

***DIGITAL SKILLS DAN INTERPERSONAL SKILLS* UNTUK  
PENINGKATAN KESIAPAN KARIR PADA  
MAHASISWA DENGAN *ADAPTABILITY*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Skripsi  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Delia Niswatun Khasanah  
NIM : 30402200090**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2026**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**

***DIGITAL SKILLS DAN INTERPERSONAL SKILLS* UNTUK  
PENINGKATAN KESIAPAN KARIR PADA MAHASISWA  
DENGAN *ADAPTABILITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Disusun Oleh :**

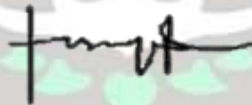
Delia Niswatun Khasanah

NIM : 30402200090

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 6 Januari 2026

Pembimbing,



**Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D**

**NIK. 210499044**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

***DIGITAL SKILLS DAN INTERPERSONAL SKILLS* UNTUK  
PENINGKATAN KESIAPAN KARIR PADA MAHASISWA DENGAN  
*ADAPTABILITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Disusun Oleh :

**Delia Niswatun Khasanah**

**30402200090**

Pada tanggal 6 Januari 2026

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**



**Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D**

NIK. 210499044

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar sarjana Manajemen

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM.**

NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Delia Niswatun Khasanah  
NIM : 304022000090  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“DIGITAL SKILLS DAN INTERPERSONAL SKILLS UNTUK PENINGKATAN KESIAPAN KARIR PADA MAHASISWA DENGAN ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 19 November 2025

Yang menyatakan,

  
**UNISSULA**  
جامعة سلطان نجویح الإسلامية

**Delia Niswatun Khasanah**  
**NIM. 304022000090**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Delia Niswatun Khasanah

NIM : 30402200090

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“DIGITAL SKILLS DAN INTERPERSONAL SKILLS UNTUK  
PENINGKATAN KESIAPAN KARIR PADA MAHASISWA DENGAN  
ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 23 Desember 2025

Yang Memberi Pernyataan



Delia Niswatun Khasanah  
NIM. 30402200090

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran keterampilan digital dan keterampilan interpersonal dalam meningkatkan kesiapan karier mahasiswa dengan kemampuan adaptabilitas sebagai variabel perantara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian eksplanatif. Data dikumpulkan secara daring dari 200 mahasiswa yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner, kemudian data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan digital dan keterampilan interpersonal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penguatan keterampilan digital dan interpersonal yang didukung oleh kemampuan beradaptasi menjadi faktor krusial dalam mempersiapkan karier mahasiswa. Secara akademik maupun praktis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan strategi pendidikan tinggi di era digital, terutama dalam menghasilkan lulusan yang kompetitif, adaptif, dan mampu menjawab dinamika kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

**Kata kunci:** *Digital Skills, Interpersonal skills, Adaptability, Kesiapan Karir Mahasiswa*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze digital skills and interpersonal skills to improve students' career readiness with adaptability as a mediating variable. The research method is quantitative with an explanatori design. Data were obtained through 200 student respondets online using purposive techniques data sampling. The data collection technique from the questionnaire was then analyzed using the PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) method. The results of the study indicate that digital and interpersonal skills have a positive and significant influence on career readiness with adaptability as a mediating variable. Thus, mastery of digital and interpersonal skills strengthened by adaptability plays an important role in improving students' career readiness. Theoretically and practically, this study provides implications for the development of higher education strategies in the digital era, particulary in preparing graduates who are competitive and adaptable to face the demands of the ever evolving world of work.*

**Keywords:** *Digital Skills, Interpersonal skills, Adaptability, Student Career Readiness.*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“DIGITAL SKILLS DAN INTERPERSONAL SKILLS UNTUK PENINGKATAN KESIAPAN KARIR PADA MAHASISWA DENGAN ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen, peneliti menyadari bahwa tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing, atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, terima kasih atas bimbingan dan arahan yang diberikan.
3. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas kepemimpinan dan dukungannya selama ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2022 yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
7. Kepada diri sendiri Delia Niswaton Khasanah, terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena tetap memilih melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti arah ini akan membawa. Keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak, berani memilih dan mencoba menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi ilmu pengetahuan serta dapat dikembangkan lebih lanjut pada penelitian di kemudian hari.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Motto

Integritas dan Kerja keras adalah kunci kesuksesan

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Teori Utama / Grand Theory .....	6
2.1.1 Social Cognitive Career Theoy .....	6
2.1.2 Career Readines Theory by Nace ( National Association Of Colleges and Employers).....	6
2.2 Variabel – Variabel Penelitian .....	7
2.2.1 Digital Skills .....	7
2.2.2 Interpersinal Skills.....	10
2.2.3 Adaptability .....	13
2.2.4 Kesiapan Karir.....	15
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	18

2.3.1	Pengaruh Digital Skills terhadap Adaptability .....	18
2.3.2	Pengaruh Interpersonal Skills terhadap Adaptability .....	19
2.3.3	Pengaruh Adatability terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa.....	19
2.3.4	Pengaruh Digital Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa dengan Adaptability sebagai Variabel Mediasi .....	21
2.3.5	Pengaruh Interpersonal Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa dengan Adaptability sebagai Variabel Mediasi .....	22
2.4	Model Empirik .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>25</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	25
3.2	Populasi dan Sampel .....	25
3.3	Sumber dan Jenis Data .....	26
3.3.1	Data Primer.....	26
3.3.2	Data Sekunder .....	27
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5	Definisi Operasioanl Variabel dan Indikator.....	28
3.6	Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	30
3.6.2	Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS- SEM).....	31
3.6.3	Uji Model Pengukuran (Outer Model) .....	32
3.6.4	Pegukuran Model (Inner Model) .....	35
3.6.5	Pengujian Hipotesis (Pengaruh Antar Variabel) .....	36
3.6.6	Analisis Pengujian Mediasi (Path Analysis) .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>38</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	38
4.1.1	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.1.2	Deskripsi Responden berdasarkan Usia .....	39
4.1.3	Deskripsi Responden berdasrkan Semester saat ini .....	39
4.1.4	Deskripsi Responden berdasarkan Program Studi .....	40
4.2	Analisis Deskriptif.....	40

4.2.1	Variabel Digital Skills .....	42
4.2.2	Variabel Interpersonal Skills .....	43
4.2.3	Variabel Adaptability .....	43
4.2.4	Variabel Kesiapan Karir .....	44
4.3	Analisis Data .....	44
4.3.1	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) .....	44
4.3.1.1	Convergent Validity .....	45
4.3.1.2	Consistency Reliability .....	46
4.3.1.3	Discriminant Validity .....	47
4.3.2	Analisis Model Struktural (Inner Model) .....	49
4.3.2.1	Uji Path Coefficient .....	49
4.3.2.2	R-Square .....	49
4.3.2.3	F-Square .....	51
4.3.2.4	Q-Square .....	51
4.3.3	Uji Hipotesis .....	52
4.3.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Path Coefficient) .....	52
4.3.3.2	Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	54
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>59</b>
5.1	Kesimpulan .....	59
5.2	Implikasi Pendidikan dan Manajerial .....	60
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	61
5.4	Agenda Penelitian Mendatang .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>64</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	24
Gambar 4. 1 Uji Path Coefficient.....	49



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Inner Model .....	35
Tabel 4. 1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan usia .....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Semester saat ini.....	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Program Studi .....	40
Tabel 4. 5 Rentang Skala .....	41
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Digital Skills.....	42
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Interpersonal Skills.....	43
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Adaptability .....	43
Tabel 4. 9 Responden Tanggapan Terhadap Variabel Kesiapan Karir.....	44
Tabel 4. 10 Measurement Model Evaluation (Outer Model).....	45
Tabel 4. 11 Cross Loading .....	47
Tabel 4. 12 Fornell Larcker.....	48
Tabel 4. 13 R-Square.....	50
Tabel 4. 14 Nilai F-Square.....	51
Tabel 4. 15 Hasil Uji Path Coefficient.....	53
Tabel 4. 16 Hasil Uji Indirect Effect.....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2. Tabulansi Data Kuesioner .....	75
Lampiran 3. Grafik Model Penelitian .....	78
Lampiran 4. Uji Validitas.....	78
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan .....	79
Lampiran 6. Uji Discriminat Validity (Fornell Lacker Criterion).....	79
Lampiran 7. Uji Discriminant Validity (Cross Loading).....	79
Lampiran 8. Uji R-Square.....	80
Lampiran 9. Uji F-Square .....	80
Lampiran 10. Uji Hipotesis (Path Coefficient) .....	80
Lampiran 11. Uji Hipotesis (Indirect Effect).....	80



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat serta ditandai oleh percepatan transformasi digital, banyak mahasiswa masih diliputi keraguan terhadap kesiapan karier yang mereka miliki. Secara konseptual, mahasiswa sebenarnya telah memperoleh bekal keterampilan digital dan interpersonal melalui proses perkuliahan, berbagai pelatihan, serta implementasi program Kampus Merdeka. Akan tetapi, pada praktiknya, tidak sedikit mahasiswa yang mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan karier, merasa kurang percaya diri untuk bersaing di pasar tenaga kerja, serta belum siap menghadapi tantangan global yang terus berubah dan sarat dengan ketidakpastian.

Kondisi ini tercermin dari masih tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan sarjana yang mengindikasikan bahwa sebagian mahasiswa dinilai belum siap memasuki dunia kerja. Fenomena tersebut menunjukkan adanya jarak antara kompetensi yang telah diberikan di bangku kuliah dengan tingkat kesiapan karier yang diharapkan. Hal ini mengisyaratkan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki mahasiswa dan kebutuhan dunia industri, terutama terkait keterampilan digital dan keterampilan interpersonal (Riyanto et al., 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah rendahnya kemampuan adaptabilitas, yaitu kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, tantangan, dan situasi kerja yang dinamis. Di era digital,

adaptabilitas menjadi aspek yang sangat penting, namun kenyataannya belum seluruh mahasiswa memiliki kapasitas tersebut.

Sebagian besar lulusan perguruan tinggi dinilai belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja, terutama akibat keterbatasan pemahaman terhadap kondisi dan tuntutan lingkungan kerja yang akan dihadapi. Meskipun kesempatan kerja bagi kelompok berpendidikan semakin luas, masih banyak lulusan yang belum mampu memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh dunia industri. Dalam konteks transformasi digital yang meluas ke berbagai sektor, penguasaan keterampilan digital menjadi prasyarat utama.

Namun demikian, kemampuan teknis semata belum memadai untuk menjamin kesiapan karier. Keterampilan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan menunjukkan empati, memiliki kontribusi signifikan dalam mempersiapkan perjalanan karier individu (Tentama et al., 2019). Kombinasi kedua jenis keterampilan tersebut diyakini mampu meningkatkan peluang kerja mahasiswa, meskipun pada kenyataannya tingkat pemahaman dan penguasaannya masih belum optimal.

Keterampilan interpersonal, termasuk kemampuan berkolaborasi, mengelola waktu, serta menyesuaikan diri dengan perubahan, terbukti berpengaruh besar terhadap kesiapan lulusan perguruan tinggi dalam menghadapi dunia kerja (Lee & Jung, 2022). Di samping penguasaan soft skills, keterampilan digital juga menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki agar lulusan mampu beradaptasi dan bersaing dalam dinamika transformasi digital yang semakin cepat dan kompleks (Kumi et al., 2024).

Upaya penguatan keterampilan digital dan interpersonal dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai Islam, seperti amanah (tanggung jawab), shiddiq (kejujuran), tabligh (kemampuan menyampaikan dan berkomunikasi), serta fathanah (kecerdasan). Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai landasan karakter yang mendukung kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan karier yang semakin kompleks dan kompetitif. Penanaman nilai-nilai ini tidak hanya diwujudkan dalam proses akademik, tetapi juga dapat diintegrasikan melalui kegiatan kurikuler, pembinaan spiritual, serta keteladanan yang ditunjukkan oleh para dosen. Integrasi antara keterampilan teknis dan nilai-nilai moral yang berlandaskan Islam akan mencetak lulusan yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki integritas tinggi, serta mampu memberikan dampak pada aspek ekonomi, etika, dan sepiritual.

Permasalahan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang menghadapi kendala dalam memasuki dunia kerja, meskipun mereka telah dibekali keterampilan di bidang digital dan komunikasi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kemampuan mahasiswa dalam merespons secara cepat terhadap perubahan dan transformasi yang berlangsung di lingkungan kerja modern (Merino-Tejedor et al., 2025). Oleh karena itu, fokus permasalahan ini dinilai relevan karena menggambarkan adanya kesenjangan yang nyata antara keterampilan digital dan interpersonal yang telah dimiliki mahasiswa dengan tingkat kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Selain itu, kedua jenis keterampilan tersebut tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh kemampuan adaptabilitas, yakni

kapasitas untuk menyesuaikan diri secara efektif terhadap perubahan lingkungan kerja dan berbagai tantangan baru. Adaptabilitas berfungsi sebagai kemampuan penyesuaian yang mampu memperkuat pengaruh keterampilan digital dan interpersonal terhadap kesiapan karier mahasiswa.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana Pengaruh digital skills dan interpersonal skills terhadap kesiapan karir mahasiswa, dengan adaptability sebagai variabel mediasi?

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana pengaruh Digital Skills terhadap Adaptability?
2. Bagaimana pengaruh Interpersonal Skills terhadap Adaptability?
3. Bagaimana pengaruh Adaptability terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa?
4. Bagaimana Adaptability memediasi pengaruh Digital Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa?
5. Bagaimana Adaptability memediasi pengaruh Interpersonal Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Digital Skills terhadap Adaptability
2. Untuk mengetahui pengaruh Interpersonal Skills terhadap Adaptability
3. Untuk mengetahui pengaruh Adaptability terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa
4. Untuk mengetahui Adaptability memediasi pengaruh Digital Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa

5. Untuk mengetahui Adaptability memediasi pengaruh Interpersonal Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa

### 1.5 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai peran *digital skills* dan *interpersonal skills* dalam meningkatkan kesiapan karir pada mahasiswa menghadapi dunia kerja, dengan kemampuan adaptasi sebagai unsur penyesuaian. Penelitian ini mengisi celah dalam literatur terkait pengembangan karir di era digital, serta menambah wawasan mengenai pentingnya integrasi antara kemampuan teknologi dan ketrampilan sosial dalam mempersiapkan mahasiswa menyesuaikan diri dengan tantangan industri yang terus berkembang.

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu memberikan dasar bagi institusi pendidikan tinggi dalam mengembangkan program pembelajaran keahlian mahasiswa yang selaras pada kebutuhan dunia kerja di tengah perkembangan digital. Hasil penelitian ini untuk merancang kurikulum atau kegiatan pelatihan kemampuan teknis dan interpersonal dengan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, memberikan kontribusi bagi perusahaan atau penyedia kerja dalam menunjang proses seleksi serta penguatan kapasitas sumber daya manusia yang mampu memenuhi dinamika perubahan zaman.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Teori Utama / Grand Theory

##### 2.1.1 Social Cognitive Career Theory

Teori ini membahas bagaimana pengalaman belajar seperti *digital skills* dan *interpersonal skills* memengaruhi efikasi diri dan adaptability, yang kemudian memengaruhi kesiapan karir dan menjelaskan bagaimana seseorang mengembangkan minat karir, membuat pilihan, dan menetapkan tujuan karir. SSCT menjelaskan proses individu menetapkan tujuan berdasarkan kepercayaan pada kemampuannya dan harapan akan hasil yang didapat dari suatu tindakan (Zola et al., 2022). Dengan keterampilan digital dan interpersonal berperan penting dalam membangun persepsi positif terhadap kesiapan untuk beradaptasi. Model ini relevan dengan konteks mahasiswa karena menekankan pada perilaku karir yang adaptif, yaitu kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja (Wendling & Sagas, 2020).

##### 2.1.2 Career Readiness Theory by NACE (National Association Of Colleges and Employers)

Menurut teori ini berasal dari pendekatan praktis yang dikembangkan oleh NACE (2020), menjelaskan bahwa kesiapan karir adalah pencapaian kompetensi inti seperti kemampuan komunikasi, berpikir kritis, kolaborasi, dan penggunaan teknologi. Keterampilan digital dan interpersonal termasuk dalam kategori tersebut, dan kemampuan adaptasi menjadi kemampuan penghubung (*Connector skill*) untuk menghadapi dinamika kerja modern. Mahasiswa tidak hanya dituntut

untuk menguasai keterampilan pada saat kuliah, tetapi juga harus mampu terus belajar dan menyesuaikan diri terhadap perubahan. Dalam hal ini keterampilan beradaptasi mencerminkan kemampuan individu untuk tetap tangguh, luwes, dan responsif terhadap kompleksitas tantangan karir di era digital yang dinamis.

## **2.2 Variabel – Variabel Penelitian**

### **2.2.1 Digital Skills**

Keterampilan digital merupakan seperangkat kemampuan individu secara efektif menggunakan teknologi digital dalam berbagai konteks kehidupan yang mencakup pemahaman terhadap perangkat dan aplikasi digital dengan kemampuan berinteraksi di lingkungan daring, serta keahlian dalam mengakses, mengelola, dan mengevaluasi informasi digital (Tzafilkou et al., 2022). Dalam dunia pendidikan, keterampilan digital ini sangat berguna karena menunjang aktivitas pembelajaran, kolaborasi, komunikasi, dan pemecahan masalah di era digital yang terus berkembang (Haspemi et al., 2023). Kemampuan ini tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tapi juga potensi untuk mengelola informasi secara tepat dan menerapkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas serta inovasi dalam lingkungan organisasi. Jadi penguasaan keterampilan digital menunjang kesiapan mahasiswa untuk menghadapi transformasi yang terus berubah.

Kemampuan ini bukan hanya soal cara menjalankan teknologi tapi juga kesiapan untuk mengikuti perkembangan dan memanfaatkannya secara maksimal agar proses pembelajaran menjadi bermakna (Sayaf et al., 2022). Dengan penguasaan yang baik, mahasiswa dapat lebih mudah beradaptasi dalam

lingkungan belajar yang terus berubah dan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kemampuan individu yang memanfaatkan teknologi dalam kegiatan belajar membantu mahasiswa mengolah dan menyajikan informasi secara efisien (Supiyanti, Iriyadi, 2022). Keterampilan digital juga mendukung pengembangan kemampuan berpikir kritis dan pemecah masalah, yang merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan akademik. Oleh sebab itu, kemampuan mahasiswa dalam menguasai teknologi tidak lagi sekadar menjadi keunggulan tambahan, melainkan telah berkembang menjadi kebutuhan mendasar dalam pelaksanaan aktivitas pembelajaran di era digital. Merujuk pada berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterampilan digital merupakan kapasitas komprehensif dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk menunjang proses belajar, aktivitas kerja, maupun kehidupan sehari-hari dengan cara yang adaptif dan produktif. Menurut Schwarz (2024) menyatakan bahwa indikator-indikator *digital skills* yaitu sebagai berikut:

### **1. Literasi Informasi Digital**

Literasi informasi digital diartikan sebagai kemampuan untuk mencari data dengan efisien, mengevaluasi validitas informasi dan menyimpannya secara aman. Dalam lingkup sosial dan akademik, mahasiswa sebagai penggerak perubahan memainkan peran yang sangat penting dengan memperkuat literasi informasi digital guna menghindari penyebaran berita palsu yang banyak terjadi di zaman ini. Keterampilan ini memungkinkan mahasiswa untuk lebih teliti dalam memilih dan memeriksa informasi yang diperoleh dari berbagai platform digital, baik untuk tujuan akademik maupun kegiatan sosial.

## **2. Kolaborasi Digital**

Kolaborasi digital adalah kemampuan individu bekerja sama dalam tim di ruang digital dengan memanfaatkan berbagai platform kolabortif. Mahasiswa yang memiliki kemampuan ini dapat berkontribusi aktif dalam proyek daring, mempertahankan komunikasi terbuka, dan mampu menggunakan teknologi kolaborasi seperti aplikasi diskusi online, dan alat manajemen tugas secara efektif.

## **3. Pembuatan Konten Digital**

Kemampuan mahasiswa dalam menciptakan dan mengelola karya digital seperti teks, gambar, atau multimedia yang memanfaatkan teknologi yang tepat. Keterampilan ini mencakup kreativitas, pemahaman hak cipta, serta penggunaan perangkat lunak yang membantu konten secara etis dan komunikatif (Cojocariu & Boghian, 2024). Mahasiswa perlu dapat merancang dan mengatur konten dengan sitematika yang jelas dan menyampaikan informasi yang berkaitan dengan audiens yang diinginkan. Dengan demikian konten digital yang dihasilkan komunikatif dan berpengaruh.

## **4. Keamanan Digital**

Keamanan digital merupakan kemampuan mahasiswa untuk melindungi informasi pribadi dan perangkat dari berbagai ancaman siber. Kompetensi ini meliputi penerapan teknis seperti perangkat lunak antivirus, pemahaman mengenai risiko digital, tingkah laku yang bertanggung jawab di dunia maya.

## 5. Pemecah Masalah Digital

Pemecah masalah digital adalah kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk mengatasi berbagai rintangan yang muncul saat menggunakan teknologi (Pertiwi et al., 2023). Hal ini mencakup upaya dalam mencari jalan keluar dan melakukan analisis kritis terhadap tantangan digital. Keterampilan ini penting untuk mendukung prestasi akademik dan karir di zaman digital.

### 2.2.2 Interpersonal Skills

Keterampilan interpersonal mencerminkan kemampuan individu dalam membangun dan mempertahankan hubungan sosial dengan dosen, rekan sebaya serta lingkungan akademik secara luas. Kemampuan ini meliputi komunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menunjukkan empati dan pemahaman terhadap persepektif orang lain (Lin, 2024). Keterampilan interpersonal di pengaruhi sosial emosional yang mampu mewujudkan suasana belajar yang kondusif serta inklusif. Dalam kehidupan kampus mahasiswa yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan dinamika perkuliahan, aktif dalam diskusi kelompok, dan menunjukkan sikap kolaboratif dalam berbagai kegiatan organisasi kemahasiswaan maupun akademik. Bagi mahasiswa kemampuan ini menjadi fondasi penting untuk keberhasilan dalam diskusi, kolaborasi, hingga adaptasi di dunia kerja (J & Soubramanian, 2024). Kemampuan ini meliputi pikiran secara jelas, dan membina interaksi yang mendukung terciptanya hubungan timbal balik yang positif, baik dalam lingkungan akademik maupun profesional. Dengan interaksi penyampaian pesan yang efektif individu dapat

menciptakan relasi sosial dengan sesama yang merupakan inti dari ketrampilan interpersonal.

*interpersonal skills* merupakan fondasi penting dalam menciptakan interaksi sosial yang selaras serta produktif. Kompetensi ini tidak hanya terbatas pada komunikasi verbal, tetapi juga mencakup kemampuan mendengarkan secara aktif, memahami sudut pandang orang lain serta mengelola konflik secara bijak (Crespí & García-ramos, 2022). Oleh karena itu, pengembangan ketrampilan interpersonal menjadi salah satu strategi dalam mendukung kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja dan kehidupan sosial secara umum.

Robles (2015) mengemukakan bahwa *interpersonal skills* merupakan salah satu *soft skill* utama yang dibutuhkan di tempat kerja. Keberhasilan kehidupan seseorang sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam menjalin interaksi dengan individu lain, oleh karena itu membangun keterampilan interpersonal dapat meningkatkan produktivitas, mendorong komunikasi bebas, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Keterampilan sosial sangat berpengaruh dalam proses pembentukan kepribadian yang lebih baik. Beberapa dampak positif keterampilan ini meliputi sikap terbuka kepada orang lain, kemampuan untuk menemukan alternatif solusi, inovasi, ketahanan, dan kemandirian. Berdasarkan pandangan Susana et al. (2023) Keterampilan interpersonal adalah kapasitas untuk memahami dan sensitif terhadap emosi, karakter, niat, dorongan, dan sifat seseorang. Hal ini mendukung mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi, bertukar pikiran atau gagasan secara verbal dan mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan di lingkungan

kerja. Berdasarkan pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal bagi mahasiswa mencakup metode komunikasi yang efektif, menjalin hubungan sosial yang positif, dan bekerja sama dalam tim untuk menciptakan pengalaman belajar yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan persaingan dunia kerja. Adapun indikator-indikator *Interpersonal Skills* (Anggraeni, Tuti & Tarmidi, 2021) yaitu sebagai berikut:

### **1. Kemampuan Memimpin/ Kerja Sama Tim**

Kemampuan ini mengintegrasikan kepemimpinan dan kerja sama, yaitu keahlian mengarahkan kelompok menuju tujuan bersama dalam tim (Prada et al., 2022). Individu yang memiliki kemampuan ini mampu membagi peran, mengenali konflik, dan mengintegrasikan gagasan agar tim berjalan efektif dan produktif.

### **2. Kemampuan Berkomunikasi**

Kemampuan ini mencakup keahlian menyampaikan dan menerima informasi secara efektif, baik secara lisan maupun tidak lisan. Mahasiswa dengan kemampuan ini mampu menyesuaikan gaya bicara dengan lawan bicaranya. Dalam konteks dunia kerja, keterampilan ini berdampak langsung terhadap kerja tim dan penyelesaian masalah.

### **3. Kemampuan Berbicara di depan Umum**

Berkomunikasi di hadapan umum meliputi kepercayaan diri dan keterampilan dalam menyampaikan informasi kepada audiens yang lebih luas, seperti saat presentasi atau seminar. Ini mencakup penyusunan pesan secara

tersruktur, penguasaan teknik berbicara, serta pengendalian emosi dan kontak mata untuk memengaruhi dan meyakinkan pendengar.

### **2.2.3 Adaptability**

Kemampuan beradaptasi meliputi sejauh mana seseorang untuk bersiap menjalankan berbagai pekerjaan yang terjadi dengan perubahan yang muncul terhadap perkembangan dunia kerja (Merino-Tejedor et al., 2025). Kemampuan ini sangat membantu individu menghadapi situasi yang sulit, pengalaman yang tidak menyenangkan atau trauma terkait pekerjaan saat menjalani proses perubahan karir. Kemampuan beradaptasi tidak hanya menunjukkan seberapa fleksibel seseorang dalam menghadapi perubahan, tetapi juga mencerminkan kekuatan mental, berani mengambil resiko, serta keinginan terus belajar dan meningkatkan diri.

Wang dan Yan (2023) menyatakan bahwa kemampuan adaptasi memengaruhi mental seseorang untuk menyesuaikan diri dari berbagai tantangan yang muncul saat individu berkembang, termasuk menghadapi ketidakpastian di masa depan. Hal ini menggambarkan kesiapan dalam mengatasi peralihan yang terjadi dalam kehidupan akademis dan karir mereka. Kesiapan ini terlihat dari penentuan tujuan karir yang jelas, keterampilan dalam membuat keputusan dengan kesiapan mental dan emosional untuk menghadapi peralihan ke lingkungan kerja yang profesional.

Kemampuan beradaptasi dipandang sebagai aspek psikologis yang berfungsi mendukung individu meraih kepuasan dan keberhasilan dalam karir pekerjaan dan pendidikan (Chen et al., 2020). Mahasiswa yang mampu

beradaptasi dengan baik di dunia kerja umumnya menunjukkan pemahaman dan kecakapan dalam menyusun arah karir yang dituju. Dalam organisasi tidak hanya mempertahankan diri dari perubahan tetapi juga menciptakan nilai baru melalui upaya individu seperti pembuatan pekerjaan dan meningkatkan cara kerja yang lebih produktif (H. Wang et al., 2025). Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkann bahwa mahasiswa yang adatif mampu menetapkan tujuan, mengambil keputusan dengan bijak, serta menyesuaikan diri secara mental dan emosional dalam menghadapi tantangan kesiapan karir. Menurut Kim (2021), indikator- indikator *adaptability* yaitu sebagai berikut:

### **1. Kontrol**

Kontrol ini menjadi dasar seseorang untuk merespons perubahan dengan tenang dan terarah. Dalam situasi kerja yang tiba-tiba berubah, individu yang memiliki kontrol tinggi mampu menyesuaikan diri secara emosional tanpa meunjukkan reaksi implusif, serta mengambil keputusan secara bijaksana.

### **2. Keingintahuan**

Keingintahuan adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencari informasi baru, mengeksplorasi kondisi yang belum dikenal, dan memahami hal yang berbeda. Dalam proses penyesuaian, rasa ingin tahu menjadikan individu lebih receptif terhadap perubahan dan lebih bersedia untuk belajar hal-hal baru

### **3. Kepercayaan Diri**

Kepercayaan diri menunjukkan seberapa besar seseorang percaya akan kemampuannya dalam beradaptasi dengan perubahan dan keadaan baru

(Savickas & Porfeli, 2012). Orang yang memiliki kepercayaan diri tinggi merasa bisa menghadapi tantangan tanpa cepat menyerah dan bersikap optimis dalam menghadapi proses adaptasi

#### **2.2.4 Kesiapan Karir**

Setiap individu yang siap berkarir mampu mengenali potensi dirinya, membuat tujuan jangka panjang, dan merencanakan cara terbaik untuk mencapainya. Pada dasarnya, kesiapan karir merupakan seperangkat keterampilan dan sikap yang diperlukan agar mahasiswa bisa memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan (Priddis et al., 2025). Mahasiswa yang cerdas mampu menentukan pilihan mengenai karir mereka dengan percaya diri dan menjalani tahapan dari pendidikan. Karir memiliki pengertian yang lebih mendalam daripada sekedar profesi, karena mencerminkan sebuah perjalanan yang berlangsung selama hidup seseorang. Kesiapan ini tumbuh melalui pengalaman belajar yang terencana, seperti mata kuliah pengantar karir di awal masa studi dan mata kuliah penutup di akhir. Dengan proses tersebut membuat mahasiswa memperkuat kompetensi utama dan merancang rencana karir secara terstruktur dan realistis.

Menurut pandangan Rachmawati et al. (2024) persiapan untuk memasuki dunia kerja adalah keterampilan yang dimiliki mahasiswa dalam mengabungkan pengetahuan dan pengalaman, sehingga mereka mampu bertransisi dengan baik dari lingkungan pembelajaran ke dunia pekerjaan. Kesiapan untuk berkarir pada mahasiswa harus ada sebagai usaha untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memasuki kerja nyata, baik dalam sektor publik maupun swasta.

Sebagaimana dikemukakan oleh Rafidah et al. (2025) bahwa kesiapan karir adalah tingkat kemampuan mahasiswa dalam memahami diri sendiri, mengakses informasi karir, mengambil keputusan yang tepat dan menyelesaikan tantangan yang muncul dalam perjalanan menuju dunia kerja.

Dalam rangka mempersiapkan diri seorang pelajar perlu percaya diri mengenai dirinya sendiri, percaya dengan karakteristik kepribadian yang mencolok, percaya pada kemampuan intelektual yang dimiliki, serta percaya pada keunikan yang membedakannya dari teman-teman seusianya. Pelajar harus secara tepat memilih bidang karir yang cocok untuk mereka jauh sebelum dinyatakan lulus dari lembaga pendidikan. Di tengah persaingan global dan transformasi digital, dibutuhkan ketrampilan berpikir kreatif, inovatif, serta kolaboratif agar setelah lulus siap menghadapi tantangan lingkungan kerja (Potgieter et al., 2023). Kesiapan karir mengacu pada kondisi yang dialami seseorang mengenali, merencanakan, memberi respons terhadap peluang maupun tantangan dalam keputusan strategis terkait pilihan kerja (Bridgstock, 2015). Berdasarkan pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan karier adalah pencapaian pembelajaran atau pengembangan diri yang terarah, di mana mahasiswa memiliki tujuan yang jelas dengan merencanakan langkah realistis untuk mencapainya. Adapun indikator-indikator Kesiapan karir yang dikemukakan Dalangin (2023) yaitu sebagai berikut:

### **1. Kompetensi**

Kompetensi adalah kumpulan kemampuan, informasi, dan perilaku yang dikuasai seseorang dalam menjalankan aktivitas kerja atau tanggung jawab

dengan baik dan secara profesional (Rusyidi et al., 2023). Kompetensi menggambarkan tingkat kemampuan individu untuk mengintegrasikan aspek pengetahuan yang dimiliki individu dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik.

## **2. Komitmen**

Komitmen menunjukkan bagaimana seseorang bersikap tekun dan konsisten dalam mengembangkan karirnya, termasuk kemauan untuk terus belajar, bertanggung jawab atas pilihan kerja, serta serius dalam mencapai tujuan jangka panjang.

## **3. Kredibilitas**

Kredibilitas menunjukkan seberapa besar kepercayaan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan perilaku, nilai-nilai moral, dan kejujuran saat melaksanakan tugas profesionalnya. Kredibilitas tidak hanya ditentukan oleh perkataannya, tetapi juga dari konsistensi tanggung jawabnya. Hal ini menjadikan orang lain lebih mudah mempercayainya dalam berbagai keadaan, terutama ketika dihadapkan pada keputusan yang menuntut kejujuran.

## **4. Kepedulian** جامعة سلطان نجوع الإسلامية

Kepedulian adalah sikap sadar dan peka terhadap kondisi di sekitar, baik terhadap rekan kerja maupun lingkungan kerja secara umum, yang tercermin melalui empati, kerjasama, dan rasa tanggung jawab sosial dalam berkarir.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Digital Skills terhadap Adaptability

Menurut Kholiavko et al. (2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan proses pembelajaran digital memberikan dampak positif terhadap peningkatan *life skills* dan membantu institusi pendidikan tinggi menghadapi ekonomi digital. Hal ini memperkuat kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang berlangsung cepat. Mahasiswa yang memiliki penguasaan keterampilan digital yang memadai cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dan menghadapi berbagai perubahan yang muncul, baik dalam lingkungan akademik maupun di dunia kerja.

Kemampuan digital berperan dalam menentukan seberapa sukses individu menyesuaikan diri dengan sistem pendidikan yang sudah beralih ke format digital (Laar et al., 2017). Perkembangan kompetensi teknologi mempersiapkan mahasiswa memasuki lingkungan kerja, di mana organisasi sangat menghargai kemampuan non-teknis yang responsif dan bisa disesuaikan dengan berbagai kondisi. Kemampuan digital memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan dalam kesiapan karir (Noviati & Mohammad, 2024). Dengan demikian, kompetensi dalam teknologi informasi dapat meningkatkan daya saing dalam kemampuan beradaptasi mahasiswa menghadapi tantangan era kerja digital.

**H1: Digital skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptability**

### 2.3.2 Pengaruh Interpersonal Skills terhadap Adaptability

Keterampilan interpersonal memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan individu dalam beradaptasi. Akyürek et al. (2023) mengungkapkan bahwa kualitas hubungan sosial merupakan bagian dari kecakapan interpersonal, memiliki dampak signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi situasi kerja yang tidak stabil dan penuh ketidakpastian. Kemampuan menjalin hubungan antarpribadi memiliki pengaruh positif yang dapat membentuk kesiapan individu khususnya pelajar, dalam menghadapi berbagai perubahan baik di lingkungan akademik maupun dalam dunia profesional (Hazwan et al., 2024). Mahasiswa yang membangun keahlian hubungan antarpribadi seperti komunikasi dengan baik, bekerja dalam tim, dan mengatur interaksi sosial, cenderung lebih cepat beradaptasi dengan suasana baru. Keterampilan interpersonal bagian dari kategori keterampilan yang mendukung individu menyesuaikan diri dengan baik di tempat kerja yang mengalami perubahan (Ybarra, 2023). Keterampilan ini meliputi kemampuan berkomunikasi secara konstruktif, memahami, dan merespons perubahan sosial di sekitarnya.

### H2: Interpersonal skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptability

### 2.3.3 Pengaruh Adaptability terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa

Penelitian oleh Pratiwi et al. (2025) mengungkapkan bahwa mahasiswa menguasai daya kompetensi dengan adaptasi karier yang memadai dapat lebih baik dalam mengatasi perubahan dunia kerja. Kemampuan beradaptasi menjadi faktor penting untuk menghadapi ketidakpastian, terutama dalam konteks

transformasi pekerjaan yang semakin cepat akibat kemajuan teknologi dan dinamika kebutuhan industri. Mahasiswa yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan akan lebih siap terhadap tantangan yang terjadi di masa depan.

Dalam situasi ketidakpastian yang semakin rumit di dunia kerja, mahasiswa diharuskan memiliki kemampuan beradaptasi yang kuat untuk mengantisipasi hambatan dan perkembangan karir. Kemampuan beradaptasi dalam karir menggambarkan sumber daya mental yang membantu individu mengelola pertumbuhan karir dan masalah identitas pekerjaan. Mahasiswa dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan beradaptasi yang bagus di dalam lingkungan universitas (Akkermans et al., 2018). Kemampuan beradaptasi tidak hanya sekedar berkaitan dengan penyesuaian terhadap perubahan dari luar, tetapi juga menunjukkan kekuatan dalam diri untuk tetap tenang secara emosional dalam merencanakan masa depan (Lee & Jung, 2022). *Career adaptability* memiliki peranan yang signifikan dalam mendukung keterlibatan akademik dan kesejahteraan mahasiswa untuk merespons tantangan dalam proses belajar serta kehidupan sehari-hari (Oliveira, 2024). Dengan demikian, peserta didik yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik cenderung menunjukkan tingkat kesiapan karir yang lebih tinggi, karena mampu merancang strategi belajar yang tepat serta mengembangkan pandangan dan tujuan masa depan yang lebih terarah.

**H3: Adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa**

### **2.3.4 Pengaruh Digital Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa dengan Adaptability sebagai Variabel Mediasi**

Kompetensi digital memiliki peran positif terhadap kesiapan karir, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh kemampuan beradaptasi (S & Umamy, 2024). Keterampilan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan pekerjaan yang selalau berubah adalah hal penting untuk mendapatkan hasil maksimal dari keahlian digital yang dimiliki.

Penguasaan perangkat lunak sangat dibutuhkan di zaman ini, dengan kemampuan mengikuti perkembangan teknologi terkini memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di pasar kerja (Aisyah et al., 2024). Pendekatan yang menggabungkan *digital skills* dan *adaptability* dapat mendukung kesiapan karir mahasiswa secara menyeluruh. Adaptabilitas karir sangat penting untuk menjembatani keterampilan digital dan kesiapan kerja, terutama dalam konteks pasca-pandemi, yang menuntut fleksibilitas tinggi dalam penggunaan teknologi dan dalam menghadapi perubahan yang tidak menentu.

Dengan meningkatnya ketergantungan tempat kerja pada ekosistem digital, mahasiswa dituntut tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu menyesuaikan diri secara reflektif terhadap perkembangan teknologi. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Graciela et al. (2024) mengemukakan bahwa keterampilan penggunaan perangkat lunak memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan keterlibatan mahasiswa pada aktivitas akademik yang berhubungan dengan persiapan memasuki lingkungan kerja. Melalui penguasaan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan menerapkan

pengetahuan dan keahlian, ditambah dengan etos kerja yang baik, maka individu dapat memanfaatkan kesempatan persaingan global.

#### **H4: Adaptability memediasi pengaruh digital skills terhadap kesiapan karir mahasiswa**

### **2.3.5 Pengaruh Interpersonal Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa dengan Adaptability sebagai Variabel Mediasi**

Mahasiswa yang aktif dalam bersosialisasi yang baik cenderung lebih mampu menanggapi perubahan dan tuntutan baru dalam pekerjaan. Kemampuan menyesuaikan diri dapat membangun kesiapan karir yang lