



Analisis Kinerja dan Dampak Variabel Determinan Terhadap Minat Kerja dan Kesiapan Kerja

Julius Nursyamsi¹, Edi Sukirman^{1,*}, Joko Utomo¹, Makmun²

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia

Jl. Margonda Raya, Pondok Cina, Kec. Beji, 16424, Kota Depok, Jawa Barat, Indonesia

² Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia

Jl. Margonda Raya, Pondok Cina, Kec. Beji, 6424, Kota Depok, Jawa Barat, Indonesia

Email: ¹ jnursyamsi@staff.gunadarma.ac.id, ^{2,*} ediskm@staff.gunadarma.ac.id,

³ jutomo1073@gmail.com, ⁴ makmun@staff.gunadarma.ac.id

Email Penulis Korespondensi: diskm@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, self-esteem, dan soft skills terhadap minat kerja dan kesiapan kerja, serta menguji peran minat kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara ketiga variabel determinan tersebut dengan kesiapan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 500 orang yang memenuhi kriteria penelitian, sedangkan sampel penelitian berjumlah 200 responden yang dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), pengujian hipotesis melalui bootstrapping, serta analisis predictive relevance (Q^2), effect size (f^2), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, self-esteem, dan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja maupun kesiapan kerja. Soft skills merupakan variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap minat kerja dan kesiapan kerja dibandingkan variabel lainnya. Selain itu, minat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja serta mampu memediasi secara parsial pengaruh self-efficacy, self-esteem, dan soft skills terhadap kesiapan kerja. Nilai Q^2 dan R^2 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Temuan ini memperkuat Social Cognitive Career Theory (SCCT) dan CareerEDGE Employability Model yang menegaskan bahwa kesiapan kerja dibentuk melalui interaksi faktor psikologis, kompetensi nonteknis, dan motivasi karier. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas bukti empiris mengenai peran mediasi minat kerja dalam pembentukan kesiapan kerja, serta memberikan kontribusi praktis bagi perguruan tinggi, lembaga pendidikan vokasi, dan organisasi dalam merancang program pengembangan self-efficacy, self-esteem, dan terutama soft skills guna meningkatkan kesiapan kerja lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di era transformasi digital.

Kata Kunci: Self-Efficacy; Self-Esteem; Soft Skills; Minat Kerja; Kesiapan Kerja

Abstract—This study aims to analyze the effects of self-efficacy, self-esteem, and soft skills on job interest and work readiness, as well as to examine the mediating role of job interest in the relationship between these three determinant variables and work readiness. The study employed a quantitative approach. The research population consisted of 500 individuals who met the predetermined research criteria, while the sample comprised 200 respondents, selected using a non-probability sampling technique with a purposive sampling method. Primary data were collected through a structured questionnaire measured using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The analytical procedures included the evaluation of the measurement model (outer model), structural model (inner model), hypothesis testing through bootstrapping, as well as predictive relevance (Q^2), effect size (f^2), and coefficient of determination (R^2) analyses. The findings indicate that self-efficacy, self-esteem, and soft skills have positive and significant effects on both job interest and work readiness. Among these variables, soft skills exert the strongest influence on both job interest and work readiness. Furthermore, job interest has a positive and significant effect on work readiness and partially mediates the relationships between self-efficacy, self-esteem, soft skills, and work readiness. The Q^2 and R^2 values demonstrate that the proposed model possesses strong predictive capability in explaining the relationships among the variables. These findings reinforce the Social Cognitive Career Theory (SCCT) and the CareerEDGE Employability Model, emphasizing that work readiness is developed through the interaction of psychological factors, non-technical competencies, and career motivation. This study contributes theoretically by extending empirical evidence regarding the mediating role of job interest in the development of work readiness and contributes practically by providing insights for higher education institutions, vocational education providers, and organizations in designing programs that enhance self-efficacy, self-esteem, and particularly soft skills to improve graduates' work readiness in response to the demands of the digital transformation era.

Keywords: Self-Efficacy; Self-Esteem; Soft Skills; Job Interest; Work Readiness

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, revolusi industri 4.0, transformasi menuju *Society 5.0*, serta pesatnya pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah secara fundamental karakteristik pasar kerja global. Organisasi tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis (*hard skills*), tetapi juga individu yang mampu beradaptasi terhadap perubahan, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, serta memiliki kemampuan belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*). Pergeseran tersebut menyebabkan konsep kesiapan kerja (*work readiness*) menjadi salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan lulusan perguruan tinggi maupun sekolah vokasi dalam melakukan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia profesional. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak lagi dipandang sebagai hasil dari pencapaian akademik semata, melainkan merupakan integrasi antara kompetensi, karakter psikologis, serta kemampuan interpersonal yang dimiliki individu (Ikonomou et al., 2025). Laporan *World*





Economic Forum (WEF) dalam *The Future of Jobs Report 2025* menjelaskan bahwa perubahan teknologi, perkembangan kecerdasan buatan, transisi menuju ekonomi hijau, perubahan demografi, serta dinamika geopolitik akan menjadi faktor utama yang membentuk pasar kerja global hingga tahun 2030. WEF memperkirakan sekitar 39% keterampilan inti pekerja akan mengalami perubahan, sedangkan sekitar 63% perusahaan menyatakan bahwa kesenjangan keterampilan (*skills gap*) merupakan hambatan terbesar dalam proses transformasi bisnis. Selain itu, diproyeksikan akan tercipta sekitar 170 juta lapangan pekerjaan baru, namun pada saat yang sama sekitar 92 juta pekerjaan akan tergantikan, sehingga menghasilkan peningkatan bersih sekitar 78 juta pekerjaan hingga tahun 2030. Temuan tersebut menunjukkan bahwa individu tidak cukup hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga harus memiliki kemampuan beradaptasi, resiliensi, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi agar mampu bersaing dalam pasar kerja yang semakin dinamis (International Labour Organization, 2025).

Pandangan serupa disampaikan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD, 2025) yang menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital dan artificial intelligence telah mengubah pola kebutuhan kompetensi tenaga kerja secara signifikan. Organisasi modern semakin menekankan pentingnya kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, kemampuan belajar mandiri, serta adaptasi terhadap perubahan dibandingkan hanya mengandalkan kompetensi teknis. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi psikologis dan *soft skills* menjadi investasi penting dalam meningkatkan daya saing lulusan pendidikan tinggi di pasar kerja global. Fenomena global tersebut juga terjadi di Indonesia. Meskipun jumlah lulusan perguruan tinggi dan sekolah vokasi terus meningkat setiap tahun, daya serap tenaga kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan tersebut. Kondisi ini menyebabkan sebagian lulusan mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Berbagai publikasi (BPS, 2025) menunjukkan bahwa kualitas kesempatan kerja dan peningkatan kompetensi tenaga kerja masih menjadi tantangan pembangunan nasional. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan riil dunia industri (*skill mismatch*). Banyak lulusan memiliki kemampuan akademik yang memadai, namun belum memiliki kesiapan kerja yang optimal karena rendahnya kemampuan komunikasi, adaptasi, kerja sama tim, maupun kepercayaan diri ketika menghadapi proses seleksi kerja.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dibentuk oleh kompetensi akademik, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik psikologis individu. Salah satu faktor yang banyak dibahas dalam literatur adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Menurut (Bandura, 1997), individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih optimis, berani mengambil tantangan, memiliki motivasi belajar yang tinggi, serta mampu bertahan menghadapi berbagai hambatan. Dalam konteks pengembangan karier, *self-efficacy* mendorong individu untuk lebih aktif mencari informasi pekerjaan, meningkatkan kompetensi, mengikuti pelatihan, dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, *self-efficacy* dipandang sebagai salah satu determinan utama yang memengaruhi minat kerja maupun kesiapan kerja.

Selain *self-efficacy*, *self-esteem* juga menjadi faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja. Menurut (Orth & Robins, 2014) menjelaskan bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi menyeluruh individu terhadap nilai dan keberhargaan dirinya sendiri. Individu yang memiliki *self-esteem* positif akan memandang dirinya sebagai pribadi yang kompeten, bernilai, dan layak memperoleh keberhasilan sehingga lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* rendah cenderung lebih mudah mengalami keraguan, kecemasan, bahkan menghindari tantangan baru. Dalam konteks dunia kerja, *self-esteem* yang tinggi akan meningkatkan keberanian individu mengikuti proses rekrutmen, menghadapi persaingan, serta mampu menerima kegagalan sebagai bagian dari proses pengembangan karier.

Faktor psikologis tersebut perlu didukung oleh *soft skills* sebagai kompetensi nonteknis yang menjadi kebutuhan utama dunia industri saat ini. *Soft skills* merupakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal yang meliputi komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, kemampuan berpikir kritis, penyelesaian masalah, manajemen waktu, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Robbins & Judge, 2017). Berbagai survei ketenagakerjaan internasional menunjukkan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan kandidat yang memiliki *soft skills* yang baik dibandingkan hanya mengandalkan prestasi akademik. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skills* merupakan modal penting dalam membentuk kesiapan kerja lulusan di era transformasi digital.

Secara teoritis, hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem*, *soft skills*, minat kerja, dan kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh (Lent et al., 1994), SCCT menjelaskan bahwa keputusan karier seseorang merupakan hasil interaksi antara faktor personal, pengalaman belajar, lingkungan, keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*), harapan terhadap hasil (*outcome expectations*), dan minat karier (*career interests*). Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya akan mengembangkan minat terhadap bidang pekerjaan tertentu, kemudian terdorong mempersiapkan diri sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, minat kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara faktor-faktor personal dengan kesiapan kerja, sehingga sangat relevan digunakan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Model konseptual tersebut diperkuat oleh *CareerEDGE Employability Model* yang dikembangkan oleh (Pool & Sewell, 2007). Model ini menjelaskan bahwa kesiapan kerja dibentuk melalui integrasi antara pengalaman kerja (*experience*), pengetahuan bidang ilmu (*degree subject knowledge*), keterampilan umum (*generic skills*), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), refleksi diri, *self-confidence*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*. Dengan demikian, kesiapan kerja bukan hanya merupakan hasil penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga merupakan hasil interaksi berbagai aspek psikologis dan sosial yang dimiliki individu.



Meskipun hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem*, *soft skills*, minat kerja, dan kesiapan kerja telah banyak dibahas dalam literatur, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi sehingga membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Berbagai studi menunjukkan bahwa faktor psikologis dan kompetensi nonteknis merupakan determinan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja, namun mekanisme hubungan antarvariabel tersebut belum memberikan kesimpulan yang seragam.

Penelitian (Zhao et al., 2021) mengadopsi *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) untuk menganalisis pengaruh *teacher knowledge transfer*, *self-efficacy*, dan *deep approach to learning* terhadap *student employability* di Taiwan dan Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employability* dan berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara proses pembelajaran dengan kesiapan memasuki dunia kerja. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Akan tetapi, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel *self-efficacy* tanpa mempertimbangkan peran *self-esteem* maupun *soft skills* dalam membentuk kesiapan kerja. Penelitian (Wang et al., 2022) juga menemukan bahwa *general self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employability*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *achievement motivation* dan *career aspirations*. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya akan memiliki aspirasi karier yang lebih tinggi sehingga meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja. Namun demikian, penelitian tersebut lebih berorientasi pada *employability* mahasiswa dengan kondisi ekonomi tertentu dan belum mengintegrasikan faktor *self-esteem* maupun *soft skills* sebagai determinan utama kesiapan kerja.

