difokuskan pada pengembangan keterampilan yang konkret dan sesuai dengan kebutuhan industri.

Dalam perspektif Islam, cukup banyak sekali dibahas mengenai rasa syukur terhadap nikmat dan anugerah yang telah diberikan Allah SWT kepada diri kita manusia. Sehingga, sebagai orang yang beriman hendaklah kita dapat memanfaatkan dan memaksimalkan segala potensi yang diberikan kepada kita dengan perbuatan-perbuatan yang bermanfaat bagi diri kita maupun

orang lain. Seperti halnya yang tercantum dalam QS. Al-Qasas: 77 sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*” (QS. Al-Qasas: 77)

Sesuai dengan Tafsir Ibnu Katsir dan Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa ayat ini merupakan nasihat agar manusia memanfaatkan seluruh karunia Allah baik harta, ilmu, maupun kemampuan untuk tujuan yang bermanfaat, dengan tetap menyeimbangkan akhirat dan kehidupan dunia. Ibnu Katsir menekankan bahwa manusia diperintahkan untuk menggunakan apa yang dimiliki sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah tanpa melupakan kebutuhan duniawi, sedangkan Quraish Shihab menyoroti pentingnya mengoptimalkan potensi diri secara produktif dan tidak menyia-nyiakan peluang yang ada. Tafsir ini sesuai dengan konsep pengembangan diri, karena menegaskan bahwa potensi yang dimiliki harus terus diasah dan dimanfaatkan secara maksimal. Kesadaran tersebut kemudian mendorong lahirnya motivasi belajar, di mana mahasiswa terdorong untuk meningkatkan kualitas diri melalui ilmu dan keterampilan sebagai bentuk tanggung jawab atas nikmat yang diberikan. Lebih lanjut, penekanan pada “bagian dunia” dalam tafsir menunjukkan pentingnya kesiapan praktis, seperti keterampilan dan pengalaman kerja untuk membentuk kesiapan kerja mahasiswa optimal pada mahasiswa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Growth Mindset* dan *Upskilling* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Gen Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang). Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal dalam temuan penelitian ini:

1. *Growth Mindset* terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang, sehingga dapat dinyatakan hipotesis ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa tersebut memiliki pola pikir yang berkembang dalam dirinya, hal itu tidak serta merta dapat meningkatkan kesiapan mereka untuk terjun ke dunia kerja secara langsung. Namun, terdapat faktor-faktor lainnya yang bersifat praktis, seperti pengalaman kerja atau magang, mengikuti pelatihan, keterampilan teknis dan nonteknis, kemampuan komunikasi, serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada dalam industri yang outputnya dapat membuat mereka lebih siap untuk terjun ke dalam dunia kerja.
2. *Upskilling* terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang, sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa seorang mahasiswa yang melakukan aktivitas pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan diri mereka akan memberikan dampak yang cukup signifikan kepada individu terhadap kesiapan kerja mereka. Proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, serta kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, seperti pelatihan, magang, maupun pembelajaran mandiri bisa dilakukan supaya mereka mampu menghadapi tantangan yang ada dalam industri

global dan terjun ke dunia kerja dengan kemampuan yang mereka miliki. Jadi, semakin tinggi upaya mahasiswa dalam meningkatkan keterampilan atau melakukan *upskilling*, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

3. *Growth Mindset* terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang, sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa seorang mahasiswa yang memiliki pola pikir berkembang dalam dirinya, tentunya akan tertanam juga motivasi dari dalam diri mereka untuk melakukan sesuatu yang bisa meningkatkan kemampuan yang mereka miliki. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketika seorang mahasiswa mempunyai pola pikir yang berkembang maka secara tidak langsung ia juga akan terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan dirinya dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja di kemudian hari.
4. *Upskilling* terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang, sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya atau usaha yang dilakukan mahasiswa dalam meningkatkan keterampilannya (*upskilling*), maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki mahasiswa dalam menjalani proses pembelajaran yang sedang dijalannya. Melalui peningkatan keterampilan, seorang mahasiswa cenderung akan memiliki kepercayaan diri terkait kemampuan yang dimiliki dan mempunyai arah tujuan karier yang jelas, dari situ mahasiswa akan lebih termotivasi untuk terus belajar dan mempersiapkan diri secara optimal untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan
5. Motivasi terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang,

sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi cenderung mempunyai kesiapan kerja yang tinggi pula. Ketika seorang mahasiswa memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, mereka akan lebih aktif untuk mencari peluang dan lebih berkomitmen untuk mengasah kemampuan dalam dirinya agar mereka dapat memiliki keterampilan yang mumpuni untuk terjun langsung dan menghadapi tantangan di dalam dunia kerja.

6. Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan mampu memediasi hubungan antara *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *growth mindset* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, namun ketika dimediasi oleh motivasi hubungannya memiliki pengaruh dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika mahasiswa memiliki *growth mindset*, mereka juga membutuhkan adanya dorongan internal atau motivasi untuk melakukan sebuah tindakan. Selanjutnya, melalui usaha dan tindakan tersebut yang nantinya bisa mereka implementasikan dalam bentuk mengembangkan keterampilan, mengikuti pelatihan dan mencari pengalaman di bidang profesional. Sehingga dari usaha yang dilakukan nantinya akan menciptakan kompetensi individu yang siap untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja.
7. Motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan masih belum mampu memediasi hubungan antara *upskilling* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Gen Z di Kota Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang melakukan *upskilling* dan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dalam industri cenderung lebih siap untuk bekerja tanpa harus melalui peningkatan motivasi dalam dirinya. Karena, ketika mahasiswa tersebut memiliki keterampilan yang memadai, mereka merasa siap untuk bekerja tanpa harus

mempertimbangkan tingkat motivasi yang dimiliki. Hal itu disebabkan karena kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa dianggap menjadi faktor yang lebih penting untuk dapat meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini tentunya memiliki kekurangan dan juga keterbatasan. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran sebagai bahan untuk evaluasi dan perbaikan di masa yang akan datang. Adapun saran yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti bisa memperluas objek dan jangkauan wilayah penelitian agar hasil penelitian bisa lebih representatif. Hal itu bisa dilakukan dengan menambah jumlah sampel penelitian ataupun dengan menambahkan universitas lain yang ada di Kota Malang yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
 - b. Peneliti bisa menggunakan metode yang lebih beragam dalam penelitiannya. Seperti mempertimbangkan untuk penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dengan menambahkan atau studi kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.
 - c. Peneliti bisa menambahkan variabel-variabel lain yang lebih relevan terkait dengan kesiapan kerja mahasiswa. Seperti pada hasil penelitian ini, motivasi tidak terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan pada beberapa hubungan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dianggap memiliki potensi untuk memberikan penjelasan yang lebih kompleks terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. Bagi Universitas

- a. Universitas bisa melakukan integrasi untuk pengembangan *growth mindset* ke dalam proses pembelajaran, baik melalui kurikulum maupun kegiatan non-akademik. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, maupun workshop yang mendorong pola pikir berkembang, ketahanan menghadapi kegagalan, serta kemampuan adaptasi mahasiswa terhadap perubahan dunia kerja.
- b. Universitas bisa meningkatkan program *upskilling* yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, seperti pelatihan keterampilan digital, komunikasi, problem solving, dan kolaborasi. Program ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan industri, program magang, *bootcamp*, maupun sertifikasi kompetensi agar mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang lebih optimal.
- c. Universitas disarankan untuk memperkuat peran pusat karier (*career center*) dalam memberikan bimbingan karier, pelatihan kesiapan kerja, simulasi wawancara, serta informasi terkait peluang kerja. Hal ini penting dilakukan untuk membantu mahasiswa dalam mempersiapkan transisi dari dunia pendidikan ke dalam dunia kerja.

3. Bagi Mahasiswa

- a. Mahasiswa diharapkan mampu membangun pola pikir berkembang (*growth mindset*) dengan cara melihat tantangan sebagai peluang belajar, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan, serta terus meningkatkan kemampuan diri. Sikap ini penting untuk menghadapi dinamika dan persaingan di dunia kerja.
- b. Mahasiswa perlu secara aktif untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, baik *hard skills* maupun *soft skills*. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, kursus online,

sertifikasi, magang, dan membangun portofolio yang menarik agar memiliki nilai tambah saat memasuki dunia kerja.

- c. Mahasiswa juga perlu aktif untuk membangun pengalaman dan *networking* melalui organisasi, komunitas, program kampus, maupun kegiatan profesional lainnya. Hal itu dilakukan untuk membangun jaringan yang luas agar kedepannya bisa dimanfaatkan untuk membuka peluang kerja serta memberikan wawasan lebih luas mengenai dunia industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M., & Nashruddin. (2024). *The Influence Of Training And Upskilling On Work Motivation And Impact On The Employee Performance Of Pt Bank Syariah Indonesia Regional 1 Aceh*. 7(02), 106–113.
- Ajrina, A., & Ajrina, A. (2023). *Self-Regulated Learning , Growth Mindset And Students ' Grit In Career Preparation Self-Regulated Learning , Growth Mindset Dan Kegigihan Mahasiswa Dalam Persiapan Karier*. 12(2), 231–238.
- Alam, Y., & Purwanto, M. B. (2025). *Kesiapan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Implementasi Teknologi Digital : Studi Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi*. 4(September).
- Barbouta, A., Barbouta, C., & Kotrotsiou, S. (2020). Growth Mindset And Grit: How Do University Students' Mindsets And Grit Affect Their Academic Achievement? *International Journal Of Caring Sciences*, 13(1), 654–664. Www.Internationaljournalofcaringsciences.Org
- Brady, R. P. (2009). *Work Readiness Inventory* (Pp. 1–16).
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2023). *Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (Sixth). Sage Publications.
- Cubillo, M. J. G., Deguma, M. C., Igot, V. J., & Reylan, G. (2026). *Work Readiness And The Quality Of Mindset Of The Fourth Year Students In A State University*. 7(August 2025), 769–784. <https://doi.org/10.47857/Irjms.2026.V07i01.07689>
- Darwin, M., Reynelda, M., Nurhayati, Y., Prasetyo, B., & Sylvia, D. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. S. Tambunan (Ed.)). Media Sains Indonesia.
- Deng, J., Wang, Z., Chen, H., & Song, B. (2025). Relationship Between Growth Mindset And Competitive Motivation: A Moderated Parallel Mediation Model And Feature Importance Analysis. *Frontiers In Psychology*, 16(May), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1576649>
- Diana, U., Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., & Khoureh, U. (2025). Peran Soft Skill Dan Praktik Kerja Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa Di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 20–30. <https://doi.org/10.35130/Ae7y4181>
- Dweck, C. S. (2017). *Mindset*.
- Elsa, L., & Cahayani, A. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*,

16(2), 1–15.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques And Applications Using Smartpls 3*.
- Glover, H., & Martin, K. (2024). *Room For Growth: A Survey Of Upskilling Approaches. March*. <https://Policycommons.Net/Artifacts/11755358/Room-For-Growth/>
- Gunawan, A., & Darmawan, S. (2009). The Secret Of Mindset. In *Gramedia Pustaka Utama* (Pp. 5–22). <https://Www.Gpu.Id/Book-Detail/81093/The-Secret-Of-Mindset>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., Sarstedt, M., Dank, N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*.
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung*. 7(2). <https://Doi.Org/10.32877/Eb.V7i3.2047>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Zqk0taeacaaj>
- Holumyong, C. (2021). *The Impact Of Growth Mindset On The Preferred Employer After Graduation*.
- Iftadi, N. H., Arifin, A. A., Febryasti Ronita, P., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2024). *Growth Mindset Sebagai Determinan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Pemberdayaan Psikologis Sebagai Mediator*. 8, 152–168. <https://Jip.Fk.Unand.Ac.Id>
- Isman, M., Salam, E., Suryanto, Y., Kurnia, D., Dindra, F., Karsa, I., Nursyifa, A., Sikki, N., & Buana, U. S. (2024). *Strategi Pelatihan Upskilling Untuk Meningkatkan Kompetensi Associate Trainer Di Cv . Trainindo Media Eduka*. 4, 1828–1837.
- Jannah, N. U. (2025). *Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Uin Sultan Syarif Kasim Riau*. 04(02), 76–88.
- Jiang, Y., Tian, L., & Lou, N. M. (2024). From Growth Mindset To Positive Outcomes In L2 Learning: Examining The Mediating Roles Of Autonomous Motivation And Engagement. *System*, 127, 103519. <https://Doi.Org/https://Doi.Org/10.1016/J.System.2024.103519>
- Juniaty, F. D., Parimita, W., & Wolor, C. (2024). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sarjana Terapan Fe Unj*. 1192, 470–480.
- Juriko, A., Sopingi, I., Setiawan, B., & Sibua, N. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*.

- Lestari, S., Adira, N., & Mukminin, G. U. (2024). *Eksplorasi Growth Mindset Pada Mahasiswa*. 8(1), 73–80.
- Li, L. (2022). Reskilling And Upskilling The Future - Ready Workforce For Industry 4 . 0 And Beyond. *Information Systems Frontiers*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/S10796-022-10308-Y>
- Lim, S. M., Foo, Y. L., Yeo, M. F., Chan, C. Y. X., & Loh, H. T. (2020). Integrated Work Study Program: Students Growth Mindset And Perception Of Change In Work-Related Skills. *International Journal Of Work-Integrated Learning*, 21(2), 103–115.
- Limeri, L. B., Carter, N. T., Choe, J., Harper, H. G., Martin, H. R., Benton, A., & Dolan, E. L. (2020). *Growing A Growth Mindset : Characterizing How And Why Undergraduate Students ' Mindsets Change*. 2.
- M.Krisna Bagus Virgiana, Angky Melani, & Dewi Khurun Aini. (2024). Tantangan Manajemen Waktu Pada Mahasiswa Paruh Waktu Dalam Memenuhi Prestasi Akademik. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(3), 78–90. <https://doi.org/10.61132/Observasi.V2i3.466>
- Maulidiyah, R., Ubaidillah, H., & Sidoarjo, M. (2024). The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Motivation On Student Work Readiness As The Z Generation To Face The Digital Era. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(3), 1–16.
- Mckinsey, & Company. (2021). *The Future Of Work* (Issue February). Mckinsey Global Institute.
- Mohamoud, A. M. (2024). The Impact Of Growth Mindset Interventions On Students' Motivation, Resilience, And Academic Achievement. *Multidisciplinary Journal Of Horseed International University (Mjhiu)*, 2(1), 102–125. <https://doi.org/10.59336/7adj0850>
- Muhammad Irfan Kresnadi, & Dafa Arga Narendra. (2023). *Transformasi Upskilling Dan Reskilling Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi*. 10(2), 2–7.
- Mulyanti, D. (2025). *Peran Guru Dalam Menanamkan Growth Mindset Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar*. 3(1), 16–24. <https://doi.org/10.59996/Globalistik.V3i1.697>
- Nabila, J., & Martha, Hasanah R. (2025). *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa SI Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau Angkatan 2020*. 2023, 431–442.
- Nurul, W., Nurfajri, R., Ashafa, S., & Satria, D. (2025). Kesiapan Mahasiswa Manajemen Menghadapi Tantangan Tranformasi Digital Berbasis Artificial Intelgence (Ai). *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 21(3).

- Pranitasari, D., Budianto, A. A., Prastuti, D., Hermastuti, P., Saodah, E. S., & Suriawinata, I. S. (2025). *Determinasi Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Perguruan Tinggi*. 9.
- Pratiwi, M., Anggraini, D., Mardhiyah, S. A., & Iswari, R. D. (2020). Mengembangkan Growth Mindset Mahasiswa Sebagai Usaha Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja. *Psychology Journal Of Mental Health*, 2(2), 24–34. <https://doi.org/10.32539/Pjmh.V2i2.34>
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). *Peran Growth Mindset Terhadap Career Adaptability Mahasiswa Di Jawa Barat*. 8(1), 29–46.
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh . Abdul Wahab Hasbullah. *Jae: Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.29407/Jae.V9i1.22232>
- Rahmayani, N. D., Hanifah, A. U., Hamiansyah, A. N., Rahman, M. F., & Salsabila, N. (2025). Analisis Efektivitas Program Reskilling Dan Upskilling Dalam Mengatasi Kesenjangan Keterampilan Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 59–69. <https://doi.org/10.30787/Jiambi.V3i2.2031>
- Savero, E., & Turangan, J. A. (2025). *Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Jakarta*. 07(02), 484–491.
- Srihastuti, E., & Wulandari, F. (2021). Urgensi Growth Mindset Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di Masa Pandemi Covid 19 (Urgency Growth Mindset To Improve Student Learning Achievement In The Covid 19 Pandemic). *Widya Genitri: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama Dan Kebudayaan Hindu*, 12, 157–165.
- Suda Nurjani, N. P. (2020). Disrupsi Industri 4.0; Implementasi, Peluang Dan Tantangan Dunia Industri Indonesia. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 1(2), 23–32. <https://doi.org/10.47532/Jiv.V1i2.23>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sultoni, S., Gunawan, I., Firawati, A. A., & Cahyaningtyas, A. (2022). Validity And Reliability Of The Student Work Readiness Scale. *Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 176–185. <https://doi.org/10.17977/Um027v5i22022p176>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892>
- Wahyuningsih, I., & Yulianto, A. (2020). *Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja*. 9(2), 532–551. <https://doi.org/10.15294/Eeaj.V9i2.39430>

Wardhana, A. (2024). *Populasi Dan Sampel* (Issue July).

Wef, W. E. F. (2025). Future Of Jobs Report 2025. In *World Economic Forum* (Issue January). <https://doi.org/10.1007/978-1-137-40325-4>

Zhang, J., Liu, Y., & Cheong, C. M. (2024). The Effect Of Growth Mindset On Motivation And Strategy Use In Hong Kong Students' Integrated Writing Performance. *European Journal Of Psychology Of Education*, 39(3), 2915–2934. <https://doi.org/10.1007/S10212-024-00859-W>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Moh. Kamil Nur Sakha
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 15 September 2004
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Asal : Ds. Tunjungmekar, Kec. Kalitengah, Kab. Lamongan
Telepon : 085843960145
Email : kamilsakha15@gmail.com

Pendidikan Formal

2010 – 2016 : SDN Tunjungmekar
2016 – 2019 : MTsN 1 Lamongan
2019 – 2022 : MAN 1 Lamongan
2022 – 2026 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan NonFormal

2022 – 2023 : Mah'had Sunan Ampel Al'Aly
2022 – 2023 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA)
2023 – 2024 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI)

Lampiran 2: Lembar Kuesioner

KUEISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya Moh Kamil Nur Sakha, mahasiswa Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi yang berjudul:

“Pengaruh *Growth Mindset* dan *Upskilling* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)”

Saya mohon kesediaan teman-teman untuk meluangkan waktu sekitar 5-10 menit dalam mengisi kuestioner ini.

Seluruh jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Berikut kriteria responden yang dibutuhkan:

1. Mahasiswa/i S1 semester akhir di universitas (UB, UM, UIN, UNISMA, POLINEMA)
2. Mahasiswa/i Gen Z dengan rentang usia 17- 25 Tahun
3. Pernah mengikuti program pengembangan diri seperti (seminar, workshop, magang, pelatihan, kursus online, PKL, KKN, dll.)

Partisipasi teman-teman dalam mengisi kuestioner ini sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Seluruh jawaban akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Atas kesediaan dan waktu yang teman-teman berikan, saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Petunjuk Pengisian:

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (isi paragraph pendek)

Jenis Kelamin (pilih salah satu)

- Laki-Laki
- Perempuan

Usia Saat Ini (pilih salah satu)

- 17 – 19 Tahun
- 20 – 22 Tahun
- 23 – 25 Tahun

Universitas (pilih salah satu)

- Universitas Brawijaya
- Universitas Negeri Malang
- Universitas Muhammadiyah Malang
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Universitas Islam Malang
- Politeknik Negeri Malang

Pernah Mengikuti Berbagai Macam Program Pengembangan Diri (Seminar, Workshop, Magang, Kursus/Pelatihan Online, KKN, PKL, Part time, dll.)

