

**PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA: MOTIVASI KERJA SEBAGAI
AGEN PENDORONG**

**Elistya Rimawati¹⁾, Ari Wibowo^{2)*}, Wawan Laksito Yuly Saptomo³⁾,
Cinthia Annisa Vinahapsari⁴⁾**

¹S1 Sistem Informasi, Universitas Tiga Serangkai

E-mail: elistya@tsu.ac.id

^{2*}D3 Sistem Informasi, Universitas Tiga Serangkai

E-mail: ariwibowo@tsu.ac.id

³Informatika, Universitas Tiga Serangkai

E-mail: wawanlaksito@tsu.ac.id

⁴Manajemen, Universitas Tiga Serangkai

E-mail: cinthiavinahapsari@tsu.ac.id

Abstract

The rapid advancement of digital technology has increased the demand for graduates who possess not only technical competencies but also strong psychological readiness for work. This study aims to examine the effects of digital literacy and emotional intelligence on students' work readiness, with work motivation serving as a mediating variable. A quantitative approach was employed. Data were collected through an online questionnaire distributed to Information Systems and Informatics students who had completed Digital Transformation courses and were preparing for career entry. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling. The findings reveal that digital literacy and emotional intelligence have positive and significant effects on both work motivation and work readiness. Work motivation also significantly influences work readiness. Furthermore, work motivation partially mediates the relationships between digital literacy and work readiness, as well as between emotional intelligence and work readiness. The structural model demonstrates substantial explanatory power. These results suggest that digital literacy and emotional intelligence function as essential capabilities that can be transformed into actual work readiness when supported by strong work motivation. Therefore, higher education institutions should integrate technological competence development, emotional skill enhancement, and motivational interventions to better prepare students for the evolving labor market.

Keywords: digital literacy, emotional intelligence, work motivation, work readiness, Generation Z students

1. PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Perkembangan teknologi eksponensial seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *Internet of Things* (IoT), dan *big data* tidak hanya mempermudah aktivitas manusia, tetapi juga menggeser paradigma ketenagakerjaan. Di satu sisi, teknologi menciptakan efisiensi proses dan peluang ekonomi baru. Di satu sisi yang lain, meluasnya penerapan otomatisasi berisiko mensubstitusi tenaga kerja manusia pada sektor pekerjaan yang bersifat repetitif, yang pada gilirannya dapat memicu lonjakan tingkat pengangguran struktural di waktu yang akan datang.

Generasi Z, sebagai kohort yang lahir dan tumbuh di tengah pesatnya kemajuan teknologi informasi, menghadapi tantangan transisi karier yang unik. Mereka tidak hanya bersaing dengan sesama pencari kerja, melainkan juga harus beradaptasi dengan sistem otomatisasi dan algoritma industri. Tantangan utama di era ini adalah adanya ketidakseimbangan (*mismatch*) antara bekal keterampilan lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan industri yang semakin terdigitalisasi. Fenomena pengangguran terdidik saat ini tidak lagi semata-mata disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, melainkan lebih dipicu oleh rendahnya relevansi kompetensi para pencari kerja (Agustina et al. 2023).

Kendati demikian, transformasi digital ini juga membuka peluang karier baru yang menjanjikan. Profesi seperti *data analyst*, *social media specialist*, *digital marketer*, hingga pengelola *e-commerce* kini memiliki permintaan yang sangat tinggi di pasar tenaga kerja. Sayangnya, peluang strategis ini hanya dapat diakomodasi oleh individu yang memiliki literasi digital mumpuni, adaptabilitas tinggi, serta komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Oleh karena itu, mahasiswa sebagai bagian dari Generasi Z dituntut untuk tidak bersikap pasif. Mereka harus secara sadar mempersiapkan diri melalui penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan relevan, dan pembentukan mentalitas kerja yang adaptif. (Sari et al. 2025)

Namun secara empiris, fenomena rendahnya kesiapan kerja (*work readiness*) di kalangan mahasiswa tingkat akhir masih menjadi isu krusial. Banyak mahasiswa dengan capaian akademik (IPK) tinggi justru mengalami kecemasan karier (*career anxiety*) yang signifikan menjelang kelulusan. Kecemasan ini bermanifestasi dalam bentuk keraguan terhadap kompetensi diri, ketakutan menghadapi proses seleksi, hingga kekhawatiran tidak mampu memenuhi ekspektasi industri. Selain itu, keterbatasan pemahaman terhadap budaya industri seperti etika profesional, dinamika kerja tim, komunikasi hierarkis, serta orientasi pada target dan tenggat waktu masih sering dijumpai. Akibatnya, lulusan yang unggul secara kognitif sering kali mengalami *culture shock* di lingkungan kerja, yang berdampak pada tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*) pada masa percobaan (*probation*). Realitas industri saat ini cenderung memprioritaskan kandidat yang "siap pakai" sejak hari pertama bekerja, bukan lagi lulusan yang "baru siap dilatih".

Institusi perguruan tinggi sebenarnya telah berupaya membekali mahasiswa dengan dua modalitas utama, yakni literasi digital dan kecerdasan emosional. Literasi digital diintegrasikan melalui kurikulum berbasis teknologi, penggunaan *Learning Management System* (LMS), serta pelatihan analisis data dan kolaborasi daring. (Permana Putri, Ghaisani, and Repka 2025) Sementara itu, kecerdasan emosional distimulasi melalui partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan (BEM, HMJ, UKM) dan proyek kolaboratif untuk mengasah aspek kepemimpinan, empati, serta regulasi diri. Kendati demikian, pemanfaatan fasilitas ini belum optimal di tingkat individu. Masih banyak mahasiswa yang bersikap pasif dalam perkuliahan, enggan berorganisasi, atau menggunakan teknologi sebatas untuk kebutuhan hiburan. Kesenjangan ini menunjukkan adanya mata rantai yang hilang (*missing link*) antara kepemilikan kapabilitas teoritis (literasi digital dan kecerdasan emosional) dengan pembentukan kesiapan kerja aktual pada diri mahasiswa.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengonfirmasi bahwa literasi digital (Putri and Supriansyah 2021) dan kecerdasan emosional (Februslita, Widian Sari, and Seplinda 2025; Kadewi Sumbawati et al. 2025; Nurjaman, Suryadi, and Rahayu 2023) secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sebagian besar studi tersebut masih terbatas pada pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) antarvariabel. Artinya, mekanisme bagaimana literasi digital dan kecerdasan emosional benar-benar bertransformasi menjadi kesiapan kerja yang aktual masih belum banyak terungkap. Padahal, sebagaimana telah

diuraikan sebelumnya, kepemilikan modal digital dan emosional saja tidak cukup jika mahasiswa tidak memiliki dorongan internal yang kuat untuk mengaktualisasikannya. Dengan kata lain, literasi digital yang mumpuni dan kecerdasan emosional yang matang berpotensi menjadi "kapabilitas pasif" jika tidak dihidupkan oleh energi psikologis yang mendorong tindakan nyata. Di sinilah letak celah penelitian (*research gap*) yang hendak diisi oleh studi ini.

Penelitian ini hadir berbeda dengan penelitian sebelumnya untuk membuktikan mekanisme tidak langsung (*indirect effect*) melalui pengajuan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Motivasi kerja merupakan energi psikologis internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bertahan menghadapi kesulitan, dan mengarahkan perilakunya (Hasani and Alam 2025). Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya membuka "kotak hitam" (*black box*) proses transformasi kapabilitas menjadi kesiapan aksi, dengan menjadikan motivasi kerja sebagai jembatan penjelas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi bahwa literasi digital dan kecerdasan emosional berpengaruh, tetapi juga menjelaskan mengapa dan bagaimana pengaruh tersebut dapat terjadi secara optimal melalui peran mediasi motivasi kerja. Hasil studi ini diproyeksikan mampu memperkaya literatur teoretis terkait pengembangan model kesiapan kerja, sekaligus menawarkan implikasi praktis bagi institusi pendidikan tinggi guna memformulasikan strategi intervensi yang komprehensif.

2. METODE PENELITIAN

Rencana penelitian, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, lokasi, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis dibahas dalam metodologi penelitian.

2.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif diterapkan dalam penelitian ini. Penggunaan pendekatan ini dilandasi oleh kebutuhan untuk menguji pengaruh kausal (sebab-akibat) yang diajukan dalam hipotesis penelitian, yakni pengaruh variabel independen Literasi Digital dan Kecerdasan Emosional terhadap variabel dependen Kesiapan Kerja sebagai melalui perantara Motivasi Kerja yang berperan sebagai variabel intervening.

2.2. Responden

Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa pada program studi Sistem Informasi dan Informatika yang sudah mengambil matakuliah Transformasi Digital dan Semester VI yang mana harus sudah menyiapkan diri untuk menyiapkan karier.

2.3. Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data dalam studi ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan memanfaatkan layanan Google Form. Kuesioner tersebut berisi serangkaian pernyataan tertutup dengan opsi jawaban berdasarkan skala Likert lima poin (1–5). Instrumen ini disusun untuk mengukur berbagai indikator dari setiap variabel penelitian, sehingga data yang didapatkan diharapkan mampu menggambarkan secara akurat kondisi aktual yang dialami oleh subjek penelitian.

2.4. Analisa Data

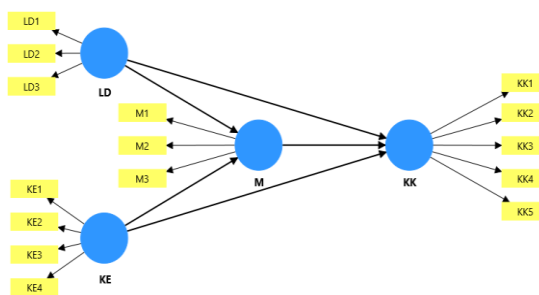
Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS sebagai alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Pemilihan SmartPLS didasarkan pada kemampuannya dalam mengolah data tanpa mensyaratkan distribusi normal multivariat. SmartPLS menghitung nilai setiap variabel laten melalui kombinasi linear dari indikator-indikator (variabel manifest), yang selanjutnya digunakan sebagai proksi dari variabel asli. Pendekatan SEM dengan SmartPLS

mencakup dua model utama, yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*. *Outer Model* berfungsi untuk menjelaskan kontribusi setiap indikator terhadap variabel laten, sehingga memungkinkan identifikasi indikator yang dominan. Sementara itu, *Inner Model* digunakan untuk menganalisis pengaruh kausal dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. (Hair et al. 2021).

2.5. Definisi Variabel

- a. Literasi digital didefinisikan sebagai kapabilitas komprehensif dalam mengakses, mengelola, mengevaluasi, hingga memproduksi informasi secara aman melalui media teknologi guna menunjang aktivitas profesional maupun kewirausahaan. Kecakapan ini merupakan kompetensi fundamental yang esensial bagi peserta didik tanpa memandang batasan usia maupun bidang studi. Berbagai literatur ilmiah mengonfirmasi bahwa penguasaan literasi digital yang superior berkorelasi positif dengan tingginya peluang akselerasi karier serta fleksibilitas adaptasi individu di ekosistem kerja yang dinamis, jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki literasi digital rendah. (Putri & Supriansyah, 2021).
Indikator: Keterampilan teknis (*digital skills*), Kecepatan adaptasi teknologi baru, keamanan digital (*digital safety*).
- b. Kecerdasan Emosional merujuk pada kapasitas seseorang dalam mengidentifikasi, meregulasi, dan mengomunikasikan kondisi afektif pribadinya, sekaligus memiliki kepekaan untuk memahami keadaan emosional individu di sekitarnya. (Februslita et al., 2025).
Indikator: Pengendalian emosi, Konsistensi pengembangan diri, Kesadaran sosial dan berempati, kemampuan merespon secara adaptif.
- c. Motivasi adalah dorongan psikologis internal mahasiswa untuk mengaktualisasikan diri dan mencapai tujuan karier di masa depan. (Fuada et al., 2025).
Indikator : dorongan pemenuhan pengembangan ilmu, Keyakinan atas kompetensi personal, Kegigihan motivasional.
- d. Kesiapan Kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi komprehensif individu yang mengintegrasikan aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap guna menghadapi serta beradaptasi di ekosistem kerja secara produktif. Kapabilitas ini dibentuk oleh perpaduan antara determinan internal, seperti keyakinan atau efikasi diri, dengan determinan eksternal yang mencakup penguasaan teknis (*hard skills*) dan kecakapan interpersonal (*soft skills*) (Karimah et al., 2025).
Indikator: Keterampilan fungsional, Kemampuan dalam bekerja, Ketahanan terhadap tekanan, Kemampuan berkolaborasi dan kerja team, Orientasi Masa Depan.

Adapun Kerangka pikir:



Gambar 1. Kerangka hubungan antar Konstruk

Berdasarkan model kerangka pemikiran pada Gambar 1, ada 7 Hipotesis dalam analisis *Bootstrapping SmartPLS*

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

H₁: Literasi Digital (LD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (M) mahasiswa Generasi Z.

H₂: Kecerdasan Emosional (KE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (M) mahasiswa Generasi Z.

H₃: Literasi Digital (LD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (KK) mahasiswa Generasi Z.

H₄: Kecerdasan Emosional (KE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (KK) mahasiswa Generasi Z.

H₅: Motivasi Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (KK) mahasiswa Generasi Z.

B. Pengaruh Tidak Langsung / Mediasi (*Indirect Effects*)

H₆: Motivasi Kerja (M) secara signifikan memediasi pengaruh Literasi Digital (LD) terhadap Kesiapan Kerja (KK) mahasiswa Generasi Z.

H₇: Motivasi Kerja (M) secara signifikan memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Kesiapan Kerja (KK) mahasiswa Generasi Z.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini ada sebanyak 116 responden. Jumlah ini sudah memenuhi syarat jumlah responden minimal sebanyak 70 untuk kekuatan statistik (*statistical power*) sebesar 80% dan tingkat signifikansi 5% untuk mendeteksi nilai koefisien determinasi R^2 (Hair et al. 2021).

3.1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) merupakan salah satu prosedur dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) maupun pengujian instrumen penelitian yang bertujuan untuk membuktikan bahwa dua atau lebih variabel laten (konstruk) secara fundamental berbeda dan tidak terjadi tumpang tindih (*overlap*) dalam proses pengukurannya. Dengan demikian, indikator-indikator yang dimiliki oleh suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang lebih kuat dengan konstraknya sendiri dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lain dalam model penelitian. Hasil pengujian validitas diskriminan melalui pendekatan *cross loading* pada model pengukuran disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. *Discriminant validity-Cross Loading*

	KE	KK	LD	M
KE1	0.815	0.726	0.699	0.702
KE2	0.755	0.576	0.476	0.489
KE3	0.719	0.410	0.434	0.509
KE4	0.836	0.608	0.611	0.568
KK1	0.634	0.836	0.650	0.672
KK2	0.654	0.819	0.599	0.602
KK3	0.575	0.769	0.535	0.536
KK4	0.631	0.817	0.591	0.622
KK5	0.514	0.732	0.457	0.469
LD1	0.515	0.495	0.747	0.494
LD2	0.646	0.613	0.854	0.724
LD3	0.556	0.588	0.774	0.652
M1	0.696	0.703	0.691	0.839
M2	0.470	0.447	0.587	0.760
M3	0.589	0.598	0.646	0.823

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa setiap indikator yang diberi tanda kotak menunjukkan nilai cross loading tertinggi pada baris yang bersangkutan dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap konstruk lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator lebih kuat berkorelasi dengan konstruk yang diukurnya sendiri daripada dengan konstruk lain dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persyaratan validitas diskriminan untuk seluruh indikator penelitian telah terpenuhi secara memadai.

Pengujian validitas diskriminan pada tingkat variabel dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted ($\sqrt{AVE}$) suatu konstruk terhadap koefisien korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model. Suatu variabel laten dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai $\sqrt{AVE}$ lebih besar dibandingkan seluruh nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain

Tabel 2. *Discriminant validity-Fornell-Larcker criterion*

	KE	KK	LD	M
KE	0.782			
KK	0.760	0.795		
LD	0.726	0.718	0.793	
M	0.737	0.736	0.787	0.808

Berdasarkan Tabel 2, nilai diagonal (akar kuadrat AVE) dari variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan semua nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya (angka-angka di bawah atau di sebelah kirinya). Maka dapat disimpulkan variabel Kecerdasan Emosional, Kesiapan Kerja, Literasi Digital, dan Motivasi adalah Valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency reliability*) bertujuan untuk memastikan tingkat keandalan dan konsistensi indikator-indikator dalam mengukur setiap konstruk. Pada pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

dengan perangkat lunak SmartPLS 4, evaluasi reliabilitas untuk konstruk dengan indikator reflektif diukur menggunakan tiga parameter utama, yaitu *Cronbach's Alpha*, ρ_a , dan *Composite Reliability* (ρ_c). Berdasarkan standar yang direkomendasikan dalam literatur PLS-SEM modern, suatu konstruk dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila ketiga nilai parameter tersebut melebihi ambang batas 0,70.(Hair et al. 2021) Hasil perhitungan uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. *Construct reliability and validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_a)	Composite reliability (ρ_c)	Average variance extracted (AVE)
KE	0.790	0.810	0.863	0.612
KK	0.855	0.862	0.896	0.633
LD	0.706	0.720	0.835	0.629
M	0.736	0.753	0.849	0.652

