

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECAKAPAN
DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA
DIGITAL DIMEDIASI *SELF-EFFICACY*
(STUDI PADA GENERASI Z KOTA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh

Umi Masitho Istiqhfarin

NIM: 220501110029

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECAKAPAN
DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA
DIGITAL DIMEDIASI *SELF-EFFICACY*
(STUDI PADA GENERASI Z KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh
Umi Masitho Istiqhfarin
NIM: 220501110029

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

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecakapan Digital Terhadap
Kesiapan Kerja di Era Digital Dimediasi Self-Efficacy
(Studi pada Generasi Z Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh

Umi Masitho Istiqhfarin

NIM : 220501110029

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 April 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECAKAPAN
DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA
DIGITAL DIMEDIASI SELF-EFFICACY
(STUDI PADA GENERASI Z KOTA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

UMI MASITHO ISTIQHARIN

NIM : 220501110029

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda

Tangan 1 Ketua Penguji

Dr. Romi Faslah, S.Pd.I.,

M.Si NIP.

197612212023211002



2 Anggota Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST.,

M.M NIP.

197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si.,

M.M NIP. 19750426201608012042



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Masitho Istiqhfarin

NIM : 220501110029

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECAKAPAN DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA DIGITAL DIMEDIASI *SELF-EFFICACY* (STUDI PADA GENERASI Z 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 pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Hormat saya,
Malang, 29 Juni 2026



Umi Masitho Istiqhfarin
NIM : 220501110029

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, dengan penuh rasa syukur dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, nikmat dan kekuatan yang diberikan-Nya, penelitian ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menunjukkan teladan hidup yang penuh kebaikan dan menjadi sumber inspirasi bagi umat manusia. Semoga kelak kita akan mendapat syafaat-Nya dihari kiamat. Aamiin.

Alhamdulillah ala kulli hal dengan ini saya persembahkan skripsi ini dengan penuh rasa hormat, sayang, dan cinta kepada kedua orang tua saya, bapak Nurul Huda dan Ibu Siti Sholikhah, yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang yang penuh, serta do'a yang telah engkau langitkan tiada henti selama perjalanan hidup ini, semoga Allah membalas semua kebaikam, ketulusan, dan keikhlasan kalian.

Untuk diriku sendiri, Umi Masitho Istiqhfarin, terima kasih karena telah mampu melalui perjalanan panjang hingga berada di titik ini. Tidak semua langkah terasa mudah, ada saat-saat penuh keraguan, kelelahan, bahkan keinginan untuk berhenti, namun kamu tetap memilih untuk bertahan dan melanjutkan. Apa yang diraih hari ini bukan hanya tentang selesainya skripsi, melainkan bukti dari setiap usaha, doa, dan keteguhan yang telah kamu berikan. Semua proses ini membentuk dirimu menjadi pribadi yang lebih kuat dan siap menghadapi tantangan ke depan. Teruslah berjalan dengan keyakinan, berkembang secara perlahan menjadi versi terbaik dari dirimu.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya Bersama setiap kesulitan pasti ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

“Apapun yang sudah terjadi dalam hidupmu, jangan katakan “seandainya”, tapi katakan “Qadarullah” karena semua yang terjadi adalah takdir dan takdir Allah itu selalu baik, karena Allah itu maha baik”

(Ustadz Hanan Attaki)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecakapn digital terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital Dimediasi oleh *Self Efficacy* (Studi Pada Generasi Z Kota Malang)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benerang yakni, *Addinul Islam Wal Iman*.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dalam penyusunan karya tulis imiah ini tak lepas dari bimbingan, arahan, serta dukungan yang sangar berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dukungan selama proyes penyusunan karya tulis imiah ini kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, selakau Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Setiani, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas segala kesabaran, kebaikan, ketulusan, dan arahan ibu dalam membimbing saya sejak awal hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini dengan baik. Semoga kebaikan ibu dibalas berlipat ganda oleh Allah SWT. Aamiin.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Kedua orang tua tercinta, cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Nurul Huda dan pintu surgaku, Ibu Siti Sholikhah, yang dengan ketulusan, kesabaran, dan kasih sayang yang tak terhitung telah membimbing penulis sejak masa kecil hingga mencapai di bangku perguruan tinggi. Terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap nasihat yang diberikan, dan setiap pengorbanan yang mengiringi Langkah penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana. Terima kasih pula atas cintaya yang tidak pernah berkurang dan dukungan yang tidak pernah berhenti untuk menguatkan penulis sepanjang perjalanan pendidikan ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan ketulusan dengan keberkahan dan Kesehatan sepanjang usia. Aamiin.
7. Kakak penulis, Mochammad Mauludin Al Khowash, beserta kakak ipar Nabilah Lutfiah, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Tak lupa kepada adik penulis satu-satunya, Zuhro Al Madinah. Terima kasih atas kebersamaan yang selalu menguatkan. Dukungan kalian menjadi bagian penting dari terselesaikannya studi ini.
8. Terima kasih kepada Muhammad Naufal Habibi, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terimakasih telah menjadi tempat untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa dan support dalam proses penyusunan skripsi ini sampai selesai.
9. Teman-teman seperjuangan, khususnya Nabillah, Aisyah, Eni, Dafa, Nata, yang selalu kebersamai dalam proses skripsi ini, saling menguatkan, dan berbagi tawa serta air mata. Terima kasih untuk cerita, pelukan hangat, dan semangat yang tak pernah padam.
10. Teman-teman Manajemen “Majesty” Angkatan 2022 terima kasih sudah kebersamai selama perjalanan perkuliahan ini. Semoga segala hal yang kalian usahakan, cita-citakan, dipermudah dan dikabulkan oleh Allah SWT.
11. Banyak pihak yang tak mampu penulis sebutkan satu per satu, namun setiap jejak kebaikan, uluran tangan, dan doa tulus yang hadir di sepanjang proses

ini adalah bagian penting yang tak tergantikam. Terima kasih atas tawa, nasihat, dan bahu yang menguatkan dalam setiap proses yang penuh tantangan ini.

12. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seseorang yang mungkin sering terlupakan, ya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri karena tetap bertahan sampai pada tahap ini. Terima kasih karena tidak menyerah dan berani melawan rasa takut, serta keraguan terbesar dalam diri, terima kasih untuk tidak menyerah tetepi memilih melangkah dan terus berjuang walau kadang tak tau arah dan sering merasa terlambat dari yang lain. Sampai ditahap ini bukanlah hal yang mudah, perjalananmu sangat tidak mudah tapi kau sanggup melewati badai itu. Saya bangga padamu, saya tau perjalanan ini belum selesai, masih banyak ketidakpastian dan luka yang mungkin datang tetapi semoga kamu mampu melewa tinya dan ingat kamu pantas untuk Bahagia, kamu berhak bermimpi, dan kamu layak sampai di tujuan itu. Teruslah hidup dengan hati yang jujur, dan berjalan dengan niat yang baik. Terimakasih Umi Masitho Istiqhfarin kamu hebat sudah sejauh ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun perbaikan untuk masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Aamiin.

Malang, 15 April 2026

Penulis,

Umi Masitho Istiqhfarin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK.....	1
ABSTRACT	2
المخلص	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN.....	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II	14
KAJIAN TEORI	14
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Kajian Teori	19
2.2.1 Motivasi Kerja.....	19
2.2.2 Kecakapan Digital	23
2.2.3 Kesiapan Kerja	26
2.2.4 <i>Self-Efficacy</i>	30
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	33
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	33
2.3.2 Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja.....	34
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai variabel mediasi	34
2.3.5 Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Self-Efficacy</i> sebagai variabel mediasi	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
2.5 Model Hipotesis	37
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN.....	38

3.1	Jenis Penelitian.....	38
3.2	Lokasi Penelitian.....	38
3.3	Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel	39
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5	Data dan Jenis Data	41
3.5.1	Data Primer	41
3.5.2	Data Sekunder	41
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.8	Skala Pengukuran.....	45
3.9	Metode Analisis Data	46
3.9.1	Analisis Deskriptif	46
3.9.2	Analisis Inferensial	46
BAB IV		52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Hasil Penelitian.....	52
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.3	Hasil Uji Analisis Data Smart PLS.....	59
4.3.1	Hasil Uji Analisis Outer Model	59
4.3.2	Inner Model	66
4.4	Pembahasan	71
4.4.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	71
4.4.2	Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja.....	73
4.4.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Mediasi.....	75
4.4.4	Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Mediasi.....	77
BAB V		81
PENUTUP		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert.....	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3Karakteristik Berdasarkan Domisili	55
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman.....	56
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban responden Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban Responden Variabel Kecakapan Digital	57
Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban Responden Variabel Self Efficacy	58
Tabel 4. 8 Deskripsi jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja	59
Tabel 4. 9 Uji Loading Factor (Running Pertama)	61
Tabel 4. 10 Uji Loading Factor (Running Kedua).....	62
Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	63
Tabel 4. 12 Nilai Cross Loading.....	64
Tabel 4. 13 Heteroit-Monotrait (HTMT)	65
Tabel 4. 14 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Value	66
Tabel 4. 15 Nilai R-Square.....	66
Tabel 4. 16 Nilai F-Square	68
Tabel 4. 17 Q-Square	69
Tabel 4. 18 Direct Effects	69
Tabel 4. 19 Indirect Effets.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis.....	37
Gambar 4. 1 Outer Model (Running Pertama)	60
Gambar 4. 2 Outer Model (Running Kedua).....	62

ABSTRAK

Umi Masitho Istiqhfarin. 2026. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital Dimediasi *Self-Efficacy* (Studi pada Generasi Z di Kota Malang)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kecakapan Digital, Self-Efficacy, Kesiapan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja generasi Z dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini adalah tantangan generasi Z dalam memasuki dunia kerja di era digital yang menuntut tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental, adaptasi teknologi, dan keyakinan diri, sementara masih terdapat kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner pada generasi Z di Kota Malang yang tersebar di lima kecamatan. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kecakapan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui self-efficacy. Self-efficacy juga terbukti berpengaruh signifikan dan memediasi secara parsial hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa selain kemampuan teknis, keyakinan diri berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja generasi Z, sehingga perlu dikembangkan secara seimbang.

ABSTRACT

Umi Masitho Istiqhfarin. 2026. THESIS. Title: *“The Effect of Work Motivation and Digital Competence on Work Readiness in the Digital Era Mediated by Self-Efficacy (Study on Generation Z in Malang City)”*

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M.

Keywords : Work Motivation, Digital Competence, Self-Efficacy, Work Readiness.

This study aims to analyze the effect of work motivation and digital competence on work readiness among Generation Z, with self-efficacy as a mediating variable. The study is motivated by the challenges faced by Generation Z in entering the digital workforce, which requires not only technical skills but also mental readiness, adaptability, and self-confidence.

This research uses a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to Generation Z in Malang City using purposive sampling. The data were analyzed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS.

The results show that work motivation and digital competence have a positive and significant effect on work readiness, both directly and indirectly through self-efficacy. Self-efficacy also has a significant positive effect and partially mediates these relationships. These findings indicate that, besides technical skills, self-confidence plays an important role in enhancing work readiness among Generation Z.

الملخص

أومي ماسيطو استغفارين. 2026. رسالة علمية. العنوان: تأثير دافعية العمل والكفاءة الرقمية على الجاهزية للعمل في العصر الرقمي بوساطة الكفاءة الذاتية (دراسة على الجيل زد في مدينة مالانج)
المسرفة : د. فيفين مهاراني إيكوواتي، ماجستير
الكلمات المفتاحية : دافعية العمل، الكفاءة الرقمية، الكفاءة الذاتية، الجاهزية للعمل

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير دافعية العمل والكفاءة الرقمية على الجاهزية للعمل لدى الجيل زد، مع اعتبار الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط. وتتبع أهمية الدراسة من التحديات التي يواجهها الجيل زد في دخول سوق العمل الرقمي، والذي يتطلب مهارات تقنية إلى جانب الجاهزية النفسية والقدرة على التكيف والثقة بالنفس.

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وُزعت على أفراد الجيل زد في مدينة مالانج باستخدام أسلوب العينة القصدية. وتم تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الصغرى SmartPLS من خلال برنامج (PLS) الجزئية.

أظهرت النتائج أن دافعية العمل والكفاءة الرقمية لهما تأثير إيجابي ومعنوي على الجاهزية للعمل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الكفاءة الذاتية. كما أن الكفاءة الذاتية تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي وتلعب دور الوسيط الجزئي في هذه العلاقة. وتشير هذه النتائج إلى أن الثقة بالنفس، إلى جانب المهارات التقنية، تعد عاملاً مهماً في تعزيز جاهزية الجيل زد للعمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan otomatisasi saat ini telah membawa perubahan besar terhadap struktur ketenagakerjaan global. Era Revolusi Industri 4.0 dan transformasi digital yang kini bergerak akan menuju revolusi 5.0 menuntut tenaga kerja tidak hanya memiliki ketrampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir adaptif, literasi digital, dan kepercayaan diri menghadapi disrupsi teknologi (Fachruddin et al., 2025). Tenaga kerja yang memiliki kombinasi keterampilan digital dan non-kognitif (*soft skills*) memiliki peluang kerja 27% lebih tinggi dan gaji yang lebih kompetitif dibanding pekerja yang hanya mengandalkan keterampilan teknis (Stephany & Teutloff, 2024). Perubahan global tersebut juga berdampak langsung pada konteks nasional, khususnya pada generasi muda Indonesia yang kini harus beradaptasi dengan tuntutan digital di dunia kerja.

Transformasi digital di Indonesia membawa dampak besar bagi kelompok usia produktif, terutama Generasi Z (lahir 1995–2010) yang merupakan populasi terbesar dengan sekitar 75 juta jiwa (BPS, 2023). Generasi ini dikenal sebagai *digital natives* yang mahir dalam menggunakan perangkat teknologi, media sosial, dan aplikasi digital dalam kehidupan sehari-hari. Namun, kemajuan teknologi tidak hanya membuka peluang seperti kemudahan akses informasi dan munculnya pekerjaan fleksibel, tetapi juga menimbulkan tantangan baru berupa pergeseran struktur kerja akibat otomatisasi dan kecerdasan buatan yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja manual. Meskipun digitalisasi meningkatkan produktivitas, kondisi ini juga memperlebar kesenjangan keterampilan antara tuntutan industri dan kemampuan tenaga kerja muda. Walau dikenal adaptif dan inovatif, Generasi Z masih menghadapi ketimpangan antara kemampuan teknologi dan kesiapan mental kerja. Banyak dari mereka mampu menggunakan teknologi untuk hiburan, tetapi belum terbiasa

memanfaatkannya secara profesional, misalnya untuk kolaborasi daring, pengelolaan waktu, dan pengembangan karier jangka panjang.

Berdasarkan data Survei Kementerian Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan sekitar 40% pemuda Indonesia belum percaya diri dalam menerapkan keterampilan digital di tempat kerja, terutama karena kurikulum pendidikan yang belum selaras dengan kebutuhan industri modern. Hasil *tracer study* beberapa kampus di Malang tahun 2024 menunjukkan bahwa lebih dari 35% lulusan mengaku belum percaya diri menghadapi proses rekrutmen digital dan tantangan pekerjaan yang menuntut keterampilan adaptif seperti analisis data dan penggunaan aplikasi daring. Temuan ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat bahwa sebagian besar pencari kerja muda masih memiliki keterbatasan pada aspek kompetensi digital dan kesiapan menghadapi transformasi teknologi di dunia kerja (BPS, 2023). Penelitian (Naufalin et al., 2024) menegaskan bahwa literasi digital dan pengalaman magang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z. Kombinasi kemampuan mengelola informasi digital dan pengalaman praktik nyata terbukti mampu menjelaskan sebagian besar variasi kesiapan kerja mahasiswa diploma di Indonesia. Temuan ini menekankan pentingnya pendidikan vokasi yang terintegrasi dengan dunia industri, agar generasi muda memiliki kompetensi yang relevan dan siap bersaing di pasar kerja digital. Temuan tersebut menjadi landasan penting untuk melihat bagaimana fenomena serupa tercermin pada konteks lokal, khususnya Kota Malang sebagai salah satu pusat pendidikan dan populasi Gen Z.

Kesiapan kerja Generasi Z menjadi isu penting di Kota Malang seiring meningkatnya jumlah pencari kerja dari kelompok usia muda. Data dari Disnaker PMPTSP Kota Malang menunjukkan bahwa sebagian besar pencari kerja Gen Z masih belum terserap secara optimal karena banyak di antara mereka menolak penempatan kerja di luar kota meskipun peluang tersedia. Sikap tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam aspek mobilitas kerja dan preferensi karier Generasi Z ketika memasuki dunia

kerja. Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Malang menurun dari 9,65% pada 2021 menjadi 6,80% pada 2023, Disnaker menegaskan bahwa tantangan ketenagakerjaan pada generasi muda masih menjadi perhatian sehingga diperlukan peningkatan kompetensi dan kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan dunia kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, Disnaker menyediakan beragam pelatihan berbasis minat seperti barista, tata kecantikan, hingga konten media sosial yang mayoritas diikuti oleh Gen Z, sebagai upaya meningkatkan kecakapan dan kompetensi mereka.

Fenomena ini sejalan dengan kondisi nasional, di mana laporan Kemnaker RI (2024) menunjukkan bahwa lebih dari separuh Gen Z Indonesia belum memiliki kompetensi kerja sesuai kebutuhan industri, dan 67% di antaranya merasa kemampuan digital mereka belum memadai untuk bersaing di pasar kerja modern. Laporan World Economic Forum (2023) turut menegaskan adanya kesenjangan keterampilan pada generasi muda, terutama dalam hal digital skill, problem solving, dan self-management, tiga komponen yang berkaitan erat dengan kecakapan digital dan self-efficacy. Selain itu, data BPS (2024) menyebutkan bahwa angka NEET Gen Z nasional mencapai 22,35%, yang menunjukkan masih adanya tantangan dalam transisi generasi muda menuju dunia kerja. Dengan mempertimbangkan kondisi Kota Malang serta fenomena nasional, dapat dipahami bahwa motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kesiapan kerja Gen Z, khususnya bagi mahasiswa dan lulusan muda yang sedang memasuki pasar kerja di era digital.