Selanjutnya, (Mahesti & Waskito, 2026) menunjukkan bahwa *soft skills* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work readiness*, sedangkan pengalaman kerja paruh waktu berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasarkan pada perspektif SCCT dan menegaskan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, serta keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z. Namun demikian, penelitian tersebut belum mempertimbangkan minat kerja (*career interest*) sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan *self-efficacy* dan *soft skills* dengan kesiapan kerja. Penelitian (Hafizd & Kahar, 2025) menemukan bahwa *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif terhadap *job readiness* mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis internal berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja, namun penelitian tersebut belum memasukkan *self-esteem* dan *soft skills* sebagai variabel independen dalam model penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat beberapa *research gap* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Sebagian besar penelitian hanya menguji pengaruh *self-efficacy* atau *soft skills* secara terpisah terhadap *employability* maupun *work readiness*, sedangkan penelitian yang mengintegrasikan *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* dalam satu model konseptual masih relatif terbatas. Penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan *employability*, *career aspiration*, atau *achievement motivation* sebagai variabel mediasi, sementara penggunaan *minat kerja* sebagai variabel intervening dalam menjelaskan terbentuknya kesiapan kerja masih jarang dilakukan. Perkembangan *artificial intelligence*, digitalisasi, dan perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja pasca-pandemi menuntut adanya model konseptual baru yang mampu menjelaskan bagaimana faktor psikologis dan kompetensi nonteknis secara simultan membentuk minat kerja dan kesiapan kerja sesuai karakteristik pasar kerja saat ini.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teori, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini menawarkan model konseptual yang mengintegrasikan *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* sebagai variabel determinan terhadap kesiapan kerja, dengan minat kerja sebagai variabel mediasi. Model ini diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai proses terbentuknya kesiapan kerja, sekaligus memperluas penerapan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dalam konteks pengembangan karier mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* terhadap minat kerja dan kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi minat kerja. Secara khusus, penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap minat kerja; (2) menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap minat kerja; (3) menganalisis pengaruh *soft skills* terhadap minat kerja; (4) menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja; (5) menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap kesiapan kerja; (6) menganalisis pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja; (7) menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja; serta (8) menguji peran mediasi minat kerja dalam hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memperkaya pengembangan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dengan mengintegrasikan tiga determinan utama, yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills*, dalam menjelaskan pembentukan minat kerja dan kesiapan kerja. Penelitian ini juga memperluas implementasi *CareerEDGE Employability Model* dengan menempatkan minat kerja sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh faktor personal terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi perguruan tinggi, sekolah vokasi, dan lembaga pelatihan dalam menyusun kurikulum, program pengembangan *soft skills*, layanan konseling karier, serta kegiatan peningkatan *self-efficacy* dan *self-esteem* mahasiswa agar memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan kompetensi pada era digital dan kecerdasan buatan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) melalui metode asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel laten, yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, *soft skills*, minat kerja, dan kesiapan kerja, berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian eksplanatori bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian model empiris menggunakan analisis statistik sehingga mampu memberikan penjelasan mengenai besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian (Hair et al., 2017).

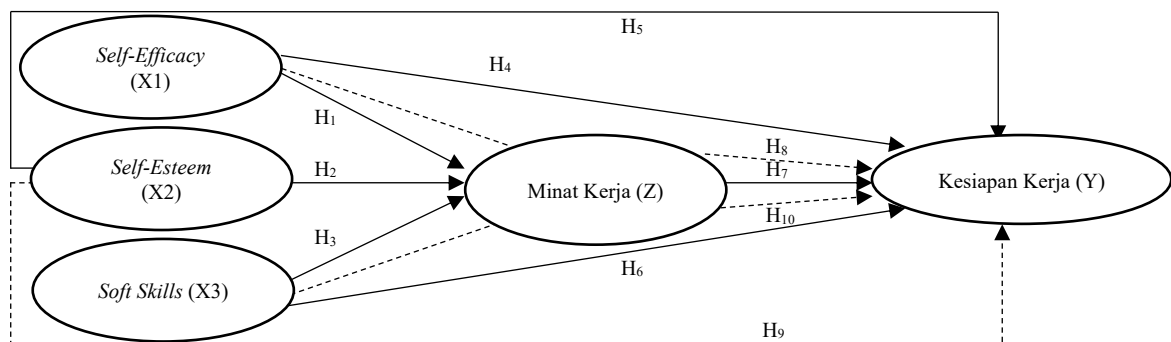
Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner tertutup (*closed-ended questionnaire*). Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *daring* menggunakan *Google Forms* dan secara *luring* kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian utama, kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji coba (*pilot test*) terhadap sejumlah responden untuk memastikan kejelasan butir pertanyaan, validitas isi (*content validity*), serta reliabilitas instrumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir dan lulusan perguruan tinggi yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja atau sedang mencari pekerjaan. Populasi tersebut dipilih karena kelompok ini berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja sehingga memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian mengenai pembentukan minat kerja dan kesiapan kerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti (Sekaran & Bougie, 2020). Adapun kriteria responden meliputi: (1) mahasiswa tingkat akhir atau lulusan perguruan tinggi; (2) berusia minimal 20 tahun; (3) belum bekerja tetap atau sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja; serta (4) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Penentuan ukuran sampel mengacu pada pendapat (Sekaran & Bougie, 2016) yang menyatakan bahwa ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif berkisar antara 30 hingga 500 responden. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada rekomendasi (Hair et al., 2017) dalam analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, yaitu jumlah sampel minimal memenuhi aturan *10-times rule*, yakni sepuluh kali jumlah indikator formatif atau sepuluh kali jumlah jalur struktural terbesar yang menuju suatu konstruk endogen. Untuk memperoleh hasil estimasi yang stabil dan memiliki daya prediksi yang baik, penelitian ini menggunakan jumlah responden minimal 200 orang.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, dan data sekunder yang berasal dari jurnal ilmiah, buku referensi, laporan World Economic Forum (WEF), *International Labour Organization* (ILO), *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), Badan Pusat Statistik (BPS), serta berbagai dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas *self-efficacy* (X1), *self-esteem* (X2), dan *soft skills* (X3) sebagai variabel independen, minat kerja (Z) sebagai variabel intervening, serta kesiapan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Pengukuran *self-efficacy* diadaptasi dari konsep (Bandura, 1997) yang meliputi dimensi *level*, *strength*, dan *generality*. Variabel *self-esteem* mengacu pada konsep (Orth & Robins, 2014) yang terdiri atas dimensi penghargaan diri positif dan negatif. Variabel *soft skills* diadaptasi dari (Robbins & Judge, 2017), yang meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, kemampuan berpikir kritis, adaptabilitas, dan manajemen waktu. Variabel minat kerja (*career interest*) merupakan kecenderungan individu untuk menunjukkan ketertarikan, perhatian, dan preferensi terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu yang mendorong seseorang untuk mengeksplorasi, memilih, serta mengembangkan karier sesuai potensi dan kompetensi yang dimiliki. Minat kerja berperan sebagai faktor motivasional yang memengaruhi pilihan karier, perilaku pencarian kerja, dan kesiapan memasuki dunia kerja (Brown & Lent, 2021). Sementara itu, kesiapan kerja diukur berdasarkan model CareerEDGE yang dikembangkan oleh (Pool & Sewell, 2007), yang meliputi kompetensi profesional, keterampilan umum (*generic skills*), pengalaman, kecerdasan emosional, serta kesiapan menghadapi lingkungan kerja. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini digambarkan melalui kerangka konseptual pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1, penelitian ini terdiri atas lima konstruk laten, yaitu *Self-Efficacy* (X1), *Self-Esteem* (X2), dan *Soft Skills* (X3) sebagai variabel eksogen (*independent variables*), Minat Kerja (Z) sebagai variabel intervening (mediator), serta Kesiapan Kerja (Y) sebagai variabel endogen (*dependent variable*). Model konseptual ini menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel sehingga mampu menjelaskan mekanisme pembentukan kesiapan kerja secara lebih komprehensif. Secara struktural, model penelitian menguji tiga kelompok hubungan utama. Pertama, hubungan antara variabel determinan terhadap minat kerja, yaitu pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* terhadap minat kerja. Kedua, hubungan langsung antara variabel determinan terhadap kesiapan kerja. Ketiga, hubungan tidak langsung melalui minat kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana faktor psikologis dan kompetensi nonteknis dapat meningkatkan kesiapan kerja individu.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahap pertama adalah analisis deskriptif, yang bertujuan menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap indikator penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai outer loading ($>0,70$) dan *Average Variance Extracted* (AVE) ($>0,50$), sedangkan validitas diskriminan dianalisis menggunakan kriteria Fornell–Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) ($<0,90$). Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dengan nilai minimum sebesar 0,70 (Hair et al., 2022).