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, nilai *Composite Reliability* untuk seluruh variabel laten yang disajikan dalam Tabel 3 menunjukkan angka di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa uji reliabilitas telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hasil ini diperkuat oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang juga mempunyai nilai di atas ambang batas standar. Secara metodologis, suatu variabel laten dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* mencapai minimum 0,7, seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

3.2. Evaluasi Model struktural *Inner model*

Model struktural atau *inner model* dalam PLS-SEM adalah bagian yang menunjukkan hubungan kausal antar konstruk laten. Evaluasi *inner model* difokuskan pada penilaian signifikansi dan relevansi koefisien jalur (*path coefficients*), serta kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi konstruk tersebut. Salah satu ukuran utama yang digunakan adalah koefisien determinasi (R^2), yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana model mampu menerangkan variasi pada konstruk endogen.

Uji R^2

Evaluasi model struktural PLS-SEM ditinjau dari nilai R^2 , hasil perhitungan ditunjukkan pada Tabel 4 Sebagai berikut:

Tabel 4. *R-square*

	R-square	R-square adjusted
KK	0.658	0.649
M	0.688	0.683

Berdasarkan Tabel 4, data menunjukkan bahwa Kesiapan Kerja mempunyai nilai R^2 0,658 dan Motivasi mempunyai nilai R^2 0,688, model mempunyai kemampuan yang baik dalam memprediksi. Nilai $R^2 = 0,658$ hal ini berarti 65,8% varians dari Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh model ini, sementara 34,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji t

Hasil pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis model struktural (*inner model*) untuk menentukan pengaruh parsial dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan menggunakan p-value sebagai dasar pengambilan keputusan. Secara konvensional, suatu

hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hasil pengujian pengaruh parsial ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. *Mean, STDEV, T values, p values*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KE -> KK	0.505	0.502	0.102	4.926	0.000
KE -> M	0.334	0.337	0.081	4.116	0.000
LD -> KK	0.351	0.353	0.088	4.002	0.000
LD -> M	0.555	0.551	0.071	7.861	0.000
M -> KK	0.269	0.267	0.101	2.675	0.007

Berdasarkan Tabel 5, seluruh nilai $p\text{-value}$ (0,000 dan 0,007) berada jauh di bawah tingkat signifikansi standar $\alpha = 0,05$. Seluruh nilai T-statistik (mulai dari 2,675 hingga 7,861) lebih besar dari nilai T-tabel / nilai kritis 1,96, dengan pengujian dua arah / *two-tailed* pada tingkat kepercayaan 95%. Sehingga hasil pengujian dua indikator utama yaitu P-Values dan T -statistik seluruh hipotesis pengaruh langsung dalam model ini diterima dan hubungannya adalah positif

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung (efek mediasi), diperlukan analisis yang menelaah peran suatu konstruk sebagai variabel mediasi (*intervening*). Dalam hal ini, konstruk Motivasi berfungsi sebagai perantara hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Pengambilan kesimpulan mengenai ada tidaknya peran mediasi dari variabel Motivasi didasarkan pada hasil pengujian *Specific Indirect Effects* yang disajikan dalam Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. *Specific indirect effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KE -> M -> KK	0.090	0.090	0.042	2.116	0.034
LD -> M -> KK	0.149	0.147	0.058	2.571	0.010

Hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa kedua jalur pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan secara statistik. Pada jalur Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Kesiapan Kerja (KK) melalui Motivasi Kerja (M), diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,034 ($< 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar 2,116 ($> 1,96$). Sementara itu, pada jalur Literasi Digital (LD) terhadap Kesiapan Kerja (KK) melalui Motivasi Kerja (M), diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,010 ($< 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar 2,571 ($> 1,96$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya peran mediasi dari variabel Motivasi Kerja (M) pada hubungan antara Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Kesiapan Kerja (KK) maupun antara Literasi Digital (LD) terhadap Kesiapan Kerja (KK) secara empiris diterima.

3.3. Analisis Pengaruh Struktural (*Inner Model*)

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan metode PLS-SEM, analisis hasil penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama: pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) dan pengujian pengaruh tidak langsung/mediasi (*indirect effects*).

Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis pengaruh langsung dalam model penelitian ini diterima dengan nilai signifikansi (P-value) $< 0,05$. Secara spesifik, hasilnya diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Kesiapan Kerja (KK)
Kecerdasan Emosional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Koefisien = 0,505; P-value = 0,000). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang (seperti kemampuan mengelola emosi dan empati), maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dalam menghadapi dunia profesional.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Motivasi (M)
Kecerdasan Emosional juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Koefisien = 0,334; P-value = 0,000). Artinya, individu yang cerdas secara emosional cenderung memiliki dorongan motivasi yang lebih baik.
3. Pengaruh Literasi Digital (LD) terhadap Kesiapan Kerja (KK)
Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Koefisien = 0,351; P-value = 0,000). Keterampilan dalam menggunakan dan memahami teknologi digital secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan individu untuk memasuki lapangan pekerjaan.
4. Pengaruh Literasi Digital (LD) terhadap Motivasi (M)
Jalur ini menunjukkan pengaruh langsung terkuat dalam model penelitian (Koefisien = 0,555; P-value = 0,000). Pemahaman literasi digital yang mumpuni sangat terbukti secara empiris mampu mendorong motivasi individu secara signifikan.
5. Pengaruh Motivasi (M) terhadap Kesiapan Kerja (KK)
Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Koefisien = 0,269; P-value = 0,007). Meskipun koefisiennya merupakan yang terkecil di antara pengaruh langsung lainnya, motivasi tetap menjadi faktor penting yang secara nyata membentuk kesiapan kerja seseorang.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung / Mediasi (*Specific Indirect Effects*)

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga membuktikan peran Motivasi (M) sebagai variabel intervening (mediator). Berdasarkan hasil uji statistik, kedua hipotesis mediasi dinyatakan diterima:

1. Peran Motivasi Memediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja (KE $\rightarrow$ M $\rightarrow$ KK)
Motivasi terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja (Koefisien = 0,090; P-value = 0,034). Karena pengaruh langsung KE terhadap KK juga signifikan, maka jenis mediasi ini bersifat mediasi parsial (*partial mediation*). Artinya, kecerdasan emosional tidak hanya mampu meningkatkan kesiapan kerja secara langsung, tetapi juga bisa melaluinya dengan cara menumbuhkan motivasi terlebih dahulu.
2. Peran Motivasi memediasi Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja (LD $\rightarrow$ M $\rightarrow$ KK)
Motivasi terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja (Koefisien = 0,149; P-value = 0,010). Sama halnya dengan jalur sebelumnya, ini juga merupakan mediasi parsial. Efek mediasi ini tergolong lebih kuat dibandingkan peran mediasinya pada kecerdasan emosional. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan literasi digital akan memicu motivasi yang lebih tinggi, yang pada proses selanjutnya akan bermuara pada peningkatan kesiapan kerja.

Kesiapan Kerja (KK) dibentuk secara simultan oleh kombinasi *soft skills* (Kecerdasan Emosional) dan *hard skills* era modern (Literasi Digital). Lebih lanjut, dorongan internal dari dalam diri berupa Motivasi memegang peranan krusial sebagai jembatan yang menguatkan dampak positif dari kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap kesiapan kerja individu.(Budiarti, Ubaidillah, and Firdaus 2024)

Temuan studi ini menegaskan peran krusial Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi yang mengonversi Literasi Digital dan Kecerdasan Emosional menjadi Kesiapan Kerja yang aktual. Guna merespons hasil tersebut, institusi perguruan tinggi disarankan untuk melakukan optimalisasi strategis terhadap program pembekalan karier yang sudah berjalan melalui dua pendekatan utama. Pertama, meningkatkan mutu dan relevansi *Project-Based Learning* (PBL) agar selaras dengan kompleksitas industri kontemporer, dengan menitikberatkan pada proses pemecahan masalah demi menstimulasi motivasi intrinsik mahasiswa. Kedua, mengimplementasikan evaluasi terukur atas integrasi *soft skills* melalui mekanisme umpan balik (*feedback loop*) yang terstruktur pasca-proyek, sehingga dosen dapat memberikan penilaian psikologis yang transparan mengenai manajemen emosi dan dinamika kelompok sebelum mahasiswa memasuki dunia kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Literasi Digital dan Kecerdasan Emosional terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Generasi Z. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berdampak positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja.
- b. Motivasi Kerja secara signifikan mampu bertindak sebagai variabel mediator parsial (*partial mediation*) yang menjembatani pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja. Jalur mediasi Literasi Digital terbukti memberikan dampak yang lebih kuat dibandingkan Kecerdasan Emosional.
- c. Kesiapan kerja mahasiswa di era transformasi digital tidak dapat direduksi hanya pada kepemilikan *hard skills* (teknologi) atau *soft skills* (pengendalian emosi) semata. Literasi digital dan kecerdasan emosional yang tinggi bertindak sebagai "kapabilitas potensial" yang baru akan bertransformasi menjadi Kesiapan Kerja aktual ketika mahasiswa memiliki dorongan psikologis internal berupa Motivasi Kerja yang kuat.

SARAN

Model penelitian ini membuktikan bahwa Kesiapan Kerja dipengaruhi oleh variabel dalam model sebesar 65,8% ($R^2 = 0,658$). Hal ini berarti masih terdapat 34,2% varians yang dipengaruhi oleh faktor lain. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel eksternal seperti dukungan lingkungan sosial (*social support*), resiliensi (*resilience*), atau kelincahan belajar (*learning agility*)

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Universitas Tiga Serangkai yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas, juga kepada semua pihak yang mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Rina, Silva Nur'aini, Luluwatun Nazla, Siti Hanapiah, Lina Marlina, and Article History. 2023. "Tantangan Dan Peluang Dalam Dunia Kerja." *Journal of Economics and Business* 1(1):1–8.
- Budiarti, Ema, Hasan Ubaidillah, and Vera Firdaus. 2024. "Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Angkatan Tahun 2020/2021." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5(2):6131–44.
- Februslita, Inka, Marta Widian Sari, and Mutia Seplinda. 2025. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Hardiness Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia Yptk Padang." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 8(1):63–72. doi:10.57093/metansi.v8i1.358.
- Fuada, Dyah Tuhrohul, Putri Ayunda Anggraeni, Adhelia Cahya Puspita, and Vera Firdaus. 2025. "Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, Dan Kesempatan Bimbingan Karir Kesiapan Kerja Generasi Z." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 5(1):650–65.
- Hair, Joseph F., Hult, G. Tomas M. Jr., Christian M. Ringle, Marko, Danks, Nicholas P. Sarstedt, and Soumya Ray. 2021. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer.
- Hasani, Rizka, and Iskandar Ali Alam. 2025. "Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung." *ECo-Buss* 7(3):1774–85. doi:10.32877/eb.v7i3.2047.
- Kadewi Sumbawati, Novi, Amirul Mukminin, Prodi Manajemen, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. 2025. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z Kota Bima." *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi* 8(1). <http://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/index>.
- Karimah, Isnah, Muhammad Nuskan Abdi, Muhammad Mufid, Universitas Pekalongan, and Uin Kh Abdurrahman Wahid. 2025. "Peran Literasi Digital, Adaptabilitas Dan Self Efficacy Dalam Memengaruhi Kesiapan Kerja Gen Z Di Era Transformasi Teknologi." *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* 8(1):41–52. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/1355>.
- Nurjaman, Jajang, Dedy Suryadi, and Sri Rahayu. 2023. "Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Pendidikan Indonesia." *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan* 3(1):1–10. doi:10.17509/jptb.v3i1.56895.

- Permana Putri, Amanda, Alia Ghaisani, and Vivi Rahmada Repka. 2025. *Analisis Pemahaman Literasi Digital Mahasiswa Universitas Lia Di Era Transformasi Digital*. Vol. 01. <https://jurnal.universitaslia.ac.id/index.php/mdlia>.
- Putri, Rika Yuliana, and Supriansyah Supriansyah. 2021. "Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Sekolah Menengah Kejuruan." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3(5):3007–17. doi:10.31004/edukatif.v3i5.1055.
- Sari, Ratna Puspita, Eka Putri, Arie Widyastuti, and Info Artikel. 2025. "Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Di SMK Sandikta Bekasi." *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan (AJPP)* 4(3):366–73. <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp><http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>