- Ya
- Tidak

Petunjuk Pengisian:

DAFTAR PERTANYAAN

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

A. Growth Mindset

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya yakin dengan usaha yang saya lakukan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya					
2.	Saya yakin dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya melalui pelatihan					
3.	Saya yakin pada keterampilan dan potensi yang saya miliki					
4.	Saya yakin dengan kesulitan dan kegagalan yang saya hadapi dapat meningkatkan kemampuan diri saya					
5.	Saya ingin menghabiskan lebih banyak waktu dan berlatih untuk meningkatkan keterampilan sesuai bidang saya					
6.	Kritik dan masukan dari orang lain dapat membantu saya untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik					

B. Upskilling

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pelatihan yang saya ikuti membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas saya dalam melakukan pekerjaan					
2.	Saya menggunakan teknologi baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
3.	Saya merasa keterampilan yang saya pelajari sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di masa depan					
4.	Saya percaya keterampilan baru saya relevan dengan perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan kerja kedepannya					
5.	Saya merasa puas dengan keterampilan yang saya miliki setelah melakukan pelatihan					
6.	Saya merasa keterampilan yang saya miliki sekarang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan di masa depan					
7.	Saya menerapkan keterampilan baru saya ke dalam pekerjaan sehari-hari dan mendapatkan hasil yang lebih baik					
8.	Saya merasa keterampilan baru membantu saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih efektif					

C. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin memiliki karir yang jelas dan cemerlang yang ingin saya capai setelah saya lulus					
2.	Saya memiliki keinginan untuk menerapkan ilmu yang saya miliki di dunia kerja					
3.	Saya memiliki harapan untuk kehidupan yang lebih baik ketika mendapat pekerjaan					
4.	Saya ingin memasuki dunia kerja karena ingin mewujudkan target-target pribadi saya					
5.	Saya merasa harus segera bekerja untuk memenuhi tanggung jawab pribadi saya					
6.	Saya ingin segera bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya dan keluarga saya dengan pekerjaan yang layak					

D. Kesiapan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya mampu mengikuti aturan yang berlaku					
3.	Saya mampu menggunakan alat-alat sesuai dengan prosedur yang diterapkan					
4.	Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik					
5.	Saya percaya terhadap kemampuan dalam diri saya					
6.	Saya mematuhi kebijakan dan larangan di tempat kerja					

Lampiran 3: Jawaban Responden

No.	(X1) <i>Growth Mindset</i>					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1.	5	5	5	5	5	5
2.	4	5	5	5	4	3
3.	3	3	3	4	4	5
4.	4	5	4	4	4	5
5.	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5
7.	4	5	3	4	3	3
8.	2	3	2	2	2	2
9.	5	4	5	5	5	5
10.	4	3	5	3	3	4
11.	5	5	4	5	5	5
12.	3	5	4	5	4	4
13.	4	4	4	4	4	5
14.	4	4	4	4	4	4
15.	3	5	5	5	5	5
16.	5	5	4	5	5	5
17.	5	5	5	5	5	3
18.	5	5	5	5	5	4
19.	4	5	5	5	4	4
20.	5	5	5	4	5	3
21.	5	5	5	4	5	5
22.	5	5	5	5	5	4
23.	4	4	4	4	5	5
24.	5	5	5	5	5	5
25.	5	4	4	5	5	4
26.	5	4	4	3	3	5
27.	4	4	4	4	4	4
28.	5	5	4	4	3	5
29.	4	5	4	5	4	4
30.	5	4	5	3	5	5
31.	4	5	4	3	4	4
32.	4	5	4	4	5	3
33.	5	4	5	5	5	3
34.	4	5	4	3	4	5
35.	4	4	5	5	4	5
36.	4	5	3	4	4	5
37.	5	5	3	5	4	4
38.	3	5	5	4	5	4
39.	1	2	1	3	2	1
40.	3	2	5	2	2	1
41.	1	2	1	3	2	2
42.	2	1	2	2	4	3
43.	4	5	4	5	5	3
44.	2	1	2	2	3	1
45.	4	3	5	5	5	3
46.	4	4	5	4	4	3
47.	4	5	3	4	4	4
48.	4	5	4	5	4	5
49.	4	3	4	4	4	5
50.	4	4	3	4	5	4
51.	5	5	4	5	5	4
52.	5	4	4	5	4	5

53.	5	5	4	5	5	5
54.	5	4	3	4	5	5
55.	4	4	4	5	5	4
56.	4	4	4	4	4	4
57.	4	4	4	4	3	4
58.	4	4	4	5	4	4
59.	4	4	4	5	4	5
60.	5	5	5	5	5	5
61.	1	1	1	1	1	1
62.	4	4	4	4	4	5
63.	4	4	4	4	4	4
64.	5	4	5	5	4	5
65.	4	4	5	3	5	5
66.	5	5	5	5	4	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	4	4	4	5	4	5
69.	1	1	5	4	5	5
70.	4	4	3	4	4	4
71.	4	4	4	5	4	3
72.	5	5	5	5	5	5
73.	5	5	5	5	5	5
74.	5	4	5	4	4	5
75.	4	5	5	4	4	4
76.	4	3	2	3	4	4
77.	5	4	4	3	5	4
78.	5	4	5	5	5	5
79.	4	4	5	4	4	5
80.	5	5	5	5	5	5
81.	5	5	5	4	3	4
82.	5	5	5	4	4	4
83.	5	5	5	5	4	5
84.	3	4	4	4	3	5
85.	5	4	4	5	5	4
86.	5	5	5	5	5	5
87.	4	3	4	3	4	4
88.	4	4	3	5	5	5
89.	4	5	4	4	4	4
90.	4	4	4	4	5	4
91.	4	4	4	4	4	4
92.	4	4	4	4	4	4
93.	4	5	2	4	4	4
94.	2	3	2	2	5	5
95.	5	5	5	5	5	5
96.	4	4	3	4	4	4
97.	4	4	3	3	3	4
98.	5	4	4	5	3	4
99.	5	5	5	4	5	5
100.	5	4	5	4	4	4
101.	1	2	1	3	3	3
102.	4	3	4	3	4	4
103.	5	5	5	5	3	5
104.	4	4	5	5	5	4
105.	5	5	4	5	5	5
106.	2	4	4	3	2	3
107.	4	4	5	3	5	5
108.	2	3	3	4	2	4

109.	4	5	5	4	5	4
110.	2	4	3	4	3	2
111.	5	4	4	5	5	4
112.	4	4	5	3	4	4
113.	4	4	5	4	5	5
114.	4	4	3	2	3	4
115.	4	5	5	4	5	5
116.	3	1	1	3	1	2
117.	4	3	2	4	3	4
118.	4	4	5	5	4	5
119.	1	3	1	1	1	2
120.	3	1	1	1	2	1
121.	4	4	5	3	5	5
122.	1	3	1	2	1	1
123.	2	2	1	3	1	1
124.	4	3	5	5	4	3
125.	5	4	5	4	5	4
126.	4	5	4	5	5	4
127.	5	4	5	5	4	5
128.	5	4	4	5	3	3
129.	5	5	4	5	4	4
130.	5	4	5	4	4	4
131.	1	2	3	5	5	4
132.	5	4	5	5	4	5
133.	3	1	2	4	5	3
134.	2	1	4	5	3	4
135.	5	4	5	5	4	5
136.	1	2	3	4	5	4
137.	5	3	4	5	5	4
138.	5	4	5	5	4	4
139.	5	4	5	5	5	4
140.	5	4	5	5	4	5
141.	5	4	4	4	5	4
142.	4	4	5	4	4	5
143.	4	5	4	4	5	4
144.	5	4	4	5	4	4
145.	5	4	4	5	4	4
146.	4	4	5	4	4	5
147.	5	5	4	5	5	4
148.	5	4	5	4	5	4
149.	4	4	5	4	4	4
150.	2	1	3	4	5	2
151.	5	4	5	4	4	5
152.	3	4	5	4	5	3
153.	5	3	5	5	4	5
154.	3	1	2	3	2	1
155.	5	5	4	3	3	4

No.	(X2) Upskilling							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1.	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	5	5	5	4	4	4	5	4
3.	4	4	4	3	3	4	4	4
4.	5	5	5	5	5	5	5	5

5.	4	4	4	5	4	4	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	4	5	5	5	4	5	5	5
8.	3	3	2	3	2	3	3	2
9.	5	5	4	5	4	5	5	5
10.	3	4	4	3	4	4	4	4
11.	5	5	4	5	3	3	5	5
12.	3	4	4	4	3	3	3	3
13.	5	5	5	4	4	4	4	5
14.	4	4	4	4	4	2	4	4
15.	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	4	5	5	5	5	5	5	5
17.	4	5	5	5	5	5	4	4
18.	5	4	3	3	3	4	4	4
19.	4	3	5	5	4	4	4	4
20.	3	3	3	3	2	3	4	4
21.	4	4	4	4	4	4	3	4
22.	4	4	5	4	4	4	4	4
23.	5	5	5	5	5	5	5	5
24.	5	4	5	5	5	5	4	4
25.	4	4	3	3	4	4	4	5
26.	4	4	5	4	3	4	4	4
27.	4	4	4	4	3	3	3	4
28.	4	5	5	5	4	5	4	4
29.	5	4	4	4	5	5	4	4
30.	5	5	5	5	5	4	5	5
31.	5	4	3	4	4	5	4	5
32.	5	5	4	5	5	5	4	5
33.	4	5	5	3	5	4	5	5
34.	4	5	3	4	4	5	4	5
35.	5	4	5	5	4	5	5	5
36.	4	5	4	3	4	4	5	4
37.	4	5	5	3	5	4	5	5
38.	5	5	5	3	5	4	5	5
39.	2	2	1	3	1	2	3	2
40.	2	1	2	2	1	3	1	2
41.	1	2	1	3	2	2	2	1
42.	3	1	2	2	2	1	2	1
43.	4	3	5	4	5	5	4	5
44.	2	2	1	2	1	2	1	2
45.	4	4	5	4	5	3	4	4
46.	5	5	4	4	3	5	5	4
47.	5	4	3	4	5	4	3	5
48.	4	5	4	3	4	4	4	4
49.	5	4	4	3	5	4	5	4
50.	4	4	4	3	5	4	4	5
51.	5	4	5	5	5	4	5	4
52.	4	4	5	5	5	5	5	4
53.	4	4	4	4	4	4	4	4
54.	4	4	4	4	4	3	3	4
55.	4	3	4	4	3	5	3	4
56.	4	4	4	4	4	4	4	4
57.	4	4	4	4	3	2	3	3
58.	4	4	4	4	4	4	4	4
59.	4	4	5	5	5	5	5	4
60.	5	5	5	5	5	5	5	5

61.	1	1	1	1	1	1	1	1
62.	4	4	4	4	5	4	4	4
63.	4	4	4	4	4	4	4	4
64.	5	4	5	4	5	5	5	5
65.	5	4	4	4	2	3	3	4
66.	5	4	5	4	4	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	4	4	4	4	4	4	5	4
69.	5	5	5	5	2	4	4	4
70.	4	4	4	4	3	3	3	4
71.	4	2	2	4	3	2	3	4
72.	3	4	4	3	3	3	3	3
73.	5	5	5	5	4	4	5	5
74.	4	4	4	4	5	4	4	4
75.	4	5	4	4	4	4	4	4
76.	4	4	3	4	4	4	4	4
77.	3	4	4	4	2	3	4	3
78.	3	2	4	5	2	5	4	4
79.	4	4	4	5	4	5	4	4
80.	5	5	5	5	5	5	5	5
81.	4	5	4	3	2	4	3	3
82.	5	3	4	5	4	4	4	4
83.	5	5	4	4	4	4	5	5
84.	4	5	5	5	5	5	5	5
85.	5	5	4	4	5	4	5	4
86.	5	5	5	3	5	3	4	5
87.	3	4	3	4	3	3	4	4
88.	3	4	4	4	2	2	4	4
89.	4	4	3	4	3	3	4	4
90.	4	5	3	4	4	3	2	4
91.	3	3	4	3	4	4	3	3
92.	3	4	3	4	3	3	4	4
93.	5	4	5	2	3	4	3	4
94.	3	4	2	2	1	1	4	3
95.	5	4	4	3	4	4	5	4
96.	3	3	4	3	3	3	4	4
97.	4	4	4	3	4	3	4	4
98.	4	3	3	4	4	3	2	2
99.	5	3	3	4	5	5	5	5
100.	4	3	4	5	5	4	4	4
101.	2	2	1	4	3	4	3	2
102.	3	5	4	4	2	1	1	1
103.	4	5	4	4	4	4	4	4
104.	5	4	4	3	2	3	5	5
105.	4	3	4	4	4	3	3	4
106.	5	3	3	2	4	3	4	2
107.	4	5	3	4	4	5	3	4
108.	2	4	3	2	3	4	2	4
109.	5	5	4	5	4	5	5	4
110.	2	4	4	3	4	3	2	4
111.	5	4	5	5	4	4	5	4
112.	5	3	3	5	4	5	4	4
113.	4	5	4	4	5	4	4	5
114.	2	4	4	3	4	3	4	3
115.	4	4	5	4	5	5	4	4
116.	2	2	1	3	1	1	1	3

117.	2	4	3	4	4	2	3	4
118.	4	5	4	4	5	4	5	5
119.	3	2	1	2	2	2	3	1
120.	2	3	1	1	1	2	1	2
121.	4	5	5	4	3	4	4	3
122.	2	1	3	1	2	1	1	1
123.	1	2	1	1	1	3	1	2
124.	5	5	4	5	3	4	4	5
125.	5	4	5	4	5	4	5	4
126.	5	4	5	4	5	4	5	4
127.	5	4	5	4	5	4	5	4
128.	4	5	4	4	3	5	4	3
129.	5	5	5	4	5	4	5	5
130.	5	4	4	5	5	4	5	5
131.	4	4	3	4	5	3	5	5
132.	5	4	5	5	4	5	5	4
133.	4	5	4	3	2	1	4	5
134.	4	5	4	4	5	3	1	2
135.	5	4	5	5	4	5	5	4
136.	3	4	5	5	4	4	5	4
137.	4	4	5	4	4	5	3	4
138.	5	5	4	5	5	5	4	5
139.	5	4	4	5	5	4	5	5
140.	5	4	5	4	4	5	4	5
141.	4	5	4	4	5	4	4	5
142.	5	4	4	5	4	4	5	4
143.	5	4	4	5	4	4	5	4
144.	5	4	4	5	4	4	5	4
145.	4	5	4	4	5	4	5	4
146.	4	4	5	5	5	5	5	4
147.	5	5	4	4	4	5	4	4
148.	4	5	5	4	5	4	5	4
149.	4	5	5	5	4	4	5	5
150.	4	4	5	3	4	4	5	5
151.	4	4	5	5	4	5	5	4
152.	3	2	1	4	5	4	5	4
153.	1	2	4	4	5	4	3	5
154.	3	4	5	4	4	5	4	5
155.	2	1	3	4	5	4	5	4

No.	(Z) Motivasi					
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z.1.4	Z1.5	Z1.6
1.	5	5	5	5	5	5
2.	5	5	5	5	5	3
3.	3	4	5	3	5	3
4.	4	4	5	5	5	5
5.	5	4	5	5	5	3
6.	5	5	5	5	5	5
7.	5	4	5	5	3	3
8.	3	2	3	3	2	3
9.	4	4	5	4	4	5
10.	5	4	4	4	4	5
11.	5	5	5	5	5	3
12.	4	4	5	4	5	4

13.	3	4	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	4
15.	5	5	5	5	5	5
16.	5	4	5	4	5	3
17.	5	5	4	4	2	4
18.	4	5	5	5	5	5
19.	4	5	5	5	5	5
20.	3	3	5	5	5	5
21.	5	5	5	5	5	5
22.	5	4	4	4	5	5
23.	5	5	5	5	5	5
24.	4	4	4	5	5	5
25.	3	5	5	5	5	5
26.	3	5	5	5	5	5
27.	5	4	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	4	5
29.	4	5	5	5	5	5
30.	5	5	5	4	5	5
31.	4	5	4	3	4	4
32.	5	4	4	5	5	5
33.	5	4	5	5	5	4
34.	4	5	4	4	3	5
35.	5	5	4	5	4	5
36.	4	5	4	3	5	4
37.	5	5	4	5	4	4
38.	5	5	5	3	5	4
39.	1	3	1	2	2	1
40.	2	1	2	2	1	2
41.	1	2	1	2	2	1
42.	2	1	2	1	1	2
43.	3	5	4	5	5	4
44.	3	2	1	1	1	2
45.	3	4	4	5	3	5
46.	3	4	4	5	5	5
47.	5	5	3	5	5	4
48.	4	4	5	5	4	4
49.	3	4	5	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	5	5	4	4	4	5
52.	5	5	4	4	5	5
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	4	5	4	5	5
55.	5	5	5	5	5	5
56.	4	4	5	4	5	5
57.	4	3	5	2	5	5
58.	5	5	5	4	4	4
59.	4	4	4	4	4	4
60.	5	5	5	5	5	5
61.	1	1	1	1	1	1
62.	5	4	4	5	5	5
63.	4	4	4	4	4	4
64.	5	5	5	5	5	5
65.	5	5	4	4	5	4
66.	5	5	5	5	4	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5

69.	5	5	5	5	5	3
70.	4	4	4	4	4	4
71.	5	5	5	5	5	5
72.	4	4	4	4	4	5
73.	5	5	5	5	5	5
74.	5	5	5	3	5	4
75.	5	5	5	5	5	5
76.	4	4	5	4	4	4
77.	5	4	5	4	4	5
78.	5	5	4	5	4	4
79.	4	4	4	5	4	5
80.	5	5	5	5	5	5
81.	5	5	5	3	5	5
82.	5	4	4	4	4	4
83.	5	4	5	5	5	5
84.	4	4	4	4	4	4
85.	4	5	4	5	5	4
86.	5	5	5	5	5	5
87.	4	4	4	3	4	4
88.	5	5	5	5	5	5
89.	5	5	5	5	5	5
90.	4	5	5	3	4	5
91.	5	4	5	4	4	4
92.	5	5	5	5	3	3
93.	5	5	5	3	4	3
94.	5	5	5	5	5	5
95.	4	4	4	4	3	3
96.	4	5	4	5	4	4
97.	5	4	4	4	4	4
98.	5	5	5	5	4	5
99.	3	5	5	5	4	5
100.	5	5	5	5	5	5
101.	1	1	1	2	1	1
102.	5	5	5	5	5	5
103.	5	5	5	5	5	5
104.	3	4	4	5	5	5
105.	4	4	4	5	5	5
106.	4	4	2	4	3	3
107.	5	3	4	4	5	4
108.	4	3	4	2	4	3
109.	5	4	5	5	4	4
110.	2	3	4	4	3	4
111.	5	4	5	5	4	4
112.	4	5	3	5	5	4
113.	5	4	5	5	4	4
114.	3	4	4	2	4	3
115.	5	5	4	5	4	4
116.	2	1	1	1	3	1
117.	2	4	3	4	4	2
118.	5	4	5	5	5	4
119.	2	1	2	1	1	3
120.	3	1	2	2	1	2
121.	5	5	4	3	4	4
122.	2	2	1	3	1	1
123.	3	1	2	1	2	1
124.	5	4	4	3	5	4

125.	5	4	5	4	4	5
126.	5	4	5	4	5	4
127.	5	5	4	4	5	5
128.	3	3	5	4	5	5
129.	5	4	5	5	4	4
130.	5	4	5	4	5	4
131.	4	5	4	3	4	5
132.	5	4	5	5	4	5
133.	3	2	1	3	4	5
134.	4	5	4	5	4	4
135.	5	4	5	5	4	5
136.	4	5	4	4	5	4
137.	4	4	5	4	5	5
138.	5	4	5	5	4	5
139.	5	4	5	5	4	5
140.	5	4	5	5	5	4
141.	5	4	4	5	4	5
142.	5	4	4	5	4	5
143.	4	4	5	4	5	4
144.	5	4	4	5	4	4
145.	4	4	5	4	4	5
146.	5	4	4	5	4	5
147.	5	5	4	5	5	4
148.	5	4	5	4	5	5
149.	5	5	4	4	5	4
150.	3	5	3	4	5	4
151.	5	4	5	5	5	4
152.	2	1	4	3	5	4
153.	4	5	4	4	5	4
154.	4	4	5	4	5	5
155.	4	5	4	5	3	5

No.	(Y) Kesiapan Kerja					
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1.	5	5	5	5	5	5
2.	5	4	4	5	5	3
3.	5	4	3	4	4	4
4.	5	5	4	4	4	5
5.	5	5	5	4	5	5
6.	5	5	5	5	5	5
7.	5	3	3	4	5	5
8.	2	2	2	2	3	2
9.	4	5	5	5	5	5
10.	5	4	5	5	5	4
11.	5	4	4	4	5	4
12.	4	4	4	4	5	4
13.	4	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	4
15.	5	5	5	5	5	5
16.	4	5	4	4	5	5
17.	5	3	5	5	5	3
18.	4	4	4	4	4	4
19.	5	5	4	5	5	5
20.	5	5	5	5	4	5

21.	5	5	5	4	5	5
22.	4	5	5	4	4	4
23.	5	5	5	5	5	5
24.	4	4	4	4	4	4
25.	4	4	4	5	4	4
26.	4	4	5	5	5	5
27.	4	4	4	3	4	4
28.	4	4	3	5	4	5
29.	5	5	4	4	4	4
30.	4	5	5	5	5	5
31.	4	4	5	4	3	4
32.	4	5	5	4	4	4
33.	4	5	5	3	5	4
34.	3	4	4	5	4	5
35.	3	5	5	4	5	4
36.	5	4	3	4	4	5
37.	5	5	3	5	4	4
38.	4	5	4	4	5	3
39.	1	1	2	1	2	2
40.	3	3	2	2	1	3
41.	2	1	3	2	2	1
42.	2	2	1	2	2	1
43.	4	3	4	5	5	4
44.	2	1	2	2	1	2
45.	3	4	4	4	5	5
46.	4	5	3	5	4	4
47.	4	5	5	5	3	4
48.	4	3	4	4	5	4
49.	4	5	4	4	5	4
50.	5	5	4	4	4	3
51.	5	5	4	4	4	5
52.	4	4	5	4	4	5
53.	5	5	5	5	5	4
54.	3	4	4	4	3	4
55.	3	4	4	5	4	4
56.	4	4	4	5	5	4
57.	3	3	4	4	3	4
58.	5	5	4	5	5	5
59.	4	5	4	4	5	4
60.	5	5	5	5	5	5
61.	2	1	2	1	2	1
62.	4	4	4	4	3	4
63.	4	4	4	4	4	4
64.	4	5	5	5	5	5
65.	3	5	3	4	4	5
66.	3	5	5	4	5	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	4	4	4	4	5	4
69.	5	3	4	2	4	5
70.	4	3	4	3	4	4
71.	5	5	5	5	4	5
72.	4	4	3	4	4	3
73.	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	5	4	5	4
75.	5	5	5	5	5	5
76.	4	4	4	4	4	3

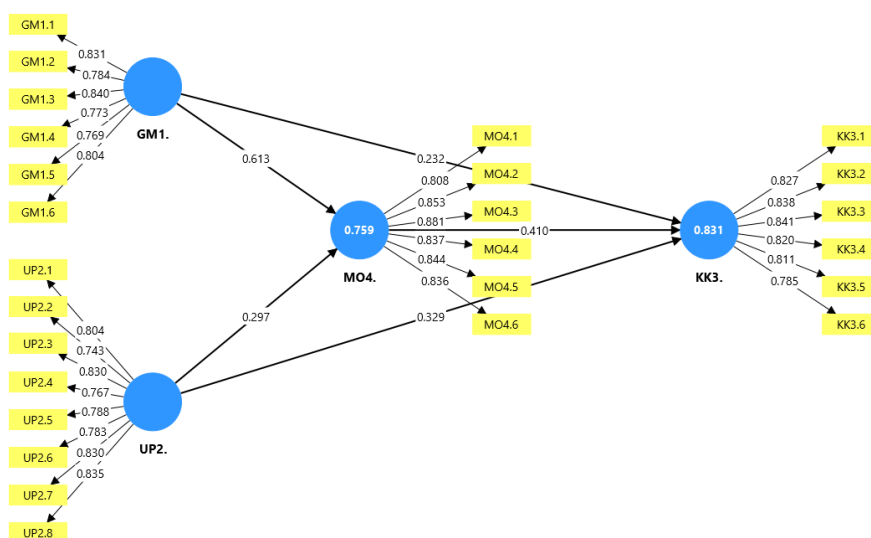
77.	4	4	4	4	3	4
78.	5	4	3	4	4	4
79.	4	4	4	4	5	4
80.	5	4	5	5	5	5
81.	5	4	4	5	4	4
82.	3	3	4	3	4	4
83.	4	5	5	4	4	5
84.	4	5	5	4	5	4
85.	4	5	5	4	5	4
86.	5	5	5	5	5	5
87.	3	4	4	4	4	4
88.	5	5	5	5	4	5
89.	4	4	4	4	2	4
90.	4	4	4	4	4	4
91.	4	4	4	4	4	4
92.	3	4	4	4	4	4
93.	3	4	4	4	1	4
94.	3	2	3	2	2	4
95.	4	3	4	4	4	4
96.	5	5	5	5	4	4
97.	3	4	4	4	4	4
98.	3	4	4	4	3	5
99.	5	4	4	4	4	5
100.	4	5	5	5	5	4
101.	1	2	1	3	1	3
102.	3	4	4	4	3	5
103.	5	5	5	5	4	5
104.	4	4	3	5	5	5
105.	4	4	4	4	4	4
106.	3	4	4	2	4	3
107.	5	5	4	4	5	3
108.	3	4	4	2	3	4
109.	5	4	5	5	4	4
110.	2	4	4	3	3	4
111.	4	5	4	4	5	4
112.	5	3	4	4	3	5
113.	4	5	4	5	5	4
114.	4	3	3	4	2	4
115.	5	4	5	5	4	4
116.	2	2	3	1	3	1
117.	3	4	2	4	3	4
118.	4	5	4	5	5	4
119.	1	2	1	1	1	3
120.	2	2	1	3	1	1
121.	5	4	4	5	3	4
122.	3	1	2	2	3	1
123.	2	2	1	3	1	1
124.	4	5	5	4	3	5
125.	5	4	4	5	4	5
126.	5	5	4	4	5	4
127.	4	4	5	4	5	5
128.	4	4	5	3	4	4
129.	5	4	5	4	5	4
130.	5	5	5	4	5	4
131.	2	1	4	5	3	5
132.	5	4	5	5	4	5

133.	3	5	4	4	5	4
134.	4	5	3	5	4	5
135.	5	4	5	5	4	5
136.	4	5	5	4	4	5
137.	2	1	3	4	5	5
138.	5	4	5	5	4	5
139.	5	4	5	5	5	5
140.	5	5	4	5	5	5
141.	5	4	4	5	4	4
142.	4	5	4	4	5	4
143.	5	4	4	5	4	5
144.	4	5	4	4	5	4
145.	4	5	4	4	5	4
146.	5	4	5	4	5	5
147.	5	4	5	4	5	4
148.	5	5	5	4	5	5
149.	5	4	5	4	5	4
150.	2	1	2	1	3	5
151.	5	4	4	5	5	4
152.	4	5	3	5	5	5
153.	4	5	5	3	4	5
154.	5	5	4	4	5	5
155.	3	4	4	5	5	4

Lampiran 4: Hasil Olah Data Penelitian

1. Outer Model

Hasil Outer Loading



a) *Convergent Validity*

Outer Loading

Outer loadings - Matrix

	GM1.	KK3.	MO4.	UP2.
GM1.1	0.831			
GM1.2	0.784			
GM1.3	0.840			
GM1.4	0.773			
GM1.5	0.769			
GM1.6	0.804			
KK3.1		0.827		
KK3.2		0.838		
KK3.3		0.841		
KK3.4		0.820		
KK3.5		0.811		
KK3.6		0.785		
MO4.1			0.808	
MO4.2			0.853	
MO4.3			0.881	
MO4.4			0.837	
MO4.5			0.844	
MO4.6			0.836	
UP2.1				0.804
UP2.2				0.743
UP2.3				0.830
UP2.4				0.767
UP2.5				0.788
UP2.6				0.783
UP2.7				0.830
UP2.8				0.835

b) *Discriminant Validity*

Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings					
	GM1.	KK3.	MO4.	UP2.	
GM 1.1	0.831	0.692	0.685	0.614	
GM 1.2	0.784	0.631	0.642	0.602	
GM 1.3	0.840	0.760	0.714	0.690	
GM 1.4	0.773	0.675	0.660	0.674	
GM 1.5	0.769	0.623	0.665	0.646	
GM 1.6	0.804	0.688	0.730	0.669	
KK3.1	0.694	0.827	0.692	0.671	
KK3.2	0.672	0.838	0.678	0.647	
KK3.3	0.718	0.841	0.753	0.710	
KK3.4	0.712	0.820	0.703	0.654	
KK3.5	0.695	0.811	0.667	0.743	
KK3.6	0.685	0.785	0.777	0.715	
MO4.1	0.701	0.682	0.808	0.656	
MO4.2	0.700	0.697	0.853	0.670	
MO4.3	0.764	0.775	0.881	0.692	
MO4.4	0.735	0.749	0.837	0.686	
MO4.5	0.708	0.751	0.844	0.671	
MO4.6	0.710	0.740	0.836	0.644	
UP2.1	0.696	0.648	0.669	0.804	
UP2.2	0.571	0.628	0.642	0.743	
UP2.3	0.694	0.731	0.727	0.830	
UP2.4	0.649	0.677	0.625	0.767	
UP2.5	0.624	0.666	0.571	0.788	
UP2.6	0.608	0.606	0.542	0.783	
UP2.7	0.647	0.669	0.598	0.830	
UP2.8	0.679	0.738	0.671	0.835	

c) *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...		
GM1.	0.888	0.890	0.915	0.641		
KK3.	0.903	0.903	0.925	0.673		
MO4.	0.919	0.920	0.937	0.712		
UP2.	0.918	0.920	0.933	0.637		

2. Inner Model

a) R-Square (R²)

R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KK3.	0.831	0.827
MO4.	0.759	0.756

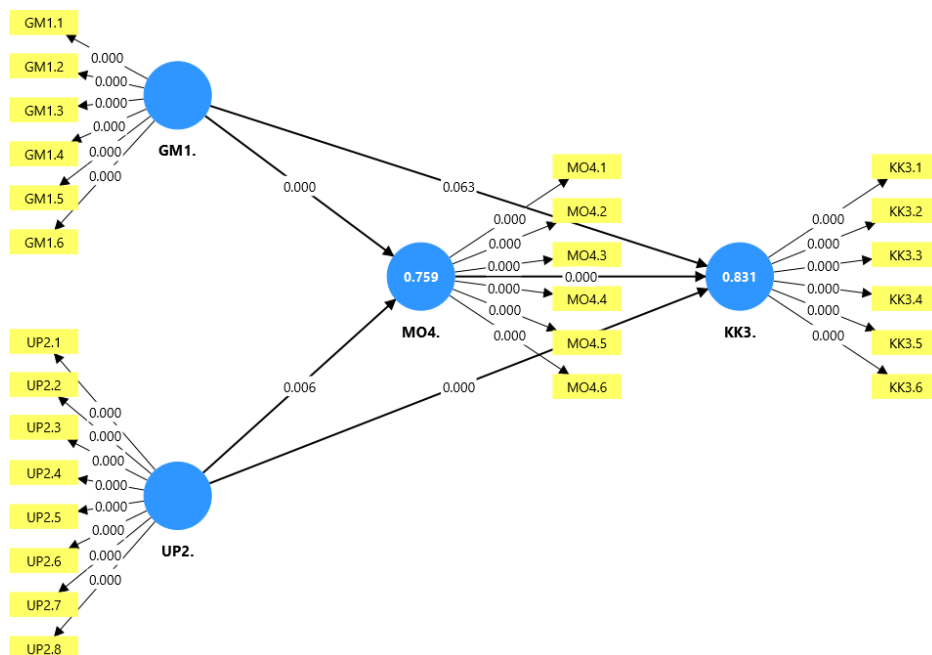
b) F-Square

F-Square

f-square - Matrix				
	GM1.	KK3.	MO4.	UP2.
GM1.		0.071	0.532	
KK3.				
MO4.		0.239		
UP2.		0.194	0.125	

3. Uji Hipotesis (*Path Coefficient, T-Statistic, P-Values*)

Hasil Uji Bootsrapping



a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values		
GM1. -> KK3.	0.232	0.237	0.125	1.857	0.063		
GM1. -> MO4.	0.613	0.623	0.098	6.254	0.000		
MO4. -> KK3.	0.410	0.406	0.112	3.659	0.000		
UP2. -> KK3.	0.329	0.328	0.091	3.596	0.000		
UP2. -> MO4.	0.297	0.286	0.107	2.776	0.006		

b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Specific Indirect Effect

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values							
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values		
GM1. -> KK3.	0.251	0.249	0.070	3.607	0.000		
UP2. -> KK3.	0.122	0.121	0.064	1.910	0.056		

Lampiran 5: Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110163
Nama : Moh Kamil Nur Sakha
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksu, M.Sc
Judul Skripsi : PENGARUH GROWTH MINDSET DAN UPSKILLING TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA GEN Z MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	21 Oktober 2025	konsultasi judul dan outline	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	23 Oktober 2025	konsultasi bab 1	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	27 Oktober 2025	Konsultasi bab 2	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	5 November 2025	revisi beberapa penulisan dan melanjutkan ke bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	11 November 2025	konsultasi bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	18 November 2025	Revisi terkait populasi dan sampel penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	24 November 2025	konsultasi terkait bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	25 November 2025	perbaikan alat pengukuran data (validitas reliabilitas)	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	3 Februari 2026	bimbingan terkait hasil uji validitas dan reliabilitas	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	14 April 2026	bimbingan terkait hasil dan pembahasan penelitian	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 14 April 2026
Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksu, M.Sc

Lampiran 6: Surat Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moh Kamil Nur Sakha
NIM : 220501110163
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Growth Mindset dan Upskilling Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiwa Gen Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Akhir di Kota Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari TURNITIN dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	11%	4%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28 April 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A