Kota Malang dikenal sebagai pusat pendidikan di Jawa Timur dengan jumlah mahasiswa yang besar, terutama dari kalangan Generasi Z. Lebih dari 200.000 mahasiswa tersebar di berbagai perguruan tinggi menjadikan kota ini sebagai salah satu penghasil lulusan vokasi terbesar di Indonesia (BPS, 2024). Meskipun fasilitas digital seperti kampus cerdas, laboratorium teknologi, dan akses internet cepat telah tersedia,

kenyataannya banyak lulusan masih menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja berbasis teknologi yang kini didominasi oleh otomatisasi dan kecerdasan buatan. Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) juga menunjukkan bahwa sebagian besar pencari kerja muda masih memiliki keterbatasan pada aspek kompetensi digital dan kesiapan menghadapi transformasi teknologi di dunia kerja.. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri modern. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana motivasi kerja dan kecakapan digital dapat meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z, dengan *self-efficacy* sebagai faktor mediasi yang memperkuat kepercayaan diri individu dalam beradaptasi di era transformasi digital. Situasi tersebut menunjukkan bahwa selain kemampuan digital, dorongan motivasi kerja juga dibutuhkan agar lulusan lebih siap menghadapi tuntutan kerja saat ini.

Fenomena ketenagakerjaan di Kota Malang menunjukkan bahwa proses transisi lulusan menuju dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2024 sebesar 6,10 persen (Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2024). Selain itu, lulusan perguruan tinggi merupakan kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya (Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam proses penyerapan lulusan perguruan tinggi ke dunia kerja, termasuk bagi Generasi Z yang saat ini mendominasi kelompok lulusan baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam proses penyerapan lulusan perguruan tinggi ke dunia kerja, termasuk bagi Generasi Z yang saat ini mendominasi kelompok lulusan baru. Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji kesiapan kerja Generasi Z, khususnya dalam menghadapi tuntutan kompetensi, kemampuan adaptasi, dan perkembangan digital di dunia kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang mendorong seseorang atau individu untuk berperilaku, berprestasi dalam pekerjaan dan bekerja dengan penuh semangat . Teori Motivasi Hezberg menegaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan internal seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab yang dipenuhi. Pada generasi Z, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada pendapatan, melainkan juga pada keseimbangan hidup (*work life balance*), fleksibilitas, dan makna pekerjaan. (Putri Lestari & Surya Perdhana, 2023) menegaskan bahwa faktor *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* menjadi pendorong utama motivasi kerja generasi Z di Indonesia. Penelitian (Istanti et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi dan *self-efficacy* berperan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, melalui kepuasan belajar sebagai mediasi parsial. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (J. M. Putri et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan *self-efficacy* tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan *self-efficacy* pada konteks tertentu tidak semata-mata ditentukan oleh motivasi kerja, tetapi dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, pengalaman, atau dukungan organisasi. Artinya, semakin tinggi dorongan internal seseorang untuk berprestasi, semakin besar kemampuannya menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja. Namun, motivasi kerja perlu disertai keyakinan diri agar individu mampu mengubah dorongan menjadi tindakan nyata dalam mempersiapkan diri di pasar kerja. Motivasi kerja yang mendorong individu untuk berprestasi dan percaya diri dalam menghadapi tuntutan profesional perlu didukung oleh kecakapan digital agar mereka mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi di era kerja modern.

Kecakapan digital (*digital literacy*) mencakup kemampuan menggunakan teknologi untuk mencari, mengelola, dan menciptakan informasi secara efektif. Menurut (Naufalin et al., 2024) kecakapan digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis seperti penggunaan aplikasi, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan komunikasi digital. Hasil

penelitian (Riyanto et al., 2023) membuktikan bahwa digital skill advantage memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kesiapan kerja generasi Z di Indonesia, dengan kompetensi kerja sebagai variabel perantara. Namun, (Fadhilah & Nuraini, 2021) menunjukkan bahwa literasi digital tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama ketika pengalaman praktik atau eksposur teknologi mahasiswa masih rendah. Oleh karena itu, kecakapan digital harus dipandang sebagai bagian dari kompetensi menyeluruh yang melibatkan aspek psikologis dan perilaku kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa kecakapan digital merupakan fondasi penting bagi kesiapan kerja di era transformasi digital. Namun, tanpa adanya motivasi yang kuat dan self-efficacy yang memadai, penguasaan teknologi belum tentu menghasilkan kesiapan kerja yang sesungguhnya. Oleh karena itu, kecakapan digital harus dipandang sebagai bagian dari kompetensi menyeluruh yang melibatkan aspek psikologis dan perilaku kerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) mencerminkan sejauh mana individu siap secara teknis, psikologis, dan sosial untuk bekerja dalam lingkungan profesional. Penelitian (Adelia & Mardalis, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja, literasi digital, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut diperkuat oleh (Fachruddin et al., 2025) yang menjelaskan bahwa transformasi digital memberikan dampak positif terhadap kesiapan kerja generasi Z, di era digital kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, melainkan juga oleh kemampuan adaptasi terhadap teknologi serta kepercayaan diri dalam mengelola perubahan. Selanjutnya, (Suhada et al., 2025) menegaskan bahwa kecakapan digital (*digital skills*) meningkatkan *self-efficacy* digital, dan *self-efficacy* tersebut sepenuhnya memediasi pengaruh kecakapan digital terhadap kesiapan kerja digital. Generasi Z meskipun terbiasa dengan teknologi, mereka sering kali menghadapi ketidakpastian karier dan tekanan sosial-psikologis yang memengaruhi kesiapan kerja mereka.

Namun, (Apriliyani, 2023) menemukan bahwa self-efficacy tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama pada mahasiswa yang mengalami kecemasan karier tinggi atau kurang memiliki pengalaman kerja lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja generasi Z dipengaruhi oleh kombinasi faktor teknis dan psikologis. Oleh karena itu, pengujian empiris terhadap model pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital dengan self-efficacy sebagai mediasi diharapkan dapat menjelaskan secara komprehensif bagaimana kesiapan kerja dapat ditingkatkan dalam konteks generasi muda di Malang. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan tuntutan teknis dan kemampuan beradaptasi di era digital, tetapi juga melibatkan aspek psikologis yang menentukan keyakinan individu dalam menghadapi perubahan, salah satunya melalui peran self-efficacy

Konsep *self-efficacy* diperkenalkan oleh Albert Bandura 1997 sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks kesiapan kerja, self-efficacy berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kemampuan terhadap kesiapan individu. Penelitian (Winarno et al., 2024) menunjukkan bahwa literasi digital dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sementara itu, (Istanti et al., 2025) menegaskan bahwa self-efficacy menjadi faktor psikologis penting yang menumbuhkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Individu dengan self-efficacy tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan perubahan pekerjaan yang cepat. Penelitian (Saputri, Eva; Purnomo, 2025) menemukan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan baru di Kota Semarang, mengindikasikan bahwa keyakinan diri belum tentu menjadi prediktor utama kesiapan kerja tanpa didukung faktor lain. Temuan serupa ditunjukkan oleh (K. A. Putri et al., 2025) yang mengungkapkan bahwa self-efficacy berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja,

meskipun literasi digital dan pengalaman magang memberikan pengaruh positif. Dengan demikian, peran mediasi *self-efficacy* menjadi kunci dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, kecakapan digital, dan kesiapan kerja generasi Z di Kota Malang.

Berdasarkan fenomena ketenagakerjaan di Kota Malang, tingginya pengangguran pada lulusan perguruan tinggi, perkembangan transformasi digital, serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya di mana sebagian studi menyatakan *self-efficacy* berperan signifikan dalam kesiapan kerja, sementara penelitian lain justru menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan topik ini dipandang memiliki celah empiris yang perlu diuji kembali. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada wilayah Jabodetabek dan Semarang, sedangkan kajian yang meneliti Generasi Z di Kota Malang secara spesifik masih terbatas, padahal kota ini merupakan klaster pendidikan besar dengan ekosistem digital yang berkembang pesat. Lebih lanjut, peran *self-efficacy* sebagai mediator antara motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja belum memberikan hasil yang konsisten, sehingga mekanisme hubungan antarvariabel tersebut masih menyisakan ruang pembuktian empiris.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada Generasi Z di Kota Malang, khususnya mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru maksimal 2 tahun yang sedang memasuki fase transisi menuju industri kerja digital. Kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi diharapkan tidak hanya memperkuat literatur empiris terkait kesiapan kerja Gen Z, tetapi juga memberikan landasan strategis bagi institusi pendidikan, pelaku industri, serta pembuat kebijakan dalam merancang program penguatan keterampilan, peningkatan kepercayaan diri karier, dan kesiapan profesional yang relevan dengan karakter generasi muda di era transformasi digital.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kota Malang?
2. Apakah kecakapan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kota Malang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja dimediasi *self-efficacy*?
4. Apakah kecakapan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja dimediasi *self-efficacy*?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecakapan digital terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh *self-efficacy*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecakapan digital terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh *self-efficacy*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, digunakan sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan serta sebagai syarat kelulusan
 - b. Bagi akademisi, sebagai bahan literature yang menunjang kegiatan akademik khususnya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital yang dimediasi oleh *Self-Efficacy*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada Generasi Z di Kota Malang tentang pentingnya motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy dalam membentuk kesiapan mereka memasuki dunia kerja di era digital. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi dan lembaga pengembangan karier dalam merancang program pelatihan dan penguatan kompetensi yang lebih tepat, sehingga mampu meningkatkan kemampuan digital, motivasi, serta kepercayaan diri Gen Z agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia profesional.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian ini adalah sejumlah investigasi sebelumnya yang menawarkan validasi dan bukti. Peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan judul atau variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	<i>The Effect of Self-Efficacy on the Work Readiness of Universitas Negeri Padang Students during the COVID-19 Pandemic</i> (Syofyan Rita, 2022)	Variabel bebas: Self-Efficacy Variabel terikat: Kesiapan Kerja	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: Korelasi Product Moment c) Objek: Mahasiswa Universitas Padang d) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) <i>Self-efficacy</i> berhubungan positif signifikan dengan kesiapan kerja ($r = 0,676$; $p < 0,05$). b) Kontribusi efektif 45,6 % terhadap kesiapan kerja. c) Semakin tinggi self-efficacy, semakin tinggi kesiapan kerja siswa.
2.	<i>The Influence of Achievement Motivation on College Students' Employability: Chain Mediation of Self-Efficacy and Academic Performance</i> (Zhang et al. 2022)	Variabel Bebas: Achievement Motivation Variabel Mediasi: Self-Efficacy, Academic Performance Variabel Terikat: Employability	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: SEM c) Objek: Mahasiswa Universitas di China d) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Motivasi berprestasi berpengaruh melalui self-efficacy dan prestasi akademik. b) Self-efficacy adalah mediator utama. c) Motivasi intrinsik memperkuat pengaruh tersebut terhadap employability.
3.	Hubungan Pemahaman Teaching Factory dan Employability Skills terhadap Self-Efficacy serta Dampaknya pada Kesiapan Technopreneurship (Fitriyah, 2023)	Variabel Bebas: Teaching Factory, Employability Skills Variabel Mediasi: Self-Efficacy Variabel Terikat: Kesiapan Technopreneurship	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: Regresi Berganda c) Objek: 130 Siswa SMKN Kota Malang d) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Teaching factory dan employability skills berpengaruh positif terhadap self-efficacy. b) Self-efficacy meningkatkan kesiapan technopreneurship. c) Self-efficacy berperan sebagai mediator kuat.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4.	Peran Kecakapan Digital, Adaptabilitas dan Self-Efficacy dalam Memengaruhi Kesiapan Kerja Generasi Z (Isnah Karimah, 2023)	Variabel Bebas: Kecakapan Digital, Adaptabilitas Variabel Mediasi: Self-Efficacy Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: Regresi Linier Berganda c) Objek: 97 responden Generasi Z Kota Pekalongan d) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini membuktikan bahwa: a) Kecakapan digital dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. b) Kesiapan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor digital dan psikologis.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri dan Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja (Tifani Adelia & Ahmad Mardalis 2023)	Variabel Bebas: Motivasi Kerja, Soft Skill, Self-Efficacy, Kecakapan Digital Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	a) Teknik Analisis Data: Regresi Linier Berganda b) Objek: 140 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta c) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner Likert	Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja, soft skill, self-efficacy, dan kecakapan digital semuanya berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.
6.	Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK (Rafli Akbar Nusantara 2023)	Variabel Bebas: Self-Efficacy Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: Korelasi c) Objek: 102 siswa SMK Kab. Malang d) Teknis Pengambilan Data: Skala Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa Self-efficacy memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.
7.	Digital Skill, Self-Efficacy, and Employability of University Graduates in the Post-Pandemic Era (Khalid & Li, 2023)	Variabel bebas: Kecakapan Digital, Self-Efficacy Variabel Terikat: Employability	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: Regresi Linier Berganda c) Objek: Lulusan perguruan tinggi. d) Teknis Pengambilan Data:	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability. b) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
			Kuesioner	c) Berfokus pada employability di kawasan Asia Selatan dan belum memasukkan variabel motivasi kerja.
8.	Pengaruh Kecakapan Digital dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo (Siva Indah Purnama dkk 2024)	Variabel bebas: Kecakapan Digital, Self-Efficacy Variabel terikat: Kesiapan Kerja	e) Kuantitatif f) Teknik Analisis Data: Regresi Linier Berganda g) Objek: 112 Siswa SMKN 1 Sukoharjo h) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa: d) Kecakapan digital berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. e) Self-efficacy juga berpengaruh positif signifikan. f) Keduanya secara simultan meningkatkan kesiapan kerja siswa.
9.	Pengaruh Kecakapan Digital terhadap kesiapan Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang (M.A. Al Faridzi 2024)	Variabel Bebas: Kecakapan Digital Variabel Mediasi: <i>Self-Efficacy</i> Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: SEM-Pls c) Objek: 168 Karyawan Generasi Z di Malang d) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini membuktikan bahwa: a) Kecakapan digital berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. b) <i>Self-efficacy</i> memediasi sebagian hubungan tersebut. c) Peningkatan koecakapan digital meningkatkan keyakinan diri dan kinerja Generasi Z.
10.	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening (Rina Mutiara & M. Sapruwan 2024)	Variabel Bebas: Motivasi Kerja Variabel Mediasi: Self-Efficacy Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	a) Kuantitatif b) Teknik Analisis Data: SEM-Pls c) Objek: 125 lulusan Generasi Z Kab. Bekasi d) Teknis Pengambilan Data: Kuesioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap self-efficacy. b) Self-efficacy memediasi pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja.

Diolah peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja, literasi/kecakapan digital, soft skill, dan self-efficacy terhadap kesiapan

kerja, employability, produktivitas kerja, maupun kinerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi. Self-efficacy merupakan variabel yang paling dominan diteliti dan terbukti berperan penting sebagai faktor psikologis yang memperkuat kesiapan individu memasuki dunia kerja. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan, karena mayoritas hanya menguji satu variabel independen atau satu jalur mediasi serta menggunakan variabel terikat yang beragam, sehingga kajian yang secara spesifik menguji kesiapan kerja sebagai variabel utama dengan model mediasi ganda masih relatif terbatas, khususnya pada konteks Generasi Z mahasiswa dan lulusan di Kota Malang.

Setelah menguraikan penelitian terdahulu, tabel berikut menjelaskan persamaan dan perbedaan utama dari penelitian-penelitian tersebut untuk mengidentifikasi celah dan memperkuat dasar penelitian ini.

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	The Influence of Achievement Motivation on College Students' Employability: Chain Mediation of Self-Efficacy and Academic Performance (Zhang et al. 2022)	a) Meneliti motivasi dan self-efficacy terhadap employability/kesiapan kerja. b) Menggunakan analisis SEM. c) Terdapat variabel self-efficacy.	a) Menambahkan prestasi akademik sebagai tambahan. b) Objek wawancara pada mahasiswa Cina.
2.	The Effect of Self-Efficacy on the Work Readiness of Universitas Negeri Padang Students during the COVID-19 Pandemic (Syofyan Rita 2022)	a) Sama-sama meneliti pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja. b) Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknis pengambilan data dengan kuesioner. c) Berfokus pada kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja di era digital.	a) Objek penelitian pada mahasiswa padang bukan Generasi Z di Kota Malang b) Tidak melibatkan motivasi kerja dan kecakapan digital sebagai variabel bebas. c) Tidak menggunakan self-efficacy sebagai variabel mediasi.
3.	Hubungan Pemahaman Teaching Factory dan Employability Skills terhadap Self-Efficacy serta Dampaknya pada Kesiapan Technopreneurship (Fitriyah, 2023)	a) Meneliti peran self-efficacy terhadap kesiapan individu. b) Menggunakan pendekatan kuantitatif regresi. c) Mengukur kesiapan menghadapi dunia kerja.	a) Variabel bebas adalah <i>teaching factory</i> dan <i>employability skills</i> . b) Kesiapan yang diukur adalah <i>technopreneurship</i> c) Objek penelitian siswa SMK.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4.	Peran Literasi Digital, Adaptabilitas dan Self-Efficacy dalam Memengaruhi Kesiapan Kerja Generasi Z (Isnah Karimah, 2023)	a) Meneliti self-efficacy dan kesiapan kerja. b) Sama-sama fokus pada Generasi Z. c) Menggunakan metode kuantitatif	a) Tidak meneliti motivasi kerja b) Menambahkan adaptabilitas sebagai variabel bebas
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri dan Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja (Tifani Adelia & Ahmad Mardalis 2023)	a) Meneliti motivasi kerja, efikasi diri, dan literasi digital. b) Fokus pada kesiapan kerja era digital. c) Metode kuantitatif dengan kuesioner.	a) Tidak menggunakan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel mediasi. b) Menambahkan soft skill sebagai variabel bebas tambahan, bukan focus pada mediasi ganda.
6.	Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK (Rafli, 2023)	a) Meneliti hubungan antara self-efficacy dan kesiapan kerja. b) Pendekatan kuantitatif. c) Variabel terikat kesiapan kerja.	a) Hanya satu variabel bebas (self-efficacy). b) Tidak mencakup motivasi kerja atau kecakapan digital. c) Objek penelitian siswa SMK.
7.	Digital Literacy, Self-Efficacy, and Employability of University Graduates in the Post-Pandemic Era (Khalid & Li, 2023)	a) Meneliti literasi digital, self-efficacy dan employability/kesiapan kerja. d) Menggunakan metode kuantitatif	a) Lokasi penelitian di Asia Selatan. b) Fokus pada employability, bukan kesiapan kerja. c) Tidak meneliti motivasi kerja.
8.	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening (Rina Mutiara & M. Sapruwan 2024)	a) Meneliti motivasi kerja, self-efficacy, dan kesiapan kerja. b) Menggunakan model mediasi.	a) Tidak meneliti kecakapan digital. b) Subjek lulusan SMA/SMK, bukan Generasi Z secara umum. c) Lokasi penelitian di Bekasi, bukan Malang.
9.	Pengaruh Kecakapan Digital dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo (Siva Indah Purnama, 2024)	a) Meneliti kecakapan digital, self-efficacy, dan kesiapan kerja. b) Sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Fokus pada kesiapan kerja di era digital.	a) Objek penelitian siswa SMK bukan Generasi Z. b) Tidak menggunakan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel mediasi.
10.	Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang (M.A. Al Faridzi, 2024)	a) Sama-sama melibatkan self-efficacy sebagai variabel mediasi. e) Fokus pada Generasi Z di ota Malang.	a) Tidak menguji model mediasi ganda terhadap kesiapan kerja. d) Variabel bebas hanya kecakapan digital, tanpa motivasi kerja.

Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pengujian pengaruh langsung motivasi kerja, literasi/kecakapan digital, atau self-efficacy terhadap produktivitas, employability, dan kinerja, sementara penelitian yang secara spesifik menjadikan kesiapan kerja sebagai variabel terikat utama masih relatif terbatas. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang mengkaji kesiapan kerja, penelitian-penelitian tersebut umumnya hanya menggunakan satu variabel independen atau satu jalur mediasi, sehingga belum menguji model mediasi ganda yang komprehensif, khususnya hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kecakapan Digital (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Self-Efficacy (Z). Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan empiris terkait mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja, terutama pada konteks Generasi Z mahasiswa dan lulusan di Kota Malang, yang menjadi fokus penelitian ini.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Teori humanistik memandang bahwa motivasi kerja muncul dari dorongan internal manusia untuk berkembang, menemukan makna, dan mencapai aktualisasi diri. Perspektif ini berangkat dari pandangan bahwa manusia bukan hanya dipengaruhi oleh kebutuhan dasar atau penguatan eksternal, tetapi juga oleh keinginan mendalam untuk menjadi pribadi yang utuh dan produktif. (Maslow, 1970) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh keberhasilan individu dalam memenuhi hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, individu terdorong untuk mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan potensi dan kompetensi terbaiknya.

Konsep motivasi kerja telah di definisikan oleh berbagai peneliti, misalnya (Stephen P. Robbins, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses mendorong, menginspirasi karyawan dari aktivitas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Afandi (2018) dalam (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai hasil yang optimal (Sidharta et al., 2024) menegaskan bahwa motivasi muncul dari kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang bertindak dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, (Rachmawati et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan kuat dengan produktivitas kerja, karena individu yang termotivasi cenderung lebih fokus, terlibat, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. (Wardiansyah & Kurniawati, 2024) menambahkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan performa kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterlibatan karyawan, sehingga mendorong perilaku kerja yang proaktif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian. Berdasarkan definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja guna mencapai tujuan secara efektif, optimal, serta berkelanjutan. Motivasi menjadi sumber energi psikologis yang membentuk semangat kerja, menguatkan komitmen, mendorong ketekunan, dan meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi. Dengan motivasi yang kuat, individu tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan target, tetapi berupaya memberikan kontribusi bermakna, berkembang secara profesional, dan

mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih luas.

Selain berdasarkan teori-teori konvensional, motivasi kerja juga di atur dalam syariah, berdasarkan dalam firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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.*

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012:486), ayat ini menegaskan bahwa setiap manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha secara optimal karena setiap amal dan pekerjaan akan mendapatkan penilaian serta pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Perintah untuk bekerja menunjukkan pentingnya kesungguhan, tanggung jawab, dan usaha terbaik dalam menjalankan tugas yang diemban.

Ayat ini memiliki relevansi yang kuat dengan konsep motivasi kerja, karena menggambarkan bahwa dorongan untuk bekerja tidak hanya berasal dari kebutuhan ekonomi, tetapi juga dari kesadaran moral dan spiritual. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Kesadaran bahwa setiap pekerjaan akan dinilai oleh Allah SWT menjadi dorongan intrinsik yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal meskipun tanpa pengawasan langsung.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, produktivitas, komitmen, serta keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan diri. Dengan demikian, QS. At-Taubah ayat 105 menjadi landasan filosofis bahwa bekerja bukan

hanya sarana memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan bentuk ibadah, aktualisasi diri, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland (1987) dalam (Rachmawati et al., 2024) terdapat beberapa indikator yang membentuk motivasi kerja, yaitu:

a. *Need for Achievement* (Kebutuhan akan pencapaian)

Indikator ini menggambarkan dorongan seseorang untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya, menetapkan standar yang tinggi, serta mencari cara yang lebih efektif untuk menyelesaikan tugas. Individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi biasanya berorientasi pada target, menyukai tantangan, dan memiliki kepuasan pribadi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

b. *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan/Pengaruh)

Dimensi ini menekankan pada keinginan individu untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain atau lingkungan kerjanya. Kebutuhan ini dapat diwujudkan dalam bentuk keinginan memimpin, memberi arahan, atau terlibat dalam pengambilan keputusan. Individu dengan indikator ini cenderung percaya diri, aktif menyampaikan pendapat, dan termotivasi ketika diberikan tanggung jawab strategis.

c. *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Hubungan Sosial)

Indikator ini berkaitan dengan kebutuhan individu untuk membangun hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja. Karyawan dengan kebutuhan afiliasi tinggi biasanya lebih nyaman bekerja dalam suasana kolaboratif, menghargai kebersamaan, menghindari konflik, dan termotivasi ketika berada dalam lingkungan kerja yang suportif serta penuh kerja sama.

2.2.2 Kecakapan Digital

2.2.2.1 Pengertian Kecakapan Digital

Konsep kecakapan digital telah dijelaskan oleh beberapa ahli. (Dermawan et al., 2025) mendefinisikan kecakapan digital sebagai kemampuan individu dalam menggunakan perangkat digital, memahami informasi secara kritis, serta mengelola konten digital secara tepat untuk memenuhi kebutuhan akademik maupun pekerjaan. Wahyuni & Nugroho (2022) menegaskan bahwa kecakapan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap kredibilitas sumber informasi, pemahaman terhadap konteks penggunaan teknologi, serta kemampuan menyusun dan memanfaatkan informasi digital secara efektif. Selanjutnya, (Frianti, 2023) menambahkan bahwa literasi digital berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kemampuan individu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat di dunia kerja modern.

Dalam konteks generasi muda, (R. Y. Putri & Supriansyah, 2021) menyatakan bahwa kecakapan digital merupakan keterampilan inti yang wajib dimiliki oleh Gen Z, terutama dalam penggunaan aplikasi produktivitas, kemampuan berkolaborasi secara virtual, serta penguasaan etika dan keamanan digital sebagai modal memasuki dunia kerja yang terdigitalisasi. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecakapan digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi secara produktif, berpikir kritis terhadap informasi digital, berkomunikasi melalui platform digital secara efektif, serta menjaga keamanan dan etika digital untuk mendukung efektivitas kerja dan kesiapan profesional.

Selain penjelasan diatas, kecakapan digital memiliki landasan spiritual dalam islam. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Hujarat ayat 6:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ
فَتُصِيبُوهَا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, jika seorang fasik datang kepadamu membawa berita penting, maka telitilah kebenarannya agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena ketidaktahuan(-mu) yang berakibat kamu menyesali perbuatanmu itu.*

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012:230)

ayat ini menekankan pentingnya sikap tabayyun, yaitu memeriksa dan memastikan kebenaran suatu informasi sebelum menerimanya atau menyebarkannya kepada orang lain. Prinsip tabayyun mengajarkan umat Islam untuk bersikap kritis, cermat, dan bertanggung jawab dalam menerima informasi agar terhindar dari kesalahan, fitnah, maupun kerugian yang dapat ditimbulkan akibat informasi yang tidak benar.

Ayat ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan konsep kecakapan digital, khususnya pada aspek literasi digital, komunikasi digital, dan keamanan digital. Di era perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat, individu dituntut tidak hanya mampu menggunakan perangkat digital, tetapi juga mampu mengevaluasi kredibilitas informasi, memverifikasi sumber informasi, serta memahami dampak dari setiap informasi yang dibagikan. Kemampuan tersebut merupakan bagian penting dari kecakapan digital yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja.

Selain itu, prinsip tabayyun juga sejalan dengan etika digital yang menekankan tanggung jawab, kehati-hatian, dan kesadaran terhadap dampak sosial penggunaan teknologi. Individu yang memiliki kecakapan digital yang baik akan lebih mampu menggunakan teknologi secara bijaksana, menjaga keamanan data dan privasi, serta menghindari penyebaran informasi yang tidak valid. Dengan demikian, QS. Al-Hujurat ayat 6 menjadi landasan spiritual yang menegaskan bahwa kecakapan digital tidak hanya berkaitan

dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, bersikap etis, dan bertanggung jawab dalam memanfaatkan teknologi dan informasi digital.

2.2.2.2 Indikator Kecakapan digital

Menurut (Ng, 2012) terdapat beberapa indikator utama dalam mengukur kecakapan digital, yaitu:

a. Literasi Teknologi

Literasi teknologi merujuk pada kemampuan individu dalam memahami, mengoperasikan, serta memanfaatkan perangkat keras maupun perangkat lunak secara tepat guna. Indikator ini mencakup pemahaman terhadap fungsi teknologi digital dasar, keterampilan menggunakan aplikasi produktivitas (seperti word processor, spreadsheet, cloud storage), hingga kemampuan mengatasi kendala teknis sederhana secara mandiri. Seseorang dengan literasi teknologi yang baik tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga memahami logika cara kerjanya, sehingga lebih cepat beradaptasi ketika dihadapkan dengan sistem atau tools baru di lingkungan kerja.

b. Komunikasi Digital

Komunikasi digital merupakan kemampuan individu dalam menyampaikan, menerima, dan bertukar informasi melalui media berbasis digital secara efektif dan profesional. Hal ini mencakup etika komunikasi online, kemampuan berkoordinasi melalui platform virtual (seperti email, WhatsApp, Zoom, Google Meet, atau platform manajemen proyek), serta keterampilan membangun kolaborasi jarak jauh. Individu yang cakap dalam komunikasi digital mampu menyesuaikan gaya penyampaian pesan sesuai konteks, menjaga kejelasan instruksi, serta mempertahankan produktivitas kolaborasi meskipun tidak berada dalam ruang

fisik yang sama.

c. Keamanan Digital

Keamanan digital mengarah pada kemampuan individu dalam menjaga privasi, memahami potensi ancaman cyber (seperti phishing, malware, pencurian data), serta menerapkan langkah perlindungan data saat menggunakan teknologi. Indikator ini meliputi penggunaan password yang aman, kehati-hatian dalam berbagi informasi pribadi, kesadaran terhadap jejak digital, hingga pemahaman mengenai etika dan aturan dalam menggunakan platform daring. Individu dengan keamanan digital yang baik mampu memanfaatkan teknologi tanpa mengabaikan aspek perlindungan data dan risiko digital yang dapat merugikan diri sendiri maupun organisasi.

2.2.3 Kesiapan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Konsep kesiapan kerja telah dijelaskan oleh banyak peneliti, misalnya (Anneke, 2023) menggambarkan kesiapan kerja sebagai kondisi ketika individu memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Senada dengan itu, (Muspawi, 2020) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keadaan di mana seseorang memiliki kesiapan mental, kompetensi teknis, serta kecakapan sosial untuk mampu menjalankan tugas secara profesional ketika memasuki dunia kerja. Dalam konteks yang lebih luas (Indraputri & Zoraifi, 2020) menekankan bahwa kesiapan kerja juga mencakup kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, dinamika pekerjaan, serta tuntutan industri modern.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan menyeluruh seseorang dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan literasi digital

untuk memasuki dunia kerja secara profesional. Kesiapan kerja tidak hanya mencakup kesiapan mental dan teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Dengan tingkat kesiapan yang baik, individu akan mampu berkompetisi, berkembang, serta memberikan kontribusi optimal dalam lingkungan kerja modern.

Selain berdasarkan teori-teori konvensional, konsep kesiapan kerja juga selaras dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan profesional. Hal ini tercermin dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012:333), ayat ini menjelaskan bahwa seseorang yang layak diberi pekerjaan adalah individu yang memiliki dua karakter utama, yaitu al-qawiyy (kuat atau kompeten) dan al-amin (dapat dipercaya). Kekuatan tidak hanya dimaknai sebagai kekuatan fisik, tetapi juga mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta kesiapan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, amanah berkaitan dengan kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan.

Ayat ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan konsep kesiapan kerja, karena menunjukkan bahwa individu yang siap bekerja tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga karakter yang baik. Dalam dunia kerja modern, kesiapan kerja mencakup kemampuan beradaptasi, keterampilan menyelesaikan

masalah, penguasaan teknologi, kemampuan berkomunikasi, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Seluruh aspek tersebut sejalan dengan nilai quwwah dan amanah yang dijelaskan dalam ayat tersebut.

Selain itu, kesiapan kerja juga menuntut individu untuk mampu menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang, khususnya di era digital. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, mampu menjalankan tugas secara efektif, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Dengan demikian, QS. Al-Qashash ayat 26 menjadi landasan spiritual yang menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh integritas, tanggung jawab, dan sikap profesional dalam menjalankan amanah pekerjaan.

2.2.3.2 Indikator Kesiapan Kerja

Berdasarkan (Santrock & Roehrig, 2019) kesiapan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama yaitu:

a. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan mencakup penguasaan teori, prosedur, teknik, serta keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Indikator ini meliputi kemampuan teknis (hard skills) seperti pengoperasian alat/mesin, penggunaan software spesifik, penguasaan prosedur kerja, serta pengetahuan teoretis yang mendasari praktik profesi. Di samping itu, keterampilan aplikatif misalnya, kemampuan memecahkan masalah, berpikir analitis, dan keterampilan numerik juga termasuk dalam dimensi ini. Individu yang siap kerja memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehingga dapat langsung produktif atau cepat beradaptasi dalam pelatihan on-the-job.

b. Sikap dan Kepercayaan

Sikap dan kepercayaan merujuk pada disposisi psikososial yang mendukung performa kerja, termasuk etos kerja, motivasi, tanggung jawab, dan keyakinan diri (self-confidence). Sikap positif seperti disiplin, inisiatif, kerjasama, dan orientasi pelayanan meningkatkan kemungkinan seseorang diterima dan berhasil di lingkungan kerja. Kepercayaan diri penting karena memengaruhi keberanian mengambil peran, inisiatif menyelesaikan tugas, serta kemampuan tampil saat seleksi/wawancara. Kombinasi sikap yang tepat dan kepercayaan diri membentuk readiness behaviour yakni, kecenderungan bertindak yang menunjukkan kesiapan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

c. Kesiapan Psikologis

Kesiapan psikologis adalah kondisi kesiapan mental individu dalam menghadapi perubahan dan tekanan kerja. Dimensi ini mencakup stabilitas emosional, ketahanan (resilience), kemampuan mengelola stres, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi atau tugas, serta kesiapan untuk menghadapi ketidakpastian. Individu dengan kesiapan psikologis yang baik mampu mempertahankan kinerja meskipun berada di bawah tekanan, cepat pulih dari kegagalan, dan tetap fokus saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis. Kesiapan psikologis juga terkait dengan kesiapan sosial misalnya, kemampuan menjalin relasi antarpribadi yang sehat di tempat kerja yang pada akhirnya menopang keberlangsungan karier

2.2.4 *Self-Efficacy*

2.2.4.1 *Pengertian Self-Efficacy*

Konsep self-efficacy telah berkembang dari teori kognitif sosial yang diperkenalkan oleh Albert Bandura (1977). Self-efficacy dipahami sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura (1977) dalam (Utami & Hudaniah, 2020), self-efficacy adalah fondasi penting bagi perilaku manusia karena memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak ketika menghadapi tugas atau tantangan. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih optimis, tekun, dan mampu mengatasi hambatan dalam proses mencapai tujuan.

Penelitian lain seperti (Puspitasari & Fadhli, 2024) menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting dalam kesiapan kerja karena seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih percaya diri menghadapi wawancara, proses seleksi kerja, serta adaptasi pada lingkungan profesional yang baru. Sejalan dengan itu, Sabrina et al. (2024) menemukan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, terutama dalam memobilisasi kemampuan diri, mengurangi tekanan psikologis, serta meningkatkan keyakinan seseorang dalam menghadapi tuntutan tugas maupun dinamika pekerjaan. Dengan demikian, self-efficacy bukan hanya mencerminkan rasa percaya diri, tetapi juga kesiapan mental dan kapasitas psikologis individu untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

Bila ditarik dalam pemahaman umum, self-efficacy adalah keyakinan internal seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk berhasil dalam berbagai situasi, termasuk dunia kerja. Keyakinan ini menjadi pendorong seseorang untuk bertindak, mengambil keputusan, mengelola tekanan, serta memaksimalkan potensi diri

agar mampu menghadapi tuntutan dan dinamika dunia profesional.

Secara teoritis, self-efficacy berperan sebagai variabel mediator karena mampu menjembatani pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja. Motivasi kerja mendorong individu untuk berusaha dan menetapkan tujuan, sementara kecakapan digital menyediakan kompetensi teknis yang dibutuhkan. Namun, tanpa keyakinan diri yang kuat, motivasi dan kemampuan tersebut tidak selalu teraktualisasi menjadi kesiapan kerja yang optimal. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menerapkan keterampilan digital, lebih gigih dalam menghadapi kesulitan, serta lebih siap secara psikologis untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, self-efficacy berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat dan menyalurkan pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja.

Selain penjelasan diatas, konsep *self-efficacy* juga telah juga memiliki landasan dalam perspektif Islam. Self-efficacy berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut tercermin dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ □

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami

dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012:640), ayat ini menjelaskan bahwa setiap manusia telah diberikan kemampuan sesuai kapasitasnya untuk menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Ayat ini memiliki keterkaitan dengan self-efficacy karena menumbuhkan keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi. Dalam konteks dunia kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri akan mendorong individu untuk lebih percaya diri, tidak mudah menyerah, serta mampu menghadapi tantangan dan perubahan dengan baik. Dengan demikian, QS. Al-Baqarah ayat 286 menjadi landasan spiritual yang memperkuat keyakinan diri (self-efficacy) dalam mencapai tujuan dan menghadapi berbagai tuntutan kehidupan.