Tahap berikutnya adalah evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan melalui pengujian nilai koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2) menggunakan prosedur *blindfolding*, serta PLSpredict untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebagai ukuran kesesuaian model (*model fit*), dengan nilai SRMR $< 0,08$ menunjukkan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Selain menguji pengaruh langsung, penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk mengetahui peran minat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap awal analisis dalam *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran (outer model). Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk laten secara akurat, konsisten, dan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel pada model struktural. Evaluasi outer model dalam penelitian ini meliputi uji validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas konstruk (*construct reliability*).

Pertama, melakukan uji Validitas konvergen, yaitu untuk menunjukkan sejauh mana indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Menurut (Hair et al., 2017), suatu indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$. Namun demikian, pada penelitian yang masih berada pada tahap pengembangan model atau penelitian di bidang ilmu sosial, nilai outer loading antara 0,60–0,70 masih dapat diterima, selama nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk telah memenuhi batas minimal 0,50 (Chin, 1998). Berikut adalah hasil pengujian validitas konvergen disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Menggunakan *Loading Factor*

Indikator	Outer loadings	AVE	Hasil
X1.1 <- Self Efficacy	0.913	0.500	Valid
X1.2 <- Self Efficacy	0.913	0.500	Valid
X1.3 <- Self Efficacy	0.822	0.500	Valid
X2.1 <- Self Esteem	0.619	0.500	Valid
X2.2 <- Self Esteem	0.712	0.500	Valid
X2.3 <- Self Esteem	0.757	0.500	Valid
X2.4 <- Self Esteem	0.776	0.500	Valid
X3.1 <- Soft Skills	0.870	0.500	Valid
X3.2 <- Soft Skills	0.765	0.500	Valid
X3.3 <- Soft Skills	0.923	0.500	Valid
X3.4 <- Soft Skills	0.917	0.500	Valid
X3.5 <- Soft Skills	0.901	0.500	Valid
Y1.1 <- Kesiapan Kerja	0.882	0.500	Valid
Y1.2 <- Kesiapan Kerja	0.910	0.500	Valid
Y1.3 <- Kesiapan Kerja	0.908	0.500	Valid



Indikator	Outer loadings	AVE	Hasil
Y1.4 <- Kesiapan Kerja	0.882	0.500	Valid
Z1.1 <- Minat Kerja	0.826	0.500	Valid
Z1.2 <- Minat Kerja	0.903	0.500	Valid
Z1.3 <- Minat Kerja	0.826	0.500	Valid
Z1.4 <- Minat Kerja	0.849	0.500	Valid

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada konstruk *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Soft Skills*, Minat Kerja, dan Kesiapan Kerja memiliki nilai outer loading di atas 0,60, dengan sebagian besar indikator bahkan berada di atas 0,70. Nilai loading tertinggi terdapat pada indikator X3.3 (0,923) yang merepresentasikan konstruk *Soft Skills*, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X2.1 (0,619) yang mengukur konstruk *Self-Esteem*. Meskipun demikian, indikator X2.1 masih memenuhi batas minimum yang direkomendasikan, sehingga tetap dipertahankan dalam model penelitian. Selain itu, seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk laten masing-masing. Dengan demikian, setiap konstruk memiliki tingkat validitas konvergen yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian telah mampu merepresentasikan konsep teoritis yang mendasarinya secara memadai. Menurut (Hair et al., 2017), semakin tinggi nilai outer loading, maka semakin besar kontribusi indikator dalam menjelaskan konstruk laten yang diukur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur konstruk *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Soft Skills*, Minat Kerja, dan Kesiapan Kerja.

Selain validitas konvergen, evaluasi model pengukuran juga dilakukan melalui pengujian validitas diskriminan. Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak mengukur konsep yang sama dengan konstruk lainnya. Salah satu metode yang paling banyak digunakan dalam PLS-SEM adalah kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu membandingkan nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) dengan korelasi antar konstruk. Validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Hasil pengujian validitas diskriminan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Validity Discriminant Fornell_Larcker

Construct	Kesiapan Kerja	Minat Kerja	Self Efficacy	Self Esteem	Soft Skills
Kesiapan Kerja	0.896				
Minat Kerja	0.466	0.852			
Self Efficacy	-0.454	-0.188	0.884		
Self Esteem	0.467	0.464	0.056	0.719	
Soft Skills	0.770	0.683	-0.301	0.488	0.877

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa seluruh nilai diagonal ($\sqrt{AVE}$) lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk pada baris maupun kolom yang sama. Sebagai contoh, konstruk Kesiapan Kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,896, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Minat Kerja (0,466), *Self-Efficacy* (-0,454), *Self-Esteem* (0,467), maupun *Soft Skills* (0,770). Demikian pula konstruk *Soft Skills* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,877, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat keunikan yang tinggi sehingga mampu membedakan dirinya dari konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan pendekatan *Fornell-Larcker*, sehingga model pengukuran dapat dinyatakan valid.

Setelah model memenuhi persyaratan validitas, tahap berikutnya adalah mengevaluasi reliabilitas konstruk. Reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator dalam menjelaskan konstruk laten. Dalam analisis PLS-SEM, reliabilitas umumnya diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (CR), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian reliabilitas konstruk ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Construct	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
Kesiapan Kerja	0.918	0.920	0.803
Minat Kerja	0.874	0.884	0.725
Self Efficacy	0.860	0.882	0.781
Self Esteem	0.699	0.727	0.516
Soft Skills	0.924	0.936	0.770

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,727 hingga 0,936. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Selanjutnya, nilai *Cronbach's Alpha* juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Empat konstruk memiliki nilai di atas 0,70, sedangkan konstruk *Self-Esteem* memperoleh nilai 0,699. Nilai *Cronbach's Alpha* yang mendekati 0,70 masih dapat diterima, khususnya pada penelitian eksploratif maupun penelitian ilmu sosial. Oleh karena itu, konstruk *Self-*



Esteem tetap dinyatakan reliabel. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh konstruk juga berada di atas batas minimum 0,50, yaitu berkisar antara 0,516 hingga 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang membentuknya sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen. Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur setiap konstruk laten. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi seluruh kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk tahap evaluasi model struktural (inner model).

3.1.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran (outer model) dinyatakan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi inner model bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan hubungan kausal antar konstruk laten, mengevaluasi kemampuan prediksi model, mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, serta menilai tingkat kecocokan model secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian *Predictive Relevance* (Q^2), *Effect Size* (f^2), dan koefisien determinasi (R^2).

Pengujian *Predictive Relevance* (Q^2) dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model terhadap konstruk endogen. Nilai Q^2 diperoleh melalui prosedur *blindfolding* pada perangkat lunak SmartPLS dengan melihat nilai *cross-validated redundancy*. Menurut Hair et al. (2022), nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif (*predictive relevance*), sedangkan nilai $Q^2 \leq 0$ mengindikasikan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediksi terhadap data observasi. Selain itu, Hair et al. (2022) mengelompokkan kemampuan prediktif berdasarkan nilai Q^2 , yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Hasil pengujian *Predictive Relevance* (Q^2) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	Q^2
Kesiapan Kerja	0,637
Minat Kerja	0,453

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,637 pada variabel Kesiapan Kerja dan 0,453 pada variabel Minat Kerja. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,35, sehingga dapat dikategorikan memiliki kemampuan prediktif yang tinggi (*high predictive relevance*). Dengan demikian, model struktural yang dibangun mampu memprediksi perilaku konstruk endogen secara baik apabila diterapkan pada data atau sampel lain yang memiliki karakteristik serupa. Nilai Q^2 sebesar 0,637 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi variabel Kesiapan Kerja, sedangkan nilai Q^2 sebesar 0,453 mengindikasikan bahwa konstruk Minat Kerja juga memiliki tingkat prediksi yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Soft Skills* mampu menjelaskan perubahan pada Minat Kerja maupun Kesiapan Kerja secara memadai.

Selain mengevaluasi kemampuan prediksi model, penelitian ini juga mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui *Effect Size* (f^2). Nilai f^2 menggambarkan besarnya perubahan nilai R^2 apabila suatu variabel eksogen dikeluarkan dari model. Dengan demikian, ukuran ini menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut (Cohen, 1988), nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh kecil (*small effect*), 0,15 sebagai pengaruh sedang (*medium effect*), dan 0,35 atau lebih sebagai pengaruh besar (*large effect*). Hasil pengujian *Effect Size* (f^2) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Effect Size (f^2)

Variabel	f^2	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0,233	Sedang
<i>Self-Esteem</i>	0,111	Kecil
<i>Soft Skills</i>	0,669	Besar
Minat Kerja	0,040	Kecil

Berdasarkan Tabel 1.6, variabel *Soft Skills* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,669, yang termasuk kategori pengaruh besar (*large effect*). Temuan ini menunjukkan bahwa *Soft Skills* merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan Kesiapan Kerja dibandingkan variabel lainnya. Sebaliknya, variabel *Self-Esteem* hanya memiliki nilai *effect size* sebesar 0,111, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Meskipun demikian, hasil ini tidak berarti bahwa *Self-Esteem* tidak penting dalam membentuk kesiapan kerja. *Self-esteem* tetap memberikan kontribusi terhadap pembentukan kesiapan kerja, namun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan *Soft Skills* dan *Self-Efficacy*.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh model penelitian.



Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2	Kategori
Kesiapan Kerja	0,688	Substantial/Baik
Minat Kerja	0,498	Moderate

Berdasarkan Tabel 6, variabel Kesiapan Kerja memperoleh nilai R^2 sebesar 0,688, yang menunjukkan bahwa 68,8% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Soft Skills*, dan Minat Kerja, sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Menurut (Hair et al., 2017), nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat (*substantial*), 0,50 sedang (*moderate*), dan 0,25 lemah (*weak*). Oleh karena itu, nilai 0,688 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat menuju *substantial*, sehingga layak digunakan untuk menjelaskan pembentukan kesiapan kerja. Selanjutnya, variabel Minat Kerja memperoleh nilai R^2 sebesar 0,498, yang berarti 49,8% variasi minat kerja dapat dijelaskan oleh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Soft Skills*, sedangkan 50,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk kategori moderat, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pembentukan minat kerja.