2.2.4.2 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1977), terdapat tiga indikator utama self-efficacy, yaitu:

a. Magnitude

Magnitude merupakan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan kerja, mulai dari tugas yang sederhana hingga kompleks. Individu dengan magnitude yang tinggi cenderung berani menerima tanggung jawab, mencoba tugas baru, serta tidak menghindari pekerjaan yang menuntut kemampuan lebih tinggi.

b. Generality

Generality mengacu pada tingkat keyakinan individu bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat diterapkan pada berbagai situasi dan konteks pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu memandang kompetensinya bersifat luas dan tidak terbatas pada satu jenis tugas saja. Individu dengan generality tinggi cenderung lebih adaptif, fleksibel, dan percaya diri ketika menghadapi lingkungan kerja yang berbeda atau perubahan tuntutan pekerjaan.

c. Strength

Strength adalah kekuatan keyakinan individu dalam mempertahankan usaha dan kepercayaan diri ketika menghadapi hambatan, tekanan, atau kegagalan. Dimensi ini mencerminkan ketahanan psikologis individu untuk tetap berusaha, tidak mudah menyerah, serta mampu bangkit kembali setelah mengalami kesulitan. Strength menjadi aspek penting dalam dunia kerja karena berhubungan langsung dengan ketekunan, daya juang, dan stabilitas mental dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kesiapan individu memasuki dunia kerja. Dalam konteks era modern, motivasi tidak hanya berbicara tentang keinginan untuk berprestasi, tetapi juga semangat untuk belajar, beradaptasi, dan mengatasi tantangan dunia profesional. Motivasi kerja yang kuat dapat mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan baru, tetap berkomitmen terhadap tujuan karier, dan menunjukkan persistensi ketika menghadapi hambatan. Sejumlah penelitian (Mutiar & Sapruwan, 2024) membuktikan bahwa motivasi memasuki dunia kerja secara langsung memengaruhi kesiapan kerja

mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh (Sharla Annisa Putri et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja, bersama dengan pelatihan dan prestasi belajar, secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja siswa. Menurut (Adelia & Mardalis, 2024) meskipun motivasi penting, dalam beberapa konteks motivasi kerja ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ketika soft skill, efikasi diri, dan literasi digital juga diperhitungkan. Secara keseluruhan, hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja menunjukkan bahwa organisasi atau institusi pendidikan harus menumbuhkan motivasi intrinsik dan memberikan dukungan agar individu dapat menginternalisasi semangat kerja yang membuat mereka lebih siap menghadapi dunia kerja.

2.3.2 Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja

Kecakapan digital (*digital literacy*) adalah kemampuan individu untuk memahami, menggunakan, dan mengaplikasikan teknologi digital dalam konteks pekerjaan dan pembelajaran. Dalam dunia kerja modern, kecakapan digital sangat penting karena banyak pekerjaan kini menuntut interaksi dengan perangkat lunak, platform kolaborasi, serta teknologi informasi. Penelitian oleh (Budiarti et al., 2024) menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh (Murwaningsih, 2025) menemukan bahwa literasi digital siswa SMK berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dimana semakin tinggi kemampuan digital, semakin siap siswa menghadapi tuntutan profesi. Dengan demikian, kecakapan digital menjadi landasan kompetensi penting yang harus dikembangkan agar individu dapat siap memasuki dan bertahan di dunia kerja berbasis teknologi.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self*

Efficacy sebagai variabel mediasi

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan

Self Efficacy sebagai variabel mediasi

Self-efficacy berfungsi sebagai mediator antara motivasi kerja dan kesiapan kerja. Individu yang bermotivasi tinggi akan lebih giat mencoba, berinovasi, dan memperoleh pengalaman sukses, yang kemudian memperkuat keyakinan diri (self-efficacy). Keyakinan diri ini menjadi jembatan untuk menerjemahkan motivasi menjadi tindakan konkret yang meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian oleh (Puspitasari & Fadhli, 2024) mendukung model ini, di mana self-efficacy dan motivasi bersama-sama memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.. Selain itu, studi (Sulistiyani et al., 2025) menemukan bahwa motivasi kerja dan self-efficacy secara signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Namun, beberapa penelitian lain memberikan temuan berbeda yang menegaskan bahwa hubungan antara motivasi, self-efficacy, dan kesiapan kerja tidak selalu bersifat signifikan. (Mutiarra & Sapruwan, 2024) menemukan bahwa motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja, meskipun motivasi tersebut berkorelasi dengan pembentukan efikasi diri. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi tidak otomatis menghasilkan kesiapan kerja apabila tidak diikuti oleh keyakinan diri atau faktor pendukung lainnya. Selain itu, (Sriulina & Anatan, 2025) menunjukkan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sementara soft skill dan motivasi justru memberikan pengaruh yang lebih besar. Hasil ini memperlihatkan bahwa self-efficacy tidak selalu menjadi variabel yang dominan dalam membentuk kesiapan kerja, dan

perannya dapat berubah bergantung pada konteks sampel atau faktor eksternal yang mendukung.

Secara keseluruhan, temuan signifikan maupun non-signifikan di atas menunjukkan bahwa peran self-efficacy sebagai mediator masih perlu diuji secara empirik dalam berbagai konteks. Oleh karena itu, penelitian ini memanfaatkan self-efficacy sebagai variabel mediasi untuk melihat apakah motivasi kerja benar-benar mampu meningkatkan kesiapan kerja melalui keyakinan diri mahasiswa dalam konteks era digital saat ini.

2.3.5 Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi

Kecakapan digital dapat meningkatkan kesiapan kerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan self-efficacy. Individu yang menguasai teknologi digital mendapatkan pengalaman sukses ketika menggunakan perangkat digital, menyelesaikan tugas daring, atau mengelola informasi digital, yang pada akhirnya meningkatkan keyakinan diri mereka. Penelitian oleh (Purnama et al., 2024) menunjukkan bahwa self-efficacy dan literasi digital bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Selain itu, hasil penelitian (Karimah et al., 2025) menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan mekanisme penting dalam hubungan antara literasi digital dan kesiapan kerja Gen Z, sehingga mediasi sangat relevan. Dengan demikian, self-efficacy menjadi variabel mediasi yang penting dalam menjelaskan bagaimana kecakapan digital mendorong kesiapan kerja di era digital.

2.4 Hipotesis Penelitian

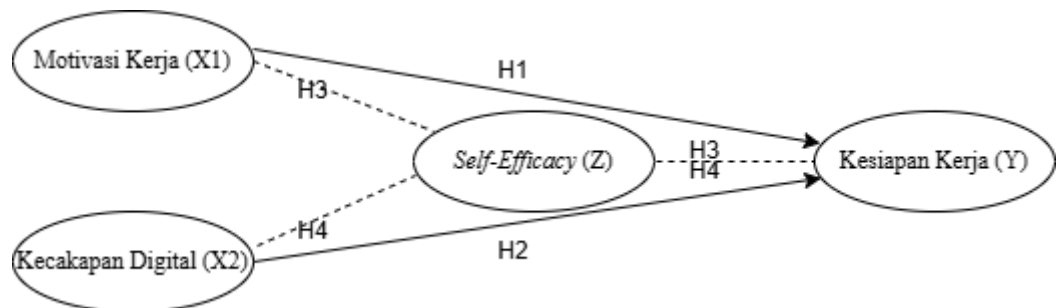
Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis yang akan di uji keabsahannya adalah sebagai berikut:

- H1:** Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja
- H2:** Terdapat pengaruh kecakapan digital terhadap kesiapan kerja
- H3:** Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.
- H4:** Terdapat pengaruh kecakapan digital terhadap kesiapan kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

2.5 Model Hipotesis

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Model Hipotesis



Sumber: Data diolah peneliti 2025

Keterangan:

- Peng. Langsung
- Peng. Tidak Langsung

.....BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini meliputi hubungan antara dua variabel independent motivasi kerja, dan kecakapan digital terhadap variabel dependent kesiapan kerja dengan variabel mediasi *self efficacy*, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan pendekatan eksplanatori, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang objektif, terukur, dan empiris sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan sesuai dengan populasi penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada generasi Z yang berdomisili di Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan Kota Malang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada posisinya sebagai salah satu kota pendidikan terbesar di Indonesia bagian timur, dengan jumlah mahasiswa dan lulusan yang sangat besar. Kota ini menjadi tempat bernaung bagi berbagai perguruan tinggi, sehingga menjadikan Malang sebagai pusat lahirnya generasi muda yang melek teknologi (*tech savvy*) dan adaptif terhadap perkembangan digital. Kondisi ini membuat Kota Malang relevan sebagai lokasi penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja generasi Z di era digital, mengingat tingginya konsentrasi individu dengan karakteristik generasi Z yang tengah mempersiapkan diri memasuki dunia kerja

modern.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini generasi Z yang berdomisili di Kota Malang dan sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja di era digital, baik yang telah bekerja maupun yang masih berada pada tahap persiapan kerja seperti mahasiswa tingkat akhir atau lulusan baru. Pemilihan populasi ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian terkait motivasi kerja, kecakapan digital, *self efficacy*, dan kesiapan kerja di era digital. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara pasti karena tidak tersedia data resmi yang secara spesifik menunjukkan jumlah Generasi Z di Kota Malang yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai populasi yang tidak diketahui jumlahnya.

3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa karakteristik populasi secara keseluruhan dapat diwakili oleh sampel, yaitu sebagian dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan ketika jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh karena keterbatasan dana, waktu, dan sumber daya. Hasil yang diperoleh dari sampel kemudian dapat digeneralisasikan untuk mewakili populasi, sehingga pemilihan sampel yang representative menjadi aspek yang penting dalam penelitian ini.

Menurut (Hair et al., 2010), ukuran sampel dapat ditentukan berdasarkan jumlah indikator pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah sampel yang disarankan adalah 5-10 kali jumlah indikator dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 12 indikator sehingga jumlah sampel yang diambil 120 (12 indikator dikalikan 10) untuk mencapai hasil analisis yang lebih akurat.

Dengan demikian, jumlah minimal responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 120 responden, yaitu generasi Z di Kota Malang yang memenuhi kriteria penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2017), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Lebih lanjut, purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian.

Metode ini dipilih karena tidak semua individu dalam populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan fenomena yang dikaji, yaitu kesiapan kerja generasi Z di era digital yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy. Oleh karena itu, peneliti menetapkan kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Berdomisili di Kota Malang.
- b. Termasuk dalam generasi Z, yaitu lahir antara tahun 1997-2012 (perkiraan usia 18-28 tahun pada tahun 2025).
- c. Mahasiswa akhir dan lulusan baru maksimal 2 tahun yang memiliki pengalaman kerja, magang, atau aktif mencari pekerjaan di sektor formal maupun digital.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

(Sugiyono, 2017) menyebutkan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama peneliti. Data primer memiliki tingkat keaslian dan keakuratan yang tinggi karena dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada responden yang termasuk dalam kategori generasi Z di Kota Malang. Kuesioner tersebut berisi pernyataan terkait motivasi kerja, kecakapan digital, self-efficacy, dan kesiapan kerja di era digital.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya melalui dokumen, arsip, laporan, buku, atau hasil penelitian sebelumnya. Data sekunder berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat data primer dengan memberikan konteks yang lebih luas terhadap fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku, literatur akademik, jurnal ilmiah, laporan statistik, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik mengenai motivasi kerja, kecakapan digital, dan kesiapan kerja generasi Z di era digital.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi. Beberapa teknik yang umum digunakan meliputi observasi, wawancara, survei, dokumentasi, dan kuesioner. Lebih lanjut, (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab, sehingga peneliti dapat mengolahnya

guna mempermudah analisis serta menarik kesimpulan yang lebih akurat.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan kemudian diolah dan dianalisis untuk menguji serta memahami hubungan antara motivasi kerja, kecakapan digital, kesiapan kerja di era digital, dan *self efficacy*.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh empat variabel, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kecakapan Digital (X2) terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital (Y) dengan *Self Efficacy* (Z) sebagai variabel mediasi. Variabel X1 dan X2 berperan sebagai variabel independent, Y sebagai variabel dependent, sedangkan Z berfungsi sebagai variabel mediasi.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
X1	Motivasi Kerja (McClelland,1987): (Wibowo et al 2020)	X1.1 Kebutuhan akan Pencapaian adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai standar kinerja tinggi, berusaha unggul, dan mencapai hasil terbaik dibandingkan orang lain.	X1.1.1 Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik.
			X1.1.2 Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan tugas diatas target.
		X1.2 Kebutuhan Kekuasaan Adalah dorongan individu untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain	X1.2.1 Saya merasa tertantang memimpin tim.
			X1.2.2 Saya memengaruhi orang lain untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
		X1.3	X1.3.1

No	Variabel	Indikator	Item
		Kebutuhan Afiliasi Adalah keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis.	Saya termotivasi ketika bekerja dalam tim X1.3.2 Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
X2	Kecakapan Digital (Ng, 2012) : (Prabowo, 2025)	X2.1 Literasi Teknologi Adalah kemampuan memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan pernakat digital.	X2.1.1 Saya mampu menggunakan perangkat digital untuk mendukung pekerjaan. X2.1.2 Saya dapat mengoprasikan aplikasi digital dengan baik.
		X2.2 Komunikasi Digital Adalah kemampuan menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan berkolaborasi.	X2.2.1 Saya mampu berkomunikasi melalui media digital. X2.2.2 Saya dapat bekerja sama menggunakan platform digital.
		X2.3 Keamanan Digital Adalah kemampuan mamahami risiko dan menjaga keamanan data pribadi	X2.3.1 Saya berhati-hati dalam menjaga keamanan data pribadi. X2.3.2 Saya memahami cara melindungi perangkat dari ancaman digital.
Z	<i>Self-Efficacy</i> Bandura 1977 dalam (Utami & Hudaniah, 2020) : (Hariyati et al. 2022)	Z1.1 Magnitude Adalah Tingkat keyakinan individu dalam menghadapi tugas dan Tingkat kesulitan tertentu	Z1.1.1 Saya yakin mampu menyelesaikan tugas meskipun Tingkat kesulitan tinggi. Z1.1.2 Saya percaya diri

No	Variabel	Indikator	Item
			Ketika harus menghadapi pekerjaan yang menantang.
		Z1.2 Generality Adalah keyakinan individu bahwa kemampuannya dapat diterapkan pada berbagai situasi dan konteks pekerjaan..	Z1.2.1 Saya yakin kemampuan yang saya miliki dapat digunakan dalam berbagai jenis pekerjaan. Z1.2.2 Saya percaya diri menghadapi situasi kerja yang berbeda dari pengalaman sebelumnya.
		Z1.3 Strength Adalah kekuatan keyakinan individu dalam mempertahankan usaha meskipun menghadapi hambatan atau kegagalan.	Z1.3.1 Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan menghadapi kesulitan. Z1.3.2 Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan..
Y	Kesiapan Kerja (Santrock & Roehrig, 2019) : (Gohae, 2020)	Y1.1 Pengetahuan dan Keterampilan Adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan kerja modern.	Y1.1.1 Saya memiliki keterampilan yang relevan dengan dunia kerja digital. Y1.1.2 Saya mampu menggunakan teknologi untuk menunjang pekerjaan.
		Y1.2 Sikap dan Kepercayaan Adalah kesiapan mental yang ditujukan melalui keyakinan dan sikap positif	Y1.2.1 Saya yakin mampu bersaing di dunia kerja digital. Y1.2.2 Saya memilikin

No	Variabel	Indikator	Item
			semangat tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri.
		Y1.3 Kesiapan Psikologis Adalah kondisi kesiapan mental individu dalam menghadapi perubahan dan tekanan kerja.	Y1.3.1 Saya siap menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja digital. Y1.3.2 Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru.

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert, yang akan diisi oleh responden dengan cara memilih jawaban pada sejumlah pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, atau pandangan individu maupun kelompok terhadap suatu isu sosial.

Penggunaan skala Likert ini bertujuan untuk memahami dan mengetahui tingkat persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Responden akan diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan lima pilihan tingkat penilaian. Pedoman skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert

No	Kategori	Skala
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran objektif mengenai objek penelitian berdasarkan data sampel, tanpa disertai analisis yang mendalam maupun penarikan kesimpulan.

3.9.2 Analisis Inferensial

Menurut (Sugiyono, 2019), statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan (digeneralisasikan) kepada populasi. Statistik ini berfungsi untuk melakukan pengujian hipotesis sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan probabilitas. Dalam penggunaan statistik inferensial, peneliti perlu memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat analisis tertentu sebelum melakukan uji hipotesis.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan Smart-PLS 4.0. Menurut World (1966) dalam (Ghozali & Kusumadewi, 2023), PLS merupakan teknik analisis yang bersifat *soft modeling* dan cukup kuat karena mampu mengatasi keterbatasan *Ordinary Least Squares* (ORS), seperti tidak mensyaratkan distribusi normal pada data serta dapat diaplikasikan pada ukuran sampel yang relative kecil. PLS-SEM dikategorikan sebagai teknik pemodelan berbasis varians yang adaptif, prediktif, serta tidak mengharuskan terpenuhinya asumsi distribusi data normal, sehingga relevan diterapkan pada data sosial dan perilaku yang cenderung kompleks (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Analisis PLS-SEM dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) guna memvalidasi reliabilitas dan validitas indikator, serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk menganalisis

hubungan antar-konstruk dan daya prediksi model penelitian.

3.9.2.1 Uji Evaluasi Model

Evaluasi model dalam pendekatan PLS-SEM dilakukan untuk memastikan kualitas pengukuran dan kemampuan prediktif model struktural. Proses evaluasi mencakup pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

a. *Outer Model*

Outer model dalam penelitian *Partial Least Squares* (PLS) berfungsi untuk menilai ketepatan dan kualitas instrument pengumpulan data. Dalam evaluasinya, terdapat tiga pendekatan pengujian, yaitu:

- a) *Convergen Validity* berfungsi untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk saling berkorelasi dan benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,50$). Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 50 persen varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Nilai AVE di atas 0,70 tidak diwajibkan karena dianggap terlalu tinggi dan kurang realistis untuk penelitian ilmu sosial dan perilaku.
- b) *Discriminant Validity* berfungsi untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu *Fornell–Larcker Criterion* dan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Berdasarkan kriteria Fornell–Larcker, suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk

tersebut dengan konstruk lain dalam model. Selain itu, nilai HTMT digunakan untuk memperkuat pengujian validitas diskriminan, dengan ketentuan bahwa nilai HTMT < 0,90, sedangkan untuk model yang relatif kompleks disarankan nilai HTMT < 0,85. Pemenuhan kedua kriteria tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu mengukur konsep yang berbeda secara jelas dan layak digunakan dalam analisis PLS-SEM.

- c) Uji reabilitas merupakan proses pengujian, mengevaluasi konsistensi dan keandalan suatu instrumen pengukuran, terutama pada butir-butir pertanyaan. Tujuan uji reliabilitas adalah memastikan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil terhadap item yang sama. Dalam uji reliabilitas komposit, suatu variabel dinyatakan andal apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* mencapai minimal 0,70. Ketentuan ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik serta mampu mengukur konstruk secara stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2023). Selain itu, nilai reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa antarindikator dalam suatu konstruk saling berkorelasi secara konsisten, sehingga instrumen layak digunakan dalam analisis model PLS-SEM. Dengan demikian, semakin besar nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang diperoleh, semakin kuat bukti bahwa konstruk tersebut reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. *Inner Model*

Inner model pada penelitian Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan keterkaitan antar variabel lain. Terdapat beberapa kriteria penilaian inner model, antara lain:

a) R-Square (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai sejauh mana kekuatan model struktural mampu menjelaskan pengaruh terhadap

variabel dependen. Nilai R-Square dikategorikan sebagai lemah bila sebesar 0,25, tergolong sedang pada 0,50, dan dianggap kuat apabila mencapai 0,75.

b) F-Square (F^2)

F-Square digunakan untuk menilai besarnya kontribusi variabel laten terhadap model struktural secara keseluruhan. Pengaruh suatu variabel laten dikategorikan kuat bila nilai F-Square mencapai 0,35, sedang pada 0,15, dan lemah jika hanya 0,02.

c) Q-Square (Q^2) *Predictive Relevance*

Q-Square digunakan dengan melakukan pengujian *blindfolding* yang mendapatkan besaran nilai dari *Construct Validated Redundancy*. Nilai Q^2 mempunyai peran untuk memvalidasi model struktural yang menunjukkan bahwa nilai Q^2 pada variabel dependen dinyatakan baik apabila mempunyai besaran nilai $> 0,02$.

d) Uji Signifikansi

Hubungan antar variabel laten dinyatakan signifikan jika besaran nilai T-Statistik lebih besar dari T-Tabel, dengan besaran nilai adalah $>$ dari 1,96, atau besaran nilai *P Value* $<$ dari 0,05, yang menandakan hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima.

c. Uji Mediasi

Mediasi merujuk pada kondisi ketika suatu konstruk intervening menjelaskan mekanisme hubungan antara konstruk eksogen dan konstruk endogen. (Hair et al., 2022) menjelaskan bahwa efek mediasi terjadi apabila pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen disalurkan melalui satu atau lebih variabel mediator. Dengan demikian, uji mediasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel mediator berperan dalam menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dalam model

struktural.

Pengujian mediasi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* melalui analisis *Specific Indirect Effect* pada pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis efek tidak langsung bertujuan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang disalurkan melalui variabel mediator, sehingga mampu memberikan bukti empiris mengenai mekanisme hubungan antarvariabel.

Kriteria pengujian efek tidak langsung didasarkan pada nilai P-value hasil *bootstrapping*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai P-value kurang dari 0,05, maka efek tidak langsung dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediator mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- b) Jika nilai P-value lebih besar dari 0,05, maka efek tidak langsung dinyatakan tidak signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel mediator tidak berperan dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Selanjutnya, penentuan jenis mediasi mengacu pada perbandingan signifikansi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Mediasi penuh (*full mediation*) terjadi apabila pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel mediator signifikan.

- b. Mediasi parsial (*partial mediation*) terjadi apabila pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sama-sama signifikan.

Melalui uji mediasi ini, penelitian bertujuan untuk memastikan peran self-efficacy sebagai variabel mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme psikologis dan kompetensi yang memengaruhi kesiapan kerja responden secara empiris dan sistematis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Generasi Z dan Kesiapan Kerja di Era Digital

Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini mulai memasuki usia produktif serta menjadi bagian dari Angkatan kerja baru. Berdasarkan laporan Badan Pusat statistik, (2023), Generasi z tumbuh di Tengah perkembangan teknologi digital yang sangat pesat, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka terbiasa menggunakan internet, media sosial, serta berbagai perangkat digital dalam aktivitas sehari-hari, sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja modern.

Perkembangan era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Transformasi digital menyebabkan munculnya sistem kerja berbasis teknologi, penggunaan platform digital, serta tuntutan kompetensi baru bagi tenaga kerja. Dalam kondisi tersebut, kesiapan kerja tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan akademik dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh kecakapan digital. Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (2022), kecakapan digital merupakan kemampuan individu dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, serta memanfaatkan teknologi secara efektif dan produktif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja.

Selain kecakapan digital, kesiapan kerja Generasi Z juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu dalam mencapai tujuan kerja tertentu. Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta kesiapan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Di sisi lain, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, yaitu self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam

menyelesaikan tugas. Konsep ini dikemukakan oleh (Bandura, 1997a) yang menjelaskan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan, serta memiliki kesiapan yang lebih baik dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian, kesiapan kerja Generasi Z di era digital dipengaruhi oleh kombinasi faktor kompetensi, motivasi, dan psikologis. Oleh karena itu, motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy menjadi variabel penting dalam penelitian ini untuk menjelaskan kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang.

4.1.1.2 Implikasi terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

Kota Malang dikenal sebagai salah satu kota pendidikan yang memiliki banyak perguruan tinggi dan menghasilkan lulusan setiap tahunnya. Kondisi ini menyebabkan persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin ketat, khususnya bagi Generasi Z sebagai angkatan kerja baru. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi aspek penting yang harus dimiliki agar mampu bersaing di pasar kerja yang dinamis.

Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kesiapan mental, motivasi, kemampuan adaptasi, serta penguasaan teknologi digital. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kecakapan digital yang baik cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, self-efficacy berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja karena individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

4.1.1.3 Deskripsi Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang berdomisili di Kota Malang. Jumlah responden sebanyak 120 orang yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Distribusi kuesioner dilakukan melalui media komunikasi digital, seperti WhatsApp dan Instagram, untuk menjangkau responden sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang aktif menggunakan teknologi digital.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdomisili di Kota Malang.
2. Termasuk dalam kategori Generasi Z (minimal berusia 17 tahun).
3. Memiliki pengalaman kerja, magang, atau aktif mencari pekerjaan di sektor formal maupun digital.

Karakteristik responden tersebut dipilih agar sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja di era digital dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Kota Malang.

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	53	44,2%
Perempuan	67	55,8%
Total	120	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z Kota Malang adalah Perempuan, yaitu sebanyak 67 orang (55,8%), sementara responden laki-laki berjumlah 53 orang (44,2%). Data ini mengindikasikan bahwa responden perempuan memiliki proporsi yang sedikit lebih besar dibandingkan responden laki-laki dalam studi ini.

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
17-20 tahun	50	41,7%
21-24 tahun	56	46,7%
25-28 tahun	14	11,7%
Total	120	100%

Menurut Tabel 4.2 tersebut distribusi responden berdasarkan usia menunjukkan dominasi pada kelompok usia 21–24 tahun yaitu 56 responden dengan presentase (46,7%), diikuti oleh usia 17–20 tahun berjumlah 50 orang dengan presentase (41,7%), serta sebagian kecil pada usia 25–28 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar (11,7%). Komposisi ini mencerminkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif awal yang sedang berada pada fase

transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Dengan demikian, distribusi usia tersebut dinilai representatif dalam menggambarkan kondisi Generasi Z di Kota Malang, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang relevan terkait kesiapan kerja pada kelompok usia yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 4. 3Karakteristik Berdasarkan Domisili

Kecamatan	Jumlah Responden	Presentase
Klojen	8	6,7%
Blimbing	16	13,3%
Lowokwaru	78	65%
Sukun	11	9,2%
Kedungkandang	7	5,8%
Total	120	100%

Berradarkan Tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z Kota Malang adalah domisili si Lowokwaru berjumlah 78 responden dengan presentase (65%), responden domisili Blimbing berjumlah 16 orang dengan presentase (13,3), responden domisili Sukun sebesar 11 orang dengan presentase (9,2%), responden Klojen berjumlah 8 orang (6,7%), dan responden Kedungkandang berjumlah 7 orang dengan presentase (5,8%).

Tingginya jumlah responden yang berasal dari Kecamatan Lowokwaru dapat dipahami karena wilayah ini dikenal sebagai pusat pendidikan dan kawasan mahasiswa di Kota Malang. Di daerah tersebut terdapat banyak perguruan tinggi, tempat tinggal mahasiswa, serta lingkungan yang didominasi oleh Generasi Z, khususnya yang sedang menempuh atau baru menyelesaikan pendidikan. Kondisi ini menjadikan Lowokwaru sebagai wilayah dengan konsentrasi responden yang paling besar dalam penelitian ini.

Sementara itu, responden yang berasal dari kecamatan lain seperti Sukun, Blimbing, Klojen, dan Kedungkandang juga menunjukkan persebaran yang cukup merata meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan Lowokwaru. Hal ini mencerminkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang domisili yang beragam, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi Generasi Z di Kota Malang.

Dengan demikian, persebaran domisili responden memberikan gambaran

yang lebih komprehensif dalam memahami kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang, terutama dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy di era digital.

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman	Jumlah Responden	Presentase
Memiliki Pengalaman Kerja/Magang	73	60,8%
Aktif mencari kerja formal maupun digital	47	39,2%
Total	120	100%

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z Kota Malang yang memiliki pengalaman kerja / magang, yaitu sebanyak 73 orang (60,8%), sementara responden yang sedang aktif mencari pekerjaan berjumlah 47 orang dengan presentase (39,2%). Dominasi responden yang memiliki pengalaman kerja mencerminkan bahwa sebagian besar Gen Z dalam penelitian ini telah mengenal dunia kerja secara langsung, sehingga memiliki gambaran yang lebih nyata terkait tuntutan dan kondisi pekerjaan. Hal ini memperkuat relevansi penelitian mengenai kesiapan kerja, karena responden tidak hanya berada pada tahap perencanaan, tetapi juga telah memiliki pengalaman yang dapat memengaruhi tingkat kesiapan mereka.

Sementara itu, responden yang masih mencari pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian Gen Z masih berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Kelompok ini umumnya memiliki semangat untuk memasuki dunia kerja, namun masih menghadapi berbagai tantangan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja.

Perbedaan antara kedua kelompok ini memberikan kontribusi penting dalam penelitian karena memungkinkan peneliti untuk melihat variasi kesiapan kerja Generasi Z, baik dari yang sudah memiliki pengalaman kerja maupun yang belum. Responden yang berpengalaman cenderung memiliki pemahaman yang lebih realistis terkait pekerjaan, sedangkan responden yang belum berpengalaman masih berada pada tahap eksplorasi dan persiapan.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, serta faktor-faktor

lain seperti motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban responden Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		N		S		ST		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1.	3	3	0	0	8	7	59	49	50	42	4,28
X1.2	3	3	2	2	4	3	32	27	79	66	4,52
X1.3	3	3	2	2	15	13	60	50	40	33	4,10
X1.4	1	1	2	2	23	19	30	25	64	53	4,28
X1.5	3	3	2	2	12	10	62	52	41	34	4,13

Berdasarkan Tabel diatas, distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X1), jawaban responden menunjukkan dominasi pada kategori setuju hingga sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Nilai rata-rata (mean) pada setiap indikator juga berada pada kategori tinggi. Mean terendah terdapat pada item pernyataan X1.3 “Saya merasa tertantang memimpin tim” dengan nilai sebesar 4,10. Adapun nilai mean tertinggi berada pada item X1.2 “Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan tugas di atas target” dengan nilai sebesar 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam pencapaian target menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong motivasi kerja responden.

Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban Responden Variabel Kecakapan Digital

Item	STS		TS		N		S		ST		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	3	3	0	0	2	2	52	43	63	53	4,43
X2.2	1	1	4	3	4	3	48	40	63	53	4,40
X2.3	1	1	4	3	5	4	48	40	63	53	4,38
X2.4	2	2	1	1	0	0	54	45	63	53	4,46
X2.5	1	1	4	3	4	3	40	33	71	59	4,47

Berdasarkan Tabel variabel kecakapan digital (X2), sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa responden memiliki kecakapan digital yang baik dalam mendukung aktivitas kerja di era digital. Nilai mean seluruh indikator juga berada pada kategori tinggi. Mean terendah terdapat pada item X2.3 “Saya mampu berkomunikasi melalui media digital” dengan nilai sebesar 4,38, sedangkan mean tertinggi terdapat pada item X2.5 “Saya memahami cara melindungi perangkat dari ancaman digital” dengan nilai sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap keamanan digital menjadi aspek yang paling menonjol dalam kecakapan digital responden.

Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban Responden Variabel Self Efficacy

Item	STS		TS		N		S		ST		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z.1	1	1	8	7	14	12	56	47	41	34	4,07
Z.2	1	1	1	1	16	13	48	40	53	44	4,25
Z.3	1	1	2	2	13	11	63	53	41	34	4,18
Z.4	1	1	4	3	8	7	43	36	64	53	4,38
Z.5	1	1	2	2	13	11	41	34	63	53	4,25
Z.6	1	1	2	2	13	11	41	34	63	53	4,36

Berdasarkan Tabel distribusi frekuensi variabel self-efficacy (Z), jawaban responden didominasi oleh kategori setuju hingga sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Nilai rata-rata (mean) pada setiap indikator juga berada pada kategori tinggi. Mean terendah terdapat pada item pernyataan “Saya yakin mampu menyelesaikan tugas meskipun tingkat kesulitan tinggi” dengan nilai sebesar 4,07. Adapun nilai mean tertinggi terdapat pada item “Saya percaya diri menghadapi situasi kerja yang berbeda dari pengalaman sebelumnya” dengan nilai sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap situasi kerja baru menjadi aspek paling dominan dalam membentuk self-efficacy responden

Tabel 4. 8 Deskripsi jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja

Item	STS		TS		N		S		ST		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	0	0	9	8	13	11	52	43	46	38	4,13
Y.2	1	1	5	4	17	14	47	39	50	42	4,17
Y.3	2	2	10	8	14	12	46	38	48	40	4,07
Y.4	1	1	4	3	21	16	47	39	47	39	4,13
Y.5	2	2	5	4	15	13	42	35	56	47	4,21
Y.6	0	0	5	4	12	10	57	48	46	38	4,20

Berdasarkan Tabel diatas variabel kesiapan kerja (Y), menunjukkan sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik dalam menghadapi dunia kerja di era digital. Nilai mean pada setiap indikator juga berada pada kategori tinggi. Mean terendah terdapat pada item pernyataan “Saya yakin mampu bersaing di dunia kerja digital” dengan nilai sebesar 4,07, sedangkan mean tertinggi terdapat pada item “Saya siap menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja digital” dengan nilai sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan dalam menghadapi perubahan menjadi aspek utama yang mendukung kesiapan kerja responden.

4.3 Hasil Uji Analisis Data Smart PLS

Analisis (PLS) dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 4.0 evaluasi model dalam analisis PLS mencakup pengujian outer model, inner model, dan uji hipotesis.

4.3.1 Hasil Uji Analisis Outer Model

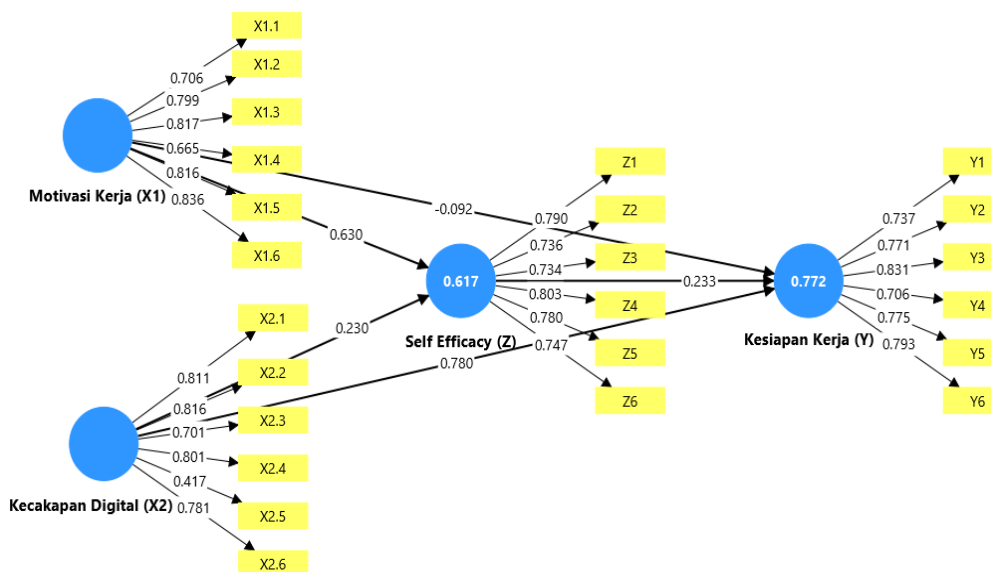
Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kecakapan digital terhadap kesiapan kerja di era digital dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi pada Generasi Z Kota Malang. Analisis outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator pada masing-masing konstruk penelitian. Menurut (Ghozali, 2023), evaluasi outer model dalam PLS bertujuan untuk memastikan bahwa setiap

indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten. Pengujian validitas dilakukan melalui validitas konvergen dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), serta validitas diskriminan melalui nilai cross loading dan kriteria Fornell-Larcker untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Selain itu, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Berikut merupakan hasil analisis outer model yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS

4.3.1.1 Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk menilai kesesuaian dimensi antar pernyataan yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Validitas konvergen dapat dikatakan terpenuhi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Berikut adalah hasil uji outer model:

Gambar 4. 1 Outer Model (Running Pertama)



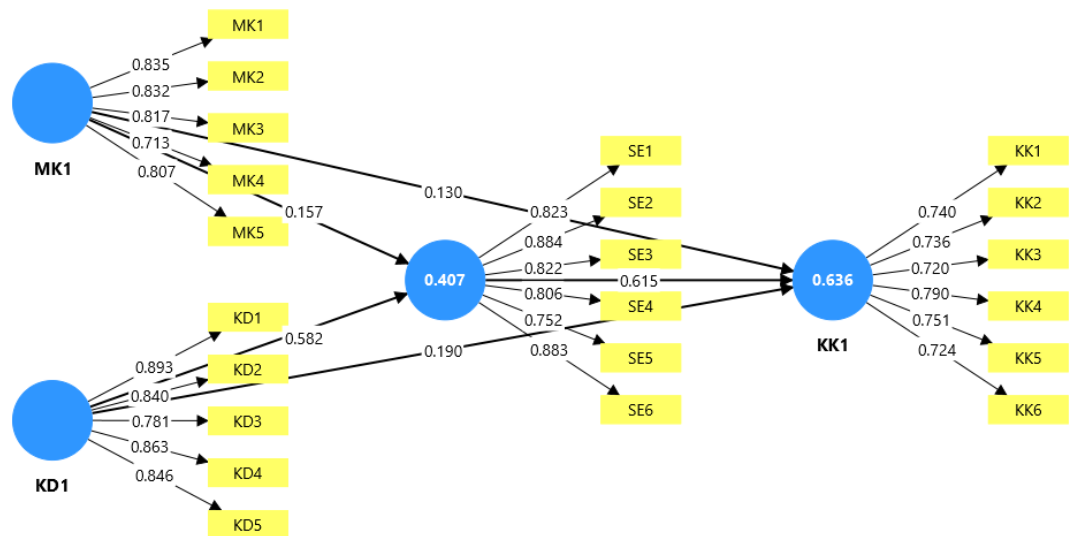
Berdasarkan hasil outer model, nilai loading factor yang diperoleh disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Uji Loading Factor (Running Pertama)

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.706	Valid
	X1.2	0.799	Valid
	X1.3	0.817	Valid
	X1.4	0.665	TidakValid
	X1.5	0.816	Valid
	X1.6	0.836	Valid
Kecakapan Digital (X2)	X2.1	0.811	Valid
	X2.2	0.816	Valid
	X2.3	0.701	Valid
	X2.4	0.801	Valid
	X2.5	0.417	Tidak Valid
	X2.6	0.781	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0.737	Valid
	Y2	0.771	Valid
	Y3	0.831	Valid
	Y4	0.706	Valid
	Y5	0.775	Valid
	Y6	0.793	Valid
Self Efficacy (Z)	Z1	0.790	Valid
	Z2	0.736	Valid
	Z3	0.734	Valid
	Z4	0.803	Valid
	Z5	0.780	Valid
	Z6	0.747	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa *loading factor value* Sebagian besar 0,7. Namun, terdapat 2 item pertanyaan dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7, yaitu pada variabel Motivasi Kerja (X1.4), dan variabel Kecakapan Digital (X2.5). Oleh karena itu, item yang tidak valid dieliminasi, lalu dilakukan pengujian ulang outer model kedua seperti berikut:

Gambar 4. 2 Outer Model (Running Kedua)



Hasil uji *outer model* menunjukkan nilai *loading factor*, yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 10 Uji Loading Factor (Running Kedua)

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.835	Valid
	X1.2	0.832	Valid
	X1.3	0.817	Valid
	X1.5	0.713	Valid
	X1.6	0.807	Valid
Kecakapan Digital (X2)	X2.1	0.893	Valid
	X2.2	0.840	Valid
	X2.3	0.781	Valid
	X2.4	0.863	Valid
	X2.6	0.846	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0.740	Valid
	Y2	0.736	Valid
	Y3	0.720	Valid
	Y4	0.790	Valid
	Y5	0.751	Valid
	Y6	0.724	Valid
Self Efficacy (Z)	Z1	0.823	Valid
	Z2	0.884	Valid
	Z3	0.822	Valid
	Z4	0.806	Valid
	Z5	0.752	Valid
	Z6	0.883	Valid

Berdasarkan hasil uji *outer model* menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Pada variabel Motivasi Kerja (X1), semua indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70, dengan nilai tertinggi sebesar 0,835 pada indikator X1.1 dan nilai terendah sebesar 0,713 pada indikator X1.4. Variabel Kecakapan Digital (X2) juga menunjukkan hasil yang valid, dengan nilai *loading factor* berkisar antara 0,781 hingga 0,893. Selanjutnya, variabel Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,720 pada indikator Y.3 dan tertinggi sebesar 0,790 pada indikator Y.4, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator tetap valid. Terakhir, variabel *Self Efficacy* (Z) juga menunjukkan validitas dan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,884 pada indikator Z.2 dan terendah sebesar 0,752 pada indikator Z.5. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen, artinya bahwa setiap indikator mampu dan bisa merepresentasikan variabelnya dengan baik.

Berikutnya, dalam pengujian validitas konvergen, dilakukan analisis terhadap *average variance extracted* (AVE)

Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.715	Valid
Kecakapan Digital (X2)	0.553	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.643	Valid
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.688	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki nilai AVE di atas batas maksimum tersebut. Secara rinci, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,715, Kecakapan Digital (X2) sebesar 0,553, Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,643, dan *Self Efficacy* (Z) sebesar 0,688. Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, karena nilai AVE pada masing-masing variabel berada di atas 0,50.

4.3.1.1 Uji Analisis Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Salah satu ketentuan penting dalam pengujian validitas adalah validitas diskriminan, yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu indikator memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih. Dengan demikian, indikator yang digunakan diharapkan memiliki tingkat korelasi yang lebih tinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diukur.

Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam menilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *cross loading* pada setiap indikator, di mana nilai tersebut diharapkan lebih besar dari 0,7. Tabel 4.12 berikut menyajikan hasil pengujian validitas diskriminan yang menunjukkan nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstruk yang diuji. Melalui pengujian ini, dapat diketahui sejauh mana indikator dalam satu konstruk dapat dibedakan dari indikator pada konstruk lainnya. Oleh karena itu, validitas diskriminan berperan penting dalam memastikan bahwa setiap konstruk benar-benar merepresentasikan konsep yang berbeda, sehingga dapat menghindari tumpang tindih antar variabel dan memastikan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan aspek yang diukur secara jelas dan akurat.

Tabel 4. 12 Nilai Cross Loading

	Motivasi Kerja (X1)	Kecakapan Digital (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	<i>Self Efficacy</i> (Z)
X1.1	0.835	0.210	0.323	0.279
X1.2	0.832	0.238	0.331	0.258
X1.3	0.817	0.200	0.239	0.169
X1.4	0.713	0.126	0.282	0.282
X1.5	0.807	0.199	0.228	0.160
X2.1	0.158	0.893	0.551	0.564
X2.2	0.264	0.840	0.489	0.474
X2.3	0.281	0.781	0.474	0.500
X2.4	0.105	0.863	0.559	0.590
X2.5	0.250	0.846	0.463	0.477

	Motivasi Kerja (X1)	Kecakapan Digital (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Self Efficacy (Z)
Y1	0.338	0.401	0.740	0.494
Y2	0.155	0.433	0.736	0.692
Y3	0.236	0.422	0.720	0.385
Y4	0.201	0.454	0.790	0.716
Y5	0.326	0.520	0.751	0.552
Y6	0.381	0.456	0.724	0.518
Z1	0.217	0.499	0.570	0.823
Z2	0.251	0.500	0.802	0.884
Z3	0.239	0.554	0.557	0.822
Z4	0.361	0.565	0.651	0.806
Z5	0.098	0.440	0.463	0.752
Z6	0.276	0.522	0.732	0.883

Pengujian validitas diskriminan selanjutnya menggunakan pendekatan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) dengan kriteria bahwa konstruk dianggap memenuhi jika nilai HTMT < 0,90. Berikut hasil uji validitas diskriminan menggunakan pendekatan HTMT.:

Tabel 4. 13 Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Variabel	Kecakapan Digital (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Self Efficacy (Z)
Kecakapan Digital (X2)				
Kesiapan Kerja (Y)	0.688			
Motivasi Kerja (X1)	0.283	0.418		
Self Efficacy (Z)	0.680	0.843	0.313	

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, Hasil uji tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,90. Oleh karena itu, setiap konstruk pada model penelitian telah memenuhi standar dan mampu mengukur konsep yang berbeda secara empiris

4.3.1.2 Composite Reliability

Uji reliabilitas dalam PLS dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Dalam uji reliabilitas komposit, suatu variabel dinyatakan andal apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* mencapai minimal 0,70. Berikut adalah tabel 5 yang menunjukkan hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 4. 14 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Value

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0.900	0.905	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.840	0.846	Reliabel
Kecakapan Digital (X2)	0.863	0.871	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.909	0.919	Reliabel

Berdasarkan data dalam Tabel 4.14 hasil composite reliability dari masing-masing variabel menunjukkan nilai untuk Motivasi Kerja (X1) 0,919, Kecakapan Digital (X2) 0,871, Kesiapan Kerja (Y) 0,905, dan *Self Efficacy* (Z) 0,846, semuanya tergolong reliabel. Hasil dari cronbach's alpha dari masing-masing variabel untuk Motivasi Kerja (X1) 0,909, Kecakapan Digital (X2) 0,863, Kesiapan Kerja (Y) 0,900, dan *Self Efficacy* (Z) 0,840. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas dan dapat dianggap reliabel.

4.3.2 Inner Model

4.3.2.1 R-Square

Nilai R-Square diperoleh melalui pengujian PLS-Algorithm. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai R-Square untuk setiap hubungan antar variabel. Berikut adalah hasilnya yang ditampilkan dalam Tabel berikut :

Tabel 4. 15 Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.636	0.627
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.407	0.397

Tabel 4.15 menunjukkan hasil analisis nilai R Square dan R Square Adjusted untuk dua variabel dependen, yaitu Kesiapan Kerja (Y) dan Self-Efficacy (Z). Nilai R Square menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada variabel Kesiapan Kerja (Y), nilai R Square sebesar 0,636 berarti 63,6% variasi dalam kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kecakapan digital dalam model penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang menuju kuat, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan kesiapan kerja. Sementara itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,627 menunjukkan nilai koreksi terhadap jumlah prediktor yang digunakan dan tetap mencerminkan tingkat kontribusi yang memadai.

Untuk variabel Self-Efficacy (Z), nilai R Square sebesar 0,407 berarti 40,7% variasi dalam self-efficacy dapat dijelaskan oleh variabel independen yang memengaruhinya. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan self-efficacy. Adapun nilai R Square Adjusted sebesar 0,397 juga menunjukkan hasil yang konsisten setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel yang diteliti, terutama pada variabel kesiapan kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi self-efficacy dan kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang.

4.3.2.2 F-Square

Nilai f-square berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel dalam penelitian, terutama dalam analisis regresi atau Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Pengaruh suatu variabel laten dikategorikan kuat bila nilai F-Square mencapai 0,35, sedang pada 0,15, dan lemah jika hanya 0,02. Dengan demikian, semakin tinggi nilai f-square, maka semakin besar pula pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam model penelitian.

Tabel 4. 16 Nilai F-Square

Variabel	Kecakapan Digital (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Self Efficacy (Z)
Kecakapan Digital (X2)		0.061		0.537
Kesiapan Kerja (Y)				
Motivasi Kerja (X1)		0.042		0.039
Self Efficacy (Z)		0.616		

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien pengaruh antar variabel dalam model penelitian serta interpretasi besar pengaruhnya berdasarkan kategorisasi umum (kuat, sedang, lemah). Kecakapan Digital (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,061 terhadap Kesiapan Kerja (Y), yang dikategorikan sebagai pengaruh lemah. Namun, terhadap Self-Efficacy (Z), kecakapan digital memberikan pengaruh sebesar 0,537 yang termasuk dalam kategori pengaruh kuat, menunjukkan bahwa kemampuan digital berperan penting dalam meningkatkan keyakinan diri individu.

Selanjutnya, Motivasi Kerja (X1) menunjukkan pengaruh sebesar 0,042 terhadap Kesiapan Kerja (Y), yang termasuk dalam kategori pengaruh lemah. Terhadap Self-Efficacy (Z), motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,039, yang juga tergolong dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja belum memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan self-efficacy maupun kesiapan kerja.

Sementara itu, Self-Efficacy (Z) memiliki pengaruh sebesar 0,616 terhadap Kesiapan Kerja (Y), yang termasuk dalam kategori pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja Generasi Z di Kota Malang.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja, baik secara langsung maupun sebagai variabel mediasi. Di sisi lain, kecakapan digital memiliki pengaruh yang kuat terhadap self-efficacy, namun pengaruh langsungnya terhadap kesiapan kerja relatif lemah. Sementara itu, motivasi kerja

menunjukkan pengaruh yang relatif kecil baik terhadap self-efficacy maupun kesiapan kerja dalam model penelitian ini.

4.3.2.3 Q-Square

Nilai Q^2 mempunyai peran untuk memvalidasi model struktural yang menunjukkan bahwa nilai Q^2 pada variabel dependen dinyatakan baik apabila mempunyai besaran nilai $> 0,02$.

Tabel 4. 17 Q-Square

Variabel	Q^2_{predict}
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.381
Kesiapan Kerja (Y)	0.434

Berdasarkan hasil pengujian *construc validated Redundancy* (Q-Square) menunjukkan bahwa nilai Q-Square pada variabel *Self Efficacy* sebesar 0,381 dan pada variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,434. Kedua nilai ini berada di atas 0,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif terhadap konstruk endogen yang diteliti.

4.3.2.4 Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil pengujian path coefficient dan uji signifikansi melalui bootstrapping, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Direct Effects

Hubungan antar variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kecakapan Digital -> Kesiapan Kerja	0.190	2.274	0.012
Kecakapan Digital -> <i>Self Efficacy</i>	0.582	4.297	0.000
Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.130	2.415	0.008
Motivasi Kerja -> <i>Self Efficacy</i>	0.157	1.675	0.047
<i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0.615	8.894	0.000

Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila besaran nilai *t*-statistic lebih besar dari *t*-tabel, dengan besaran nilai adalah $>$ dari 1,96, atau besaran nilai *p*-value $<$ dari 0,05, yang menandakan hipotesis (H_a) dapat diterima. Berikut hasil tabel 4.19:

H1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,130. Nilai *t*-statistic sebesar 2,415 $>$ 1,96 dan *p*-value sebesar 0,008 $<$ 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

H2: Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja

Kecakapan digital memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,190. Nilai *t*-statistic sebesar 2,274 $>$ 1,96 dan *p*-value sebesar 0,012 $<$ 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

4.3.3 Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi pada studi ini untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antar variabel. Adapun hasil hubungan tidak langsung ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 19 Indirect Effets

Hubungan antar Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja -> <i>Self efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0.096	1.734	0.041
Kecakapan Digital -> <i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0.358	3.695	0.000

Berdasarkan tabel hasil analisis pengaruh tidak langsung, diperoleh temuan sebagai berikut:

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui *self-efficacy* dengan koefisien jalur sebesar 0,096.

Nilai *t-statistic* sebesar $1,734 < 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,041 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Selain itu, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kesiapan kerja juga signifikan. Dengan demikian, self-efficacy berperan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*), sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat diterima

.H4: Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecakapan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui *self-efficacy* dengan koefisien jalur sebesar 0,358. Nilai *t-statistic* sebesar $3,695 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Selain itu, pengaruh langsung kecakapan digital terhadap kesiapan kerja juga signifikan. Dengan demikian, self-efficacy berperan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*), sehingga hipotesis keempat (H4) dapat diterima..

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan secara optimal, baik yang berasal dari kebutuhan untuk berprestasi, keinginan berkembang, maupun dorongan untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2019). Selain itu, (McClelland, 1987) melalui teori kebutuhan menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang tinggi cenderung memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan. Dalam konteks generasi Z, motivasi kerja menjadi faktor penting karena generasi ini dikenal memiliki orientasi pada pencapaian, pengembangan diri, serta kebutuhan akan pekerjaan yang bermakna.

Generasi Z di Kota Malang yang berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja cenderung memiliki semangat untuk memperoleh pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga kesempatan

untuk berkembang dan berkontribusi, sejalan dengan kondisi mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (Sari, 2020).

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu dalam memasuki dunia kerja (Sari, 2020). Selain itu, menurut (Luthans, 2011), individu dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan kerja.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan McClelland, di mana individu yang memiliki motivasi berprestasi akan terdorong untuk mempersiapkan diri secara maksimal sebelum memasuki dunia kerja. Dalam konteks Gen Z, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan potensi.

Selain itu, dalam perspektif Islam, motivasi kerja juga sejalan dengan nilai kerja keras dan tanggung jawab sebagaimana dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 ayat 105:

Menurut Tafsir Jalalain (Al-Mahalli & As-Suyuthi, 2010) penafsiran terhadap QS. At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan beramal, karena setiap amal yang dilakukan akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin. Selain itu, manusia kelak akan dikembalikan kepada Allah SWT untuk mempertanggungjawabkan seluruh perbuatannya. Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan

memiliki nilai tanggung jawab dan akan mendapatkan penilaian sesuai dengan usaha yang diberikan.

Dalam konteks motivasi kerja, makna ayat tersebut menunjukkan bahwa individu perlu memiliki dorongan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas yang dijalankan. Kesadaran bahwa setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh nilai spiritual yang mendorong individu untuk terus mengembangkan kemampuan, meningkatkan kompetensi, serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan dalam dunia kerja.

4.4.2 Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja

Kecakapan digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, termasuk dalam mengakses informasi, berkomunikasi, serta memanfaatkan berbagai platform digital untuk menunjang pekerjaan (Ng, 2012). Di era transformasi digital, kecakapan ini menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh tenaga kerja, khususnya generasi Z yang tumbuh dalam lingkungan berbasis teknologi.

Sebagai generasi digital native, Gen Z di Kota Malang memiliki tingkat keterpaparan teknologi yang tinggi, sehingga secara umum mereka memiliki kemampuan dasar dalam penggunaan teknologi. Namun, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dasar tersebut, melainkan juga oleh kemampuan untuk mengaplikasikan teknologi secara produktif dalam konteks pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung lebih siap dalam menghadapi dunia kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja di era industri 4.0 (Prasetyo, 2018). Selain itu, (Van Laar et al. 2017) menegaskan bahwa kecakapan digital

merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, karena tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan kognitif dan sosial dalam memanfaatkan teknologi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Ng, 2012) bahwa literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan kognitif dan sosial dalam menggunakan teknologi secara efektif dalam berbagai konteks, termasuk dunia kerja.

Selain itu, dalam perspektif Islam, pentingnya penguasaan ilmu dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan zaman juga ditegaskan 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 ﴿١١﴾

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, ‘Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,’ maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, ‘Berdirilah kamu,’ maka berdirilah. Niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”* (QS. Al-Mujadalah: 11).

Menurut Tafsir Jalalain (Al-Mahalli & As-Suyuthi, 2010), ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT akan meninggikan kedudukan orang-orang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa ilmu memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas diri serta kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Dalam konteks kecakapan digital, makna ayat tersebut menunjukkan pentingnya individu untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dengan demikian, kecakapan digital menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja karena mampu meningkatkan

kemampuan adaptasi, efektivitas kerja, serta daya saing individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja di era digital.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk kebutuhan berprestasi, keinginan berkembang, maupun dorongan untuk memperoleh hasil yang optimal (Robbins, 2019). Dalam teori kebutuhan McClelland, individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki dorongan kuat untuk mencapai keberhasilan, yang pada akhirnya memengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Namun, motivasi kerja tidak secara langsung selalu menghasilkan kesiapan kerja yang optimal tanpa adanya faktor psikologis yang memperkuatnya, salah satunya adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* menurut (Bandura, 1997) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Dalam konteks ini, *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi karena mampu menjembatani hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja.

Secara konseptual, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan, baik melalui peningkatan *soft skill* maupun *hard skill*. Proses pengembangan ini kemudian meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*). Ketika individu merasa mampu, maka mereka akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan dorongan internal (motivasi) dengan kesiapan aktual individu.

Sejalan dengan penjelasan tersebut, hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja juga telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Sari, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja individu. Selain itu, penelitian (Fitriani, 2021) juga menemukan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja, sehingga individu dengan tingkat keyakinan

diri yang tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun self-efficacy merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kesiapan kerja individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja secara parsial. Artinya, motivasi kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui self-efficacy. Temuan ini sejalan dengan teori sosial kognitif yang dikemukakan oleh (Bandura, 1997), bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan menentukan bagaimana individu berpikir, bertindak, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Haq & Adiwati, 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, serta penelitian (Puspitasari & Fadhli, 2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan motivasi secara bersama-sama meningkatkan kesiapan kerja individu.

Secara empiris, kondisi ini dapat dijelaskan bahwa mahasiswa dengan motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk belajar, berlatih, dan mengembangkan diri. Namun, kesiapan kerja yang optimal baru akan terbentuk ketika individu tersebut memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Tanpa self-efficacy, motivasi hanya menjadi dorongan internal yang belum tentu diwujudkan dalam kesiapan nyata.

Dalam perspektif Islam, hubungan antara motivasi, keyakinan diri, dan kesiapan kerja juga sejalan dengan firman Allah dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

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

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 ayat 11)

Menurut Tafsir Jalalain (Al-Mahalli & As-Suyuthi, 2010) ayat ini menjelaskan bahwa perubahan kondisi suatu kaum bergantung pada usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh mereka sendiri. Allah SWT tidak akan mengubah nikmat, keadaan, maupun kondisi seseorang hingga ia berusaha mengubah sikap dan perilakunya ke arah yang lebih baik. Ayat ini menunjukkan pentingnya peran individu dalam menciptakan perubahan melalui usaha dan keyakinan yang dimiliki.

Dalam konteks penelitian ini, makna ayat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan self-efficacy merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk meningkatkan kesiapan kerja. Motivasi kerja menjadi dorongan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan, sedangkan self-efficacy memberikan keyakinan bahwa individu mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, perubahan menuju kesiapan kerja yang lebih baik tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga pada motivasi dan keyakinan diri yang dimiliki individu dalam mengembangkan potensi serta mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

4.4.4 Pengaruh Kecakapan Digital terhadap Kesiapan Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi

Selain motivasi kerja, kecakapan digital juga memiliki hubungan yang erat dengan self-efficacy. Individu yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas berbasis teknologi, sehingga meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menghadapi dunia kerja. Kecakapan digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, termasuk dalam mengakses informasi, berkomunikasi, serta memanfaatkan berbagai platform digital untuk menunjang pekerjaan (Ng, 2012). Dalam era transformasi digital, kecakapan ini menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh tenaga kerja, khususnya generasi Z yang tumbuh dalam lingkungan berbasis teknologi.

Meskipun demikian, kecakapan digital tidak secara langsung menjamin kesiapan kerja tanpa adanya keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini, *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kecakapan digital dan kesiapan kerja. Individu yang memiliki kecakapan digital tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Secara konseptual, kemampuan digital yang dimiliki individu akan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan berbasis teknologi. Ketika individu merasa mampu menggunakan teknologi dengan baik, maka *self-efficacy* akan meningkat. Peningkatan keyakinan ini kemudian mendorong kesiapan kerja, karena individu merasa lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam dunia kerja digital.

Hal tersebut dapat dijelaskan melalui teori yang dikemukakan oleh (Bandura, 1997) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* terbentuk melalui pengalaman keberhasilan individu dalam menguasai suatu keterampilan (*mastery experience*). Dalam konteks ini, kemampuan dalam menggunakan teknologi digital menjadi salah satu bentuk pengalaman keberhasilan yang dapat meningkatkan keyakinan diri individu. Selain itu, penelitian (Van Laar et al. 2017) menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, kecakapan digital tidak hanya berperan sebagai kemampuan teknis, tetapi juga sebagai faktor yang memperkuat aspek psikologis individu melalui peningkatan *self-efficacy*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu memediasi pengaruh kecakapan digital terhadap kesiapan kerja secara parsial. Artinya, kecakapan digital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan *self-efficacy*. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Ng, 2012) yang menyatakan bahwa kecakapan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek kognitif dan afektif, termasuk kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi. Selain itu, temuan ini

juga didukung penelitian oleh (Yulanto et al. 2024) menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Secara empiris, hal ini dapat dijelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan digital yang baik akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas berbasis teknologi. Kepercayaan diri tersebut kemudian mendorong kesiapan kerja, karena individu merasa mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi di dunia kerja. Tanpa self-efficacy, kecakapan digital yang dimiliki belum tentu dapat dimanfaatkan secara optimal dalam konteks pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, pentingnya ilmu pengetahuan dan keyakinan diri juga ditegaskan dalam QS. Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: *"Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin."* (QS. Ali Imran ayat 139).

Menurut (Al-Mahalli & As-Suyuthi, 2010) penafsiran terhadap ayat ini pada Tafsir Jalalain merupakan dorongan bagi orang-orang beriman untuk tetap memiliki keberanian, optimisme, dan keteguhan hati dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Ayat tersebut mengajarkan agar manusia tidak bersikap lemah, putus asa, atau kehilangan harapan ketika menghadapi kesulitan maupun kegagalan, karena setiap individu memiliki potensi dan kemampuan yang dapat dikembangkan untuk mencapai keberhasilan. Selain itu, keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan diri menjadi modal penting dalam menghadapi berbagai situasi serta mendorong individu untuk terus berusaha dan memperbaiki diri.

Dalam konteks penelitian ini, penguasaan ilmu termasuk kecakapan digital dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja. Semakin tinggi kecakapan digital yang dimiliki seseorang, semakin besar pula keyakinannya dalam memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan. Dengan demikian, kecakapan digital tidak hanya berperan dalam meningkatkan

kompetensi individu, tetapi juga dapat memperkuat self-efficacy sehingga individu menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berhasil merumuskan kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah diajukan. Kesimpulan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja generasi Z di Kota Malang, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kecakapan digital, dan self-efficacy. Temuan dalam penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi individu maupun pihak terkait dalam mempersiapkan tenaga kerja di era digital. Adapun kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Kota Malang. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal, baik dalam bentuk keinginan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkembang, maupun upaya untuk mencapai tujuan karier tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam membentuk kesiapan kerja, karena individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih proaktif dalam meningkatkan keterampilan, mencari informasi pekerjaan, serta mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja.
2. Kecakapan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Kota Malang. Kecakapan digital mencerminkan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, termasuk dalam mengoperasikan perangkat digital, berkomunikasi melalui media digital, serta menjaga keamanan informasi.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy sebagai variabel mediasi (mediasi parsial). Motivasi kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui self-efficacy. Individu yang memiliki motivasi

kerja yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Keyakinan ini kemudian mendorong individu untuk lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

4. Kecakapan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy sebagai variabel mediasi (mediasi parsial). Individu yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan berbasis teknologi. Kepercayaan diri tersebut kemudian berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja individu.

5.2 Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, sehingga masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta acuan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak-pihak terkait. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti pengalaman kerja, lingkungan sosial, dukungan keluarga, maupun faktor psikologis lainnya yang dapat memengaruhi kesiapan kerja.
- b. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah dan jumlah responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan representatif.

2. Bagi Generasi Z di Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian, generasi Z di Kota Malang disarankan untuk tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja dan kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja. Individu perlu secara aktif mengembangkan self-efficacy melalui pengalaman, pelatihan, serta pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, penting bagi generasi Z untuk terus meningkatkan kecakapan digital agar mampu beradaptasi dengan perkembangan

teknologi yang semakin pesat. Dengan mengombinasikan motivasi kerja yang tinggi, kecakapan digital yang memadai, serta self-efficacy yang kuat, individu akan memiliki kesiapan kerja yang lebih optimal dalam menghadapi persaingan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 13(1), 130–142. <https://journal.uwgm.ac.id/ekonomika/article/view/2703>
- Al-Mahalli, J., & As-Suyuthi, J. (2010). *Terjemah Tafsir Jalalain*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Anneke Dwie Prasasti, Corry Yohana, A. L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. 2(4), 31–41.
- Apriliyani, S. (2023). Self-Efficacy dan Hubungannya dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Digital. *Jurnal Psikologi Terapan*.
- Badan Pusat Statistik Kota Malang. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Malang*. Badan Pusat Statistik Kota Malang
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2020/2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(5), 6131–6144.
- Dermawan, A., Wening, N., Vemberi, Y., & Fitriastuti, L. I. (2025). A Systematic Literature Review of Digital Skills and Human Resource Readiness for the Industrial Revolution Era 4.0 and 5.0. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 10(1), 245–259. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.17965>
- Dwiki Muda Yulanto, Henry Iskandar, L. atika. (2024). HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA PENDIDIKAN VOKASIONAL. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 11(Mei).
- Fachruddin, M. H., Atoillah, M., & Ekowati, V. M. (2025). *The Influence of Digital Transformation on Generation Z ' s Career Readiness in the Banking Sector Towards Golden Indonesia 2045 : The Mediating Role of Digital Competence and Moderating Self- Efficacy*. 4(3), 741–756.

- Fadhilah, R., & Nuraini, D. (2021). Pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. *Jurnal Teknologi Dan Pendidikan*, 9(2), 110–118.
- Frianti, E. S. (2023). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan Pada Guru Di SMP Negeri 8 Banda Aceh. *EL-BASIRAH: JURNAL PENDIDIKAN ...*, 1(1), 6–9. [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32108/%0Ahttps://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32108/1/Eliada Sista Frianti%2C 170212117%2C FTK%2C PTI%2C 089531126803.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32108/%0Ahttps://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32108/1/Eliada%20Sista%20Frianti%20170212117%20FTK%20PTI%20089531126803.pdf)
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Patril Least Squares SmartPLS 4.0*.
- Gohae, A. S. (2020). *Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi*. 4(3), 1954–1964.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. In *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (Vol. 7th).
- Haq, D. A., & Adiwati, M. R. (2024). *The Influence of Field Work Practices , Motivation , and Self-Efficacy on Work Readiness*. 3(2), 1047–1054. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1019>
- Hariyati, Siti, Christian Wiradendi Wolor, and R. F. R. (2022). “Pengaruh Self-efficacy (Self-Efficacy) Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Gen Z Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Hasibuan, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 8–17. <https://doi.org/10.59086/jeb.v3i1.432>
- Indraputri, A., & Zoraifi, R. (2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Akutansi SMK. *Tata Arta" UNS*, 6(1), 52–65.
- Istanti, E., Sumiati, S., Nugroho, R., & Daengs GS, A. (2025). The Role of Learning Satisfaction in Mediating Influence Interpersonal Communication , Self -Efficacy , and Motivation Readiness Work at the Faculty of Economics Students , Bhayangkara University, Surabaya. *Journal of Managerial*

- Sciences and Studies*, 3(3), 611–623. <https://doi.org/10.61160/jomss.v3i3.89>
- Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, and S. R. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* ((3rd ed.)). Sage Publications.
- Karimah, I., Muhammad Nuskan Abdi, & Mufid, M. (2025). Peran Literasi Digital, Adaptabilitas Dan Self Efficacy Dalam Memengaruhi Kesiapan Kerja Gen Z Di Era Transformasi Teknologi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 8(1), 41–52. <https://doi.org/10.26533/jmd.v8i1.1355>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation amd Personality. In *Harper & Row*.
- Murwaningsih, D. (2025). Effects of Internship Experience and Digital Literacy on SMK Student Work Readiness. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 9(5), 491.
- Muspawi Mohamad, & Lestari Ayu. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
- Mutiara, R., & Sapruwan, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Intervening*. 4(2), 215–223.
- Naufalin, L. R., Indriayu, M., & Sulistyandari, S. (2024). Work readiness Generation Z's on diploma programme: The influence internship program and digital literacy. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(2), 208–219. <https://doi.org/10.21831/jpv.v14i2.73642>
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers and Education*, 59(3), 1065–1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Prabowo, H. A. (2025). *Kecakapan Digital di Kalangan Mahasiswa : Tinjauan Aspek Literasi Digital*. 19(2022), 593–603.
- Prasetyo. (2018). *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan sosial*.
- Purnama, S. I., Dyah, C., Indrawati, S., & Akbarini, N. R. (2024). Pengaruh digital literacy dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*,

8(1), 65–72.

- 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), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Putri, J. M., Ramayani, C., & Pratama, I. M. (2023). The Influence of Self-Efficacy, Career Development, Work Environment, Organizational Commitment To Employee Performance In The South Solok Regency Education Office. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 1(1), 52–59.
- Putri, K. A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2025). Pengaruh Internship Experience, Digital Literacy, Self Efficacy, Dan Soft Skill Terhadap Work Readiness Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Angkatan 2021. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(2), 689–701. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i2.43913>
- Putri Lestari, D., & Surya Perdhana, M. (2023). Generation Z Work Motivation in Indonesia. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 2(4), 409–422. <https://doi.org/10.57096/return.v2i04.95>
- Putri, R. Y., & Supriansyah, S. (2021). The Effect of Digital Literacy on Generation Z's Job Readiness in Vocational High Schools. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1055>
- Quraish Shihab. (2012). *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran. Lentera Hati.*
- Rachmawati, E., Sumartono, E., Rini, A. S., Wiliana, E., & Faqih, M. (2024). The Interplay Between Employee Motivation, Work-Life Balance, and Job Satisfaction in Enhancing Workplace Productivity. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(6), 1383–1396. <https://doi.org/10.59613/global.v2i6.211>
- Riyanto, F., Amron, & Astuti, S. D. (2023). *The Role of Digital Skills Advantage Enhancing Gen Z Work Readiness for the Future Digital Workplace: Evidence from Indonesia* (Vol. 2022). Atlantis Press International BV.

https://doi.org/10.2991/978-94-6463-284-2_46

- Santrock, J. W., & Roehrig, A. D. (2019). Educational Psychology. In McGraw Hill LLC. https://doi.org/10.1007/978-3-031-24259-5_14
- Saputri, Eva; Purnomo, M. (2025). *The Nexus of Self-Efficacy and Career Planning on the Work Readiness of Fresh Graduates*. 2(1).
- Sari, D. P., & Nugraha, J. (2020). *engaruh motivasi terhadap kesiapan kerja. Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Sharla Annisa Putri, Khoirul Attiq, & Syifa Rohmah. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 28–38. <https://doi.org/10.69714/nc2fj226>
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23–30. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2251>
- Stephany, F., & Teutloff, O. (2024). What is the price of a skill? The value of complementarity. *Research Policy*, 53(1). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2023.104898>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2019). Organizational Behavior. In *pearson education,Limited*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Suhada, S., Idries, F. A., Wulandari, N. D., Romandhani, A. O., & Riyadho, A. (2025). *Digital skills and work readiness : unveiling the mediating effect of digital self-efficacy*. <https://doi.org/10.36406/jam.v23i1.262>
- Sulistiyani, L., Indriyani, A., Sucipto, H., Mulyani, I. D., & Setiabudi. (2025). *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia , Efikasi Diri , dan*

Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Bisnis.

- Utami, Y. G. D., & Hudaniah. (2020). Self Efficacy with Vocational High School Students' Work Readiness. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 40–52. www.bps.go.id,
- Van Laar, E., et al. (2017). *Digital skills in the workplace. Computers in Human Behavior*.
- Wardiansyah, D. R., & Kurniawati, N. K. I. D. T. (2024). *The Effect of Employee Motivation and Employee Engagement on Job Performance Mediated by Job Satisfaction*. 13(1), 220–231.
- Wibowo, R. E., Santoso, J. T. B., & Widiyanto, W. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Smk. *Business and Accounting Education Journal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.41448>
- Winarno, W., Ninghardjanti, P., Subarno, A., & Choerul Umam, M. (2024). The Effect of Digital Literacy and Self Efficacy on the Job Readiness: A Case of Office Administration Education Students. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(2), 1269–1279. <https://doi.org/10.23960/jpp.v14.i2.202491>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Keusioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECAKAPAN DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA DIGITAL DIMEDIASI *SELF EFFICACY* (STUDI PADA GENERASI Z KOTA MALANG)

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Halo teman-teman perkenalkan saya Umi Masitho Istiqhfarin, mahasiswi Manajemen 2022 UIN Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Kecakapan Digital, Terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital Dimediasi *Self-Efficacy* (Studi Pada Generasi Z Kota Malang). Nah, aku lagi butuh banget bantuan dari teman-teman untuk mengisi kuesioner ini. Saya memohon kesediaan teman-teman untuk menjadi responden dalam penelitian ini, apabila teman-teman memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Berdomisili di Kota Malang.
2. Generasi Z yang berusia 17-28 tahun.
3. Memiliki pengalaman kerja, magang, atau aktif mencari pekerjaan di sektor formal maupun digital.

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini diukur menggunakan skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Seluruh informasi yang teman-teman berikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Terimakasih banyak atas waktu dan kesediannya, Semoga kebaikan teman-teman dibalas berlipat-lipat oleh Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr.Wb

I. Identitas Responden

Pertanyaan	Jawaban
Nama	
Jenis Kelamin	• Laki-Laki • Perempuan
Usia	• 17-20 tahun • 20-25 tahun • > 25 tahun
Berdomisili di Kota Malang	• Klojen • Blimbing • Lowokwaru • Sukun • Kedungkandang
Memiliki pengalaman kerja, magang, atau aktif mencari pekerjaan di sektor formal maupun digital.	• Pengalaman Kerja / Magang • Aktif Mencari Pekerjaan di Sektor Formal maupun Digital • Tidak Pernah

II. Pernyataan Kuesioner

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik.					
2.	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan tugas diatas target.					
3.	Saya merasa tertantang memimpin tim.					
4.	Saya termotivasi ketika bekerja dalam tim.					
5.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					

Kecakapan Digital (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu menggunakan perangkat digital untuk mendukung pekerjaan.					
2.	Saya dapat mengoperasikan aplikasi digital dengan baik.					
3.	Saya mampu berkomunikasi melalui media digital.					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4.	Saya dapat bekerja sama menggunakan platform digital.					
5.	Saya memahami cara melindungi perangkat dari ancaman digital.					

Self-Efficacy (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas meskipun Tingkat kesulitan tinggi.					
2.	Saya percaya diri Ketika harus menghadapi pekerjaan yang menantang.					
3.	Saya yakin kemampuan yang saya miliki dapat digunakan dalam berbagai jenis pekerjaan.					
4.	Saya percaya diri menghadapi situasi kerja yang berbeda dari pengalaman sebelumnya.					
5.	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan menghadapi kesulitan.					
6.	Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan.					

Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki keterampilan yang relevan dengan dunia kerja digital.					
2.	Saya mampu menggunakan teknologi untuk menunjang pekerjaan.					
3.	Saya yakin mampu bersaing di dunia kerja digital.					
4.	Saya memiliki semangat tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri.					
5.	Saya siap menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja digital.					
6.	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru. Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru.					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

No	Motivasi Kerja (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	4	5	4	5	4
2	4	5	4	5	5
3	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4
5	4	5	1	5	1
6	3	4	5	4	5
7	5	5	4	3	4
8	4	4	3	5	3
9	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	4	5	4	3	4
12	4	4	3	3	4
13	5	5	4	4	4
14	4	3	3	4	3
15	5	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4
18	4	5	4	5	4
19	5	5	5	3	5
20	5	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5
22	1	1	2	2	2
23	3	2	3	3	3
24	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5
26	4	4	4	3	4
27	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	3	3	3	4	3
33	5	5	4	5	4
34	4	5	4	5	4

No	Motivasi Kerja (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
35	4	5	4	5	4
36	4	5	4	5	4
37	4	5	4	5	4
38	4	5	4	5	4
39	5	4	5	4	5
40	4	5	4	5	4
41	4	5	4	5	4
42	5	4	5	4	5
43	4	5	4	5	4
44	4	5	4	5	4
45	4	5	4	5	4
46	5	4	5	4	5
47	4	5	4	5	4
48	5	4	5	4	5
49	4	5	4	5	4
50	5	4	5	4	5
51	4	5	4	5	4
52	5	4	4	3	4
53	5	4	3	3	3
54	5	5	5	5	5
55	4	5	3	3	3
56	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5
58	4	5	5	3	5
59	5	5	5	5	5
60	4	5	4	4	4
61	5	5	4	5	4
62	1	1	1	1	1
63	4	5	4	4	4
64	3	5	4	3	4
65	4	4	3	3	3
66	4	4	4	4	4
67	4	5	4	5	4
68	4	5	4	5	4
69	4	5	5	4	5
70	5	5	4	5	4
71	4	5	1	5	1

No	Motivasi Kerja (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
72	3	4	5	4	5
73	5	5	4	3	4
74	4	4	3	5	3
75	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5
77	4	5	4	3	4
78	4	4	3	3	3
79	5	5	4	4	4
80	4	3	3	4	3
81	5	5	4	4	4
82	5	5	5	5	5
83	4	5	4	5	4
84	4	5	4	5	4
85	5	5	5	3	5
86	5	5	5	4	5
87	5	5	5	5	5
88	1	1	2	2	2
89	3	2	3	3	3
90	5	5	5	5	5
91	5	4	5	5	5
92	4	4	4	3	4
93	4	4	4	3	4
94	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5
98	3	3	3	4	3
99	5	5	4	5	4
100	4	5	4	5	4
101	4	5	4	5	4
102	4	5	4	5	4
103	4	5	4	5	4
104	4	5	4	5	4
105	5	4	5	4	5
106	4	5	4	5	4
107	4	5	4	5	4
108	5	4	5	4	5

No	Motivasi Kerja (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
109	4	5	4	5	4
110	4	5	4	5	4
111	4	5	4	5	4
112	5	4	5	4	5
113	4	5	4	5	4
114	5	4	5	4	5
115	4	5	4	5	4
116	5	4	5	4	5
117	4	5	4	5	4
118	5	4	4	3	4
119	5	4	3	3	4
120	3	4	3	3	4

No	Kecakapan Digital (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	3	4	5	4	5
2	3	4	4	5	5
3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	5	3	5	5	3
7	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5
9	5	4	4	5	5
10	4	5	5	4	5
11	4	4	3	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	5	2	4	5
14	4	4	4	5	4
15	5	5	5	4	5
16	5	2	5	5	2
17	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	1	2	3	2	2

No	Kecakapan Digital (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
23	4	3	2	4	3
24	5	5	5	5	5
25	4	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4
27	5	4	4	5	4
28	5	4	5	4	4
29	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	4	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4
36	5	5	5	4	5
37	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5
41	4	5	5	4	5
42	4	4	4	5	4
43	4	4	4	5	4
44	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4
46	5	5	5	4	5
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5
51	4	5	4	4	5
52	5	4	4	5	4
53	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5
58	5	5	4	5	5
59	4	5	5	4	5

No	Kecakapan Digital (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
60	5	5	5	5	5
61	1	1	1	1	1
62	4	4	4	4	4
63	4	5	3	4	5
64	5	5	4	5	5
65	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5
67	5	5	4	5	5
68	4	5	5	4	5
69	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4
71	5	3	5	5	3
72	5	5	5	5	5
73	4	5	4	4	5
74	5	5	4	5	5
75	4	5	5	4	5
76	4	4	3	4	4
77	4	4	4	4	4
78	4	5	2	4	5
79	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5
81	5	2	5	5	2
82	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5
87	1	2	3	1	2
88	4	3	2	4	3
89	5	5	5	5	5
90	5	5	4	5	5
91	4	4	4	4	4
92	5	4	4	5	4
93	5	4	5	5	4
94	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5

No	Kecakapan Digital (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
97	4	4	4	4	4
98	5	4	5	5	5
99	5	5	5	5	5
100	4	4	4	4	4
101	5	5	5	5	5
102	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5
104	4	4	4	4	4
105	5	5	5	5	5
106	4	5	5	4	5
107	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4
111	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4
115	5	4	5	5	5
116	4	5	4	4	5
117	5	4	4	5	4
118	5	5	5	5	5
119	5	4	5	5	5
120	4	4	5	4	5

No	Self-Efficacy (Z)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	5	4	5	4	5	4
2	5	5	5	4	4	5
3	2	3	4	4	3	3
4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	3	4	5
6	5	5	4	5	5	4
7	5	4	4	5	4	4
8	4	4	5	4	4	5
9	4	4	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5

No	<i>Self-Efficacy (Z)</i>					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
11	3	3	3	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3
13	5	5	5	5	5	5
14	3	4	4	4	5	5
15	4	4	4	4	3	4
16	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4	5
18	4	5	4	5	4	5
19	4	5	4	5	5	4
20	4	4	5	4	3	4
21	4	4	4	4	5	4
22	2	2	2	2	2	2
23	2	3	3	2	5	3
24	5	5	5	5	5	5
25	4	5	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	4	4
28	3	3	4	4	4	3
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	3	3	3	4	3	3
33	4	4	4	5	5	5
34	5	4	5	4	5	4
35	5	4	5	4	5	4
36	4	5	4	5	4	5
37	4	5	4	5	4	5
38	4	5	4	5	4	5
39	4	5	4	5	4	5
40	4	5	4	5	4	5
41	5	4	5	4	5	4
42	4	5	4	5	4	5
43	4	5	4	5	4	5
44	4	5	4	5	4	5
45	4	5	4	5	4	5
46	5	4	4	5	4	4
47	5	4	4	5	5	4

No	<i>Self-Efficacy (Z)</i>					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
48	5	4	5	4	5	4
49	4	5	4	5	4	5
50	5	4	5	4	5	4
51	3	3	3	4	3	3
52	2	4	3	3	3	4
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4
56	4	5	4	3	5	5
57	5	5	5	5	5	5
58	5	4	4	3	4	4
59	4	4	5	5	5	5
60	3	4	4	4	4	5
61	1	1	1	1	1	1
62	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	5	3	3
64	4	3	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5
66	5	4	5	4	5	4
67	5	5	5	4	4	5
68	2	3	4	4	3	3
69	4	5	4	5	4	5
70	4	5	5	3	4	5
71	5	5	4	5	5	4
72	5	4	4	5	4	4
73	4	4	5	4	4	5
74	4	4	5	5	5	5
75	4	4	5	5	5	5
76	3	3	3	4	4	4
77	3	3	3	3	3	3
78	5	5	5	5	5	5
79	3	4	4	4	5	5
80	4	4	4	4	3	4
81	5	5	5	5	5	5
82	4	5	4	5	4	5
83	4	5	4	5	4	5
84	4	5	4	5	5	4

No	<i>Self-Efficacy (Z)</i>					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
85	4	4	5	4	3	4
86	4	4	4	4	5	4
87	2	2	2	2	2	2
88	2	3	3	2	5	3
89	5	5	5	5	5	5
90	4	5	4	5	5	5
91	4	4	4	4	4	4
92	5	4	4	4	4	4
93	3	3	4	4	4	3
94	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5
97	3	3	3	4	3	3
98	4	4	4	5	5	5
99	5	4	5	4	5	4
100	5	4	5	4	5	4
101	4	5	4	5	4	5
102	4	5	4	5	4	5
103	4	5	4	5	4	5
104	4	5	4	5	4	5
105	4	5	4	5	4	5
106	5	4	5	4	5	4
107	4	5	4	5	4	5
108	4	5	4	5	4	5
109	4	5	4	5	4	5
110	4	5	4	5	4	5
111	5	4	4	5	4	4
112	5	4	4	5	5	4
113	5	4	5	4	5	4
114	4	5	4	5	4	5
115	5	4	5	4	5	4
116	3	3	3	4	3	3
117	2	4	3	3	3	4
118	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	5	5	5
120	4	4	4	4	4	4

No	Kesiapan Kerja (Y)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	2	5	3	5	3	5
2	4	5	4	5	5	4
3	4	3	4	3	4	4
4	3	5	2	5	2	5
5	4	5	4	5	3	4
6	4	5	2	5	5	4
7	3	4	3	4	4	3
8	4	4	4	4	2	4
9	5	4	2	4	5	5
10	5	4	5	4	4	5
11	4	3	4	3	4	4
12	4	3	4	3	4	4
13	5	2	3	5	5	2
14	3	4	3	4	3	3
15	4	4	4	4	3	4
16	4	5	1	2	4	5
17	4	5	2	5	3	5
18	4	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	5	4
22	2	2	2	2	1	2
23	2	3	2	3	2	2
24	2	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	5	4
27	5	4	5	4	4	5
28	4	3	4	3	5	4
29	5	3	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	2	5	5	5	5
32	3	3	3	3	3	3
33	5	4	5	4	5	3
34	5	4	5	3	5	5
35	5	4	5	4	5	5
36	2	5	5	3	5	5

No	Kesiapan Kerja (Y)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
37	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5
40	5	3	5	2	5	5
41	4	4	4	4	5	4
42	4	5	4	5	4	4
43	5	5	5	5	5	5
44	4	5	4	5	4	4
45	4	5	4	5	4	4
46	5	4	5	4	4	5
47	5	4	5	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	5	4	4
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	4	3
52	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	5	4
55	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	4	5
57	5	5	5	5	5	5
58	5	4	5	4	5	5
59	5	4	5	4	5	5
60	5	4	5	4	3	5
61	3	1	3	1	3	3
62	3	4	3	4	4	3
63	4	3	4	3	3	4
64	3	3	4	3	3	4
65	4	5	4	5	4	4
66	4	4	4	4	4	4
67	4	5	4	5	5	4
68	4	3	4	3	4	4
69	5	5	5	5	5	5
70	4	5	4	5	5	4
71	4	5	4	5	5	4
72	4	4	3	4	4	3
73	4	4	4	4	4	4

No	Kesiapan Kerja (Y)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
74	4	4	5	4	5	5
75	4	4	5	4	4	5
76	4	3	4	3	4	4
77	4	3	4	3	4	4
78	5	5	5	5	5	5
79	3	4	3	4	3	3
80	4	4	4	4	5	4
81	5	5	5	5	4	5
82	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5
85	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	5	4
87	2	2	2	2	1	2
88	2	3	2	3	2	3
89	5	5	5	5	5	3
90	5	5	3	5	5	5
91	4	4	4	4	5	4
92	5	4	5	4	4	5
93	4	3	4	3	5	4
94	2	5	2	3	5	4
95	5	5	5	5	5	4
96	5	5	5	5	4	5
97	3	3	3	3	3	3
98	5	4	5	4	5	4
99	5	4	5	4	5	4
100	5	4	5	4	5	4
101	5	5	5	5	5	4
102	5	5	5	5	5	4
103	5	5	5	5	5	4
104	5	5	5	5	5	4
105	5	5	5	5	5	4
106	4	4	4	4	4	4
107	4	2	4	5	4	4
108	5	5	5	4	5	5
109	4	5	4	4	4	4
110	4	5	4	4	4	4

No	Kesiapan Kerja (Y)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
111	3	4	1	4	4	5
112	5	4	2	3	4	2
113	4	4	4	3	4	4
114	4	5	4	5	4	5
115	3	4	4	4	2	4
116	3	4	3	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4
118	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	3	4
120	2	5	3	3	3	5

Lampiran 3. Hasil Uji SmartPLS

Hasil Uji Validitas Konvergen

Outer Loading Tahap Awal

Outer loadings - Matrix				
	Kecakapan Digital (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Self Efficacy (Z)
X1.1			0.706	
X1.2			0.799	
X1.3			0.817	
X1.4			0.665	
X1.5			0.816	
X1.6			0.836	
X2.1	0.811			
X2.2	0.816			
X2.3	0.701			
X2.4	0.801			
X2.5	0.417			
X2.6	0.781			
Y1		0.737		
Y2		0.771		
Y3		0.831		
Y4		0.706		
Y5		0.775		
Y6		0.793		
Z1				0.790
Z2				0.736
Z3				0.734
Z4				0.803
Z5				0.780
Z6				0.747

Outer Loading Tahap Akhir

Outer loadings - Matrix				
	KD1	KK1	MK1	SE1
KD1	0.893			
KD2	0.840			
KD3	0.781			
KD4	0.863			
KD5	0.846			
KK1		0.740		
KK2		0.736		
KK3		0.720		
KK4		0.790		
KK5		0.751		
KK6		0.724		
MK1			0.835	
MK2			0.832	
MK3			0.817	
MK4			0.713	
MK5			0.807	
SE1				0.823
SE2				0.884
SE3				0.822
SE4				0.806
SE5				0.752
SE6				0.883

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	KD1	KK1	MK1	SE1
KD1				
KK1	0.688			
MK1	0.283	0.418		
SE1	0.680	0.843	0.313	

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha, Composite Reliability, dan AVE

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KD1	0.900	0.905	0.926	0.715
KK1	0.840	0.846	0.881	0.553
MK1	0.863	0.871	0.900	0.643
SE1	0.909	0.919	0.930	0.688

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
KK1	0.636	0.627	
SE1	0.407	0.397	

Hasil Uji Effect Size

f-square - Matrix				
	KD1	KK1	MK1	SE1
KD1		0.061		0.537
KK1				
MK1		0.042		0.039
SE1		0.616		

Hasil Uji Direct Effect

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KD1 -> KK1	0.190	0.186	0.084	2.274	0.012
KD1 -> SE1	0.582	0.551	0.135	4.297	0.000
MK1 -> KK1	0.130	0.128	0.054	2.415	0.008
MK1 -> SE1	0.157	0.185	0.094	1.675	0.047
SE1 -> KK1	0.615	0.622	0.069	8.894	0.000

Hasil Uji Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KD1 -> SE1 -> KK1	0.358	0.344	0.097	3.695	0.000
MK1 -> SE1 -> KK1	0.096	0.113	0.056	1.734	0.041

Lampiran 4 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Umi Masitho Istiqhfarin
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 15 Februari 2004
Alamat : Dusun Tambakrejo, Desa Gayaman, Kecamatan
Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur
Telepon/Hp : 081249627895
E-mail : umimasithoistiqhfarin@gmail.com

Pendidikan Formal

2010-2016 : MI Darul Huda
2016-2019 : MTSN 3 Jombang
2019-2022 : MAN 3 Jombang
2022-2026 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2023-2024 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



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 : Umi Masitho Istiqhfarin
NIM : [220501110029](#)
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECAKAPAN DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA DIGITAL DIMEDIASI SELF-EFFICACY (STUDI PADA GENERASI Z KOTA MALANG)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	18%	13%	10%

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

Malang, 1 Mei 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 6 Bukti Konsultasi



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 : 220501110029
Nama : Umi Masitho Istiqhfarin
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecakapan Digital Terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital Dimediasi Self-Efficacy
(Studi pada Generasi Z Kota Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	16 September 2025	Konsultasi judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	14 Oktober 2025	Acc judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	27 Oktober 2025	Bimbingan bab 1, 2	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	10 November 2025	Revisi dan bimbingan bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	18 November 2025	Bimbingan revisi bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	29 November 2025	Acc proposal	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	19 Januari 2026	Bimbingan kuesioner	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	21 Januari 2026	Acc sebar kuesioner	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	9 April 2026	Bimbingan bab 4&5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	13 April 2026	Revisi bab 4&5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 13 April 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M