3.1.3 Pengujian Hipotesis

Setelah model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) dinyatakan memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, serta memiliki kemampuan prediktif yang baik, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS. Teknik bootstrapping merupakan prosedur nonparametrik yang dilakukan melalui proses pengambilan sampel ulang (*resampling*) secara acak dari data asli untuk memperoleh estimasi parameter yang stabil, sehingga tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal pada data penelitian.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan kausal antarvariabel laten yang dibangun dalam model penelitian, baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel mediasi. Parameter yang digunakan dalam mengevaluasi hipotesis meliputi koefisien jalur (path coefficient/original sample), nilai t-statistic, dan nilai p-value. Menurut (Hair et al., 2017), suatu hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai koefisien jalur menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antarvariabel, di mana koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan terhadap sepuluh hipotesis yang terdiri atas tujuh pengaruh langsung dan tiga pengaruh tidak langsung melalui variabel Minat Kerja sebagai variabel mediasi. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Soft Skills* mampu memengaruhi Minat Kerja serta Kesiapan Kerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi. Hasil pengujian bootstrapping disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (β)	T Statistics	P Values	Hasil
Self-Efficacy $\rightarrow$ Minat Kerja	0.214	3.287	0.001	Diterima
Self-Esteem $\rightarrow$ Minat Kerja	0.276	4.012	0.000	Diterima
Soft Skills $\rightarrow$ Minat Kerja	0.512	8.934	0.000	Diterima
Self-Efficacy $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.298	5.462	0.000	Diterima
Self-Esteem $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.136	2.104	0.036	Diterima
Soft Skills $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.547	9.881	0.000	Diterima
Minat Kerja $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.162	2.318	0.021	Diterima
Self-Efficacy $\rightarrow$ Minat Kerja $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.035	2.052	0.041	Diterima (Mediasi Parsial)
Self-Esteem $\rightarrow$ Minat Kerja $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.045	2.478	0.013	Diterima (Mediasi Parsial)
Soft Skills $\rightarrow$ Minat Kerja $\rightarrow$ Kesiapan Kerja	0.083	3.684	0.000	Diterima (Mediasi Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7, seluruh hipotesis penelitian menunjukkan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Soft Skills* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat Kerja maupun Kesiapan Kerja, baik secara langsung maupun melalui Minat Kerja sebagai variabel mediasi.



3.2 Pembahasan Penelitian

3.2.1 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Minat Kerja

Hasil pengujian hipotesis satu (H1) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kerja, dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,214, t-statistic sebesar 3,287, dan p-value sebesar 0,001. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula minat individu untuk memasuki dunia kerja. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah cenderung kurang percaya diri dalam menghadapi persaingan kerja sehingga minat untuk memasuki dunia kerja menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Jiang, 2021) yang menemukan bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career interest* pada karyawan di Tiongkok. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan kariernya cenderung menunjukkan ketertarikan yang lebih besar terhadap pekerjaan dan lebih aktif dalam merencanakan pengembangan karier. Selain itu, *learning goal orientation* memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan minat karier sehingga individu lebih terdorong untuk mengejar pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Temuan serupa juga dilakukan oleh (Luo et al., 2021) dalam penelitian mengenai minat karier di bidang STEM. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap STEM *career interest*, di mana peserta didik yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dalam bidang STEM menunjukkan minat yang lebih besar untuk memilih karier pada bidang tersebut. Dukungan empiris lainnya diperoleh dari penelitian (Mayowan, 2025) yang menggunakan pendekatan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) pada mahasiswa ilmu administrasi di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan *career interest* dan *career choice*, sehingga mahasiswa yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kompetensinya cenderung memiliki minat karier yang lebih jelas dan lebih mantap dalam menentukan pilihan pekerjaan. Hasil tersebut memperkuat asumsi bahwa *self-efficacy* merupakan determinan penting dalam proses pembentukan minat kerja maupun keputusan karier.

3.2.2 Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Minat Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self-Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,276, t-statistic sebesar 4,012, dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan individu terhadap dirinya sendiri, maka semakin besar pula minat individu untuk memasuki dunia kerja. *Self-esteem* yang positif akan meningkatkan rasa percaya diri, optimisme, serta keberanian individu dalam mengambil keputusan karier. Individu yang merasa dirinya memiliki nilai dan potensi akan lebih terdorong untuk mengejar pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dibandingkan individu yang memiliki *self-esteem* rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *CareerEDGE Employability Model* yang dikembangkan oleh (Pool & Sewell, 2007). Model tersebut menjelaskan bahwa *self-esteem* merupakan salah satu komponen utama yang membentuk employability atau kesiapan seseorang untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Individu yang memiliki *self-esteem* tinggi akan lebih mampu mengembangkan kepercayaan diri, memanfaatkan pengalaman belajar, serta mengintegrasikan kompetensi akademik dan keterampilan interpersonal ke dalam pengembangan kariernya. Oleh karena itu, peningkatan *self-esteem* tidak hanya berkontribusi terhadap kesiapan kerja, tetapi juga mendorong munculnya minat yang lebih kuat terhadap dunia kerja. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Kim & Ra, 2022) yang meneliti hubungan antara *self-esteem*, *career decision-making*, dan *career preparation behavior* pada mahasiswa di Korea Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap *career preparation behavior* melalui peningkatan *career decision self-efficacy*, yang pada akhirnya meningkatkan minat mahasiswa dalam menentukan pilihan karier. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh (Datu & Valdez, 2016) yang mengkaji hubungan antara *self-esteem*, *psychological well-being*, dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* merupakan prediktor signifikan terhadap *career adaptability*, yang selanjutnya meningkatkan orientasi karier dan minat individu dalam memasuki dunia kerja.

3.2.3 Pengaruh *Soft Skills* terhadap Minat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, *Soft Skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,512, t-statistic sebesar 8,934, dan p-value sebesar 0,000. Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya dalam memengaruhi Minat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, serta penyelesaian masalah mampu meningkatkan ketertarikan individu terhadap dunia kerja. Individu yang memiliki *soft skills* yang baik cenderung merasa lebih siap berinteraksi dalam lingkungan profesional sehingga memiliki minat yang lebih tinggi untuk bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Succi & Canovi, 2020) yang menganalisis persepsi mahasiswa dan pemberi kerja mengenai pentingnya *soft skills* dalam meningkatkan *employability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan memecahkan masalah, serta kemampuan beradaptasi merupakan faktor utama yang meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja sekaligus mendorong minat mereka dalam mengembangkan karier. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh (Stewart et al., 2016) mengenai pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan karier mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan



komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kolaborasi, dan kemampuan berpikir kritis memiliki pengaruh positif terhadap *career readiness* dan meningkatkan motivasi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

3.2.4 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,298, t-statistic sebesar 5,462, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja. *Self-efficacy* mendorong individu untuk lebih percaya diri menghadapi tantangan pekerjaan, mampu mengatasi hambatan, serta lebih siap menghadapi proses seleksi maupun tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan *self-efficacy* akan berdampak langsung terhadap peningkatan kesiapan kerja lulusan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Jackson & Tomlinson, 2020) yang mengkaji faktor-faktor pembentuk *graduate employability* pada lulusan perguruan tinggi. Penelitian tersebut menemukan bahwa *career self-efficacy* merupakan salah satu prediktor utama yang meningkatkan *work readiness* dan kemampuan lulusan dalam melakukan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Lulusan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi proses seleksi kerja, mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi, serta memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan berbagai tuntutan pekerjaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Peeters et al., 2019) yang menunjukkan bahwa *career self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *employability* dan *work readiness* pada lulusan perguruan tinggi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya akan lebih aktif mengembangkan kompetensi, mencari pengalaman kerja, memperluas jaringan profesional, serta memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan kebutuhan dunia kerja. *Self-efficacy* juga terbukti meningkatkan kemampuan adaptasi karier (*career adaptability*), yang menjadi salah satu indikator penting dalam kesiapan kerja pada era digital.

3.2.5 Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kesiapan Kerja

Variabel *Self-Esteem* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,136, t-statistic sebesar 2,104, dan p-value sebesar 0,036. Meskipun pengaruhnya signifikan, besarnya koefisien menunjukkan bahwa kontribusi *self-esteem* relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa percaya diri dan penghargaan terhadap diri sendiri tetap menjadi faktor yang berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja. Individu yang memiliki *self-esteem* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan selama proses pencarian kerja dan lebih optimis dalam menghadapi persaingan kerja. Namun demikian, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor psikologis, tetapi juga memerlukan dukungan kompetensi nyata yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Datu & Valdez, 2016) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* dan *employability* pada mahasiswa perguruan tinggi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self-esteem* tinggi menunjukkan tingkat optimisme, ketahanan psikologis, dan kemampuan adaptasi karier yang lebih baik sehingga lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Selain itu, *self-esteem* juga meningkatkan keberanian individu dalam mengambil keputusan karier serta menghadapi ketidakpastian pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh (Merino-Tejedor et al., 2018) mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi *employability* lulusan perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* merupakan prediktor positif terhadap *perceived employability*, di mana individu dengan penghargaan diri yang tinggi memiliki keyakinan lebih besar terhadap peluang memperoleh pekerjaan, lebih percaya diri dalam mengikuti proses seleksi kerja, serta lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa pengaruh *self-esteem* akan semakin kuat apabila didukung oleh kompetensi profesional dan pengalaman kerja yang memadai.

3.2.6 Pengaruh *Soft Skills* terhadap Minat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, *Soft Skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,512, t-statistic sebesar 8,934, dan p-value sebesar 0,000. Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya dalam memengaruhi Minat Kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, serta penyelesaian masalah mampu meningkatkan ketertarikan individu terhadap dunia kerja. Individu yang memiliki *soft skills* yang baik cenderung merasa lebih siap berinteraksi dalam lingkungan profesional sehingga memiliki minat yang lebih tinggi untuk bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Jackson & Tomlinson, 2020) yang menemukan bahwa penguasaan *employability skills*, terutama kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan interpersonal, berpengaruh positif terhadap *career motivation* dan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, penelitian (Succi & Canovi, 2020) menunjukkan bahwa *soft skills* merupakan faktor yang paling banyak dipertimbangkan oleh pemberi kerja dalam proses rekrutmen lulusan perguruan tinggi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, kepemimpinan, dan pemecahan masalah meningkatkan persepsi kesiapan kerja (*graduate employability*) sekaligus mendorong motivasi dan minat mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Semakin tinggi penguasaan *soft skills* yang dimiliki seseorang, semakin besar pula keyakinan dan ketertarikannya untuk berkarier pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya.



3.2.7 Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,162, t-statistic sebesar 2,318, dan p-value sebesar 0,021. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki minat kerja tinggi akan lebih terdorong untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Minat kerja akan mendorong individu untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan kompetensi, mencari pengalaman kerja, dan memperluas informasi mengenai peluang karier. Dengan demikian, semakin tinggi minat seseorang terhadap pekerjaan tertentu, maka semakin besar pula kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Santilli et al., 2024) yang menemukan bahwa *career interest* berperan penting dalam meningkatkan *career preparedness* dan *employability* mahasiswa. Individu yang memiliki minat karier yang jelas menunjukkan motivasi yang lebih tinggi untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan keterampilan profesional, memperluas pengalaman kerja, serta mempersiapkan diri menghadapi proses rekrutmen.

3.2.8 Peran Mediasi Minat Kerja pada Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Minat Kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (β) sebesar 0,035, nilai t-statistic sebesar 2,052, dan p-value sebesar 0,041 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis mediasi pertama dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga berlangsung melalui peningkatan Minat Kerja sebagai variabel intervening. Karena pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung sama-sama signifikan, maka bentuk mediasi yang terjadi adalah partial mediation (mediasi parsial).

Hasil penelitian ini mendukung *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh (Lent et al., 1994). SCCT menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor personal yang membentuk *career interest*, kemudian minat tersebut mendorong terbentuknya perilaku persiapan karier (*career preparation behavior*) hingga akhirnya menghasilkan kesiapan kerja (*work readiness*). Dengan demikian, minat kerja menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara keyakinan terhadap kemampuan diri dengan kesiapan memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Kristianto & Riasnugrahani, 2026) yang menemukan bahwa *career decision self-efficacy* meningkatkan *career adaptability* mahasiswa dan berperan sebagai mediator antara *peer support* dan kesiapan menghadapi transisi karier. Temuan ini memperlihatkan bahwa keyakinan dalam mengambil keputusan karier mendorong mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh (Orth & Robins, 2014) yang menjelaskan bahwa *career adaptability* dan *self-efficacy* mendorong kesiapan kerja melalui meningkatnya orientasi dan motivasi karier.

3.2.9 Peran Mediasi Minat Kerja pada Pengaruh Self-Esteem terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Minat Kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (β) sebesar 0,045, nilai t-statistic sebesar 2,478, dan p-value sebesar 0,013 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis mediasi kedua dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki penghargaan diri (*self-esteem*) yang tinggi cenderung memiliki minat kerja yang lebih besar sehingga mampu meningkatkan kesiapan kerja secara lebih optimal. Karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, maka Minat Kerja berperan sebagai mediator parsial.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Merino-Tejedor et al., 2018) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap *perceived employability* melalui peningkatan motivasi dan kesiapan karier mahasiswa. Penelitian lain oleh (Datu & Valdez, 2016) menjelaskan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi memiliki *career adaptability* dan motivasi karier yang lebih baik sehingga lebih siap menghadapi transisi menuju dunia kerja.

3.2.10 Peran Mediasi Minat Kerja pada Pengaruh Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Minat Kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (β) sebesar 0,083, nilai t-statistic sebesar 3,684, dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien tersebut merupakan pengaruh mediasi terbesar dibandingkan dua hubungan mediasi lainnya, sehingga hipotesis mediasi ketiga dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *soft skills* tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kesiapan kerja melalui tumbuhnya minat kerja.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (Succi & Canovi, 2020) yang menyatakan bahwa *soft skills* berpengaruh positif terhadap *graduate employability* karena meningkatkan motivasi mahasiswa dalam mengembangkan karier serta kesiapan memasuki dunia kerja. Selain itu, penelitian (Jackson & Tomlinson, 2020) menunjukkan bahwa mahasiswa dengan kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan perilaku proaktif memiliki tingkat *career readiness* dan *employability* yang lebih tinggi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja maupun kesiapan kerja, dengan *soft skills* menjadi variabel yang memberikan pengaruh



paling dominan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, minat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja serta mampu memediasi secara parsial hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi psikologis dan nonteknis secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan minat individu untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya menggunakan tiga variabel determinan, yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *soft skills*, dengan minat kerja sebagai variabel mediasi, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti *career adaptability*, *employability skills*, dukungan keluarga, pengalaman magang, *career planning*, maupun lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner sehingga hanya menggambarkan kondisi responden pada satu periode waktu dan masih berpotensi mengandung bias persepsi responden. Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoretis dengan memperluas pengembangan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dan *CareerEDGE Employability Model* melalui pembuktian empiris bahwa minat kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem*, *soft skills*, dan kesiapan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi perguruan tinggi, sekolah vokasi, dan pengelola sumber daya manusia untuk lebih memprioritaskan pengembangan *soft skills*, peningkatan *self-efficacy*, serta pembentukan minat kerja melalui program magang, pelatihan karier, mentoring, dan pembelajaran berbasis pengalaman guna meningkatkan kesiapan kerja lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti *career adaptability*, *employability*, *career planning*, *digital literacy*, *emotional intelligence*, maupun *work experience*, sehingga mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan menggunakan cakupan responden yang lebih luas dari berbagai perguruan tinggi, sekolah vokasi, maupun sektor industri, serta menerapkan desain longitudinal atau mixed methods agar mampu menggambarkan perubahan kesiapan kerja secara lebih mendalam dan menghasilkan temuan yang memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

REFERENCES

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Worth Publishers.
- BPS. (2025). Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2023. In *Badan pusat statistik*.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2021). *Career Development and Counseling-Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Fullerton: California State University.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. (2016). Psychological Capital Predicts Academic Engagement and Well-Being in Filipino High School Students. *Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 399–405. <https://doi.org/10.1007/s40299-015-0254-1>
- Hafidz, M., & Kahar, A. (2025). Influence of Self-Efficacy and Motivation to Enter the Workforce on Job Readiness: A Study of Fourth-Year Diploma Students in Hospitality Management at State University of Padang (Class of 2021). *Journal of Multidimensional Management*, 2(1), 101–108. <https://doi.org/10.63076/jomm.v2i1.25>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. In *Sage* (2nd ed.). Sage Publication.
- Ikonomou, M.-N., Zhao, A., & Tijare, H. (2025). Future of Jobs Report 2025. In *Facilitating Work-based Learning*. Switzerland: World Economic Forum. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-40325-4>
- International Labour Organization. (2025). *World Employment and Social Outlook Trends 2025*. <https://doi.org/10.54394/IZLN1673>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. In *Higher Education* (Vol. 80, Issue 3). <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jiang, Y. (2021). Learning Goal Orientation, Career Self-Efficacy, and Career Interest: A Moderated Mediation Model. *Journal of Employment Counseling*, 58(4), 167–181. <https://doi.org/10.1002/joec.12171>
- Kim, H., & Ra, Y. A. (2022). Effect of Academic Self-Efficacy and Career Decision Level on Career Preparation Behavior of South Korean College Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013705>
- Kristianto, P. B., & Riasnugrahani, M. (2026). *Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Preparation Behavior : Evidence from Final-Year Undergraduate Students*. 4(2), 269–280.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Luo, T., So, W. W. M., Wan, Z. H., & Li, W. C. (2021). STEM stereotypes predict students' STEM career interest via self-efficacy and outcome expectations. *International Journal of STEM Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00295-y>
- Mahesti, A. E. R., & Waskito, J. (2026). The Effect Of Soft Skills, Hard Skills, And Self-Efficacy On Work Readiness With Part-Time Work Experience As A Mediation Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 9(1), 1885–1902. <https://doi.org/10.31538/ijse.v9i1.9015>
- Mayowan, Y. (2025). Mapping Correlates of Career Choice among Administrative Science Undergraduates: Insights from Social Cognitive Career Theory. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4), 731–741. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.5220>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Petrides, K. V. (2018). Career Adaptability Mediates the Effect of Trait Emotional Intelligence on Academic Engagement. *Revista de Psicodidáctica*, 23(2), 77–85. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2017.10.002>
- OECD. (2025). *OECD Employment Outlook 2025. Can We Get Through the Demographic Crunch?* In *OECD*. Paris: OECD





- Publishing. <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381–387. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Santilli, S., Valbusa, I., Rinaldi, B., & Ginevra, M. C. (2024). Italian Workers. *Social Sciences, Volume 13*(2). <https://doi.org/10.3390/socsci13020106>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. United Kingdom: Wiley. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/12007>
- Stewart, C., Wall, A., & Marciniak, S. (2016). Mixed Signals: Do College Graduates Have the Soft Skills That Employers Want? *Competition Forum*, 14(2), 276–281.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>
- Zhao, W. X., Peng, M. Y. P., & Liu, F. (2021). Cross-Cultural Differences in Adopting Social Cognitive Career Theory at Student Employability in PLS-SEM: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Deep Approach to Learning. *Frontiers in Psychology*, 12(June), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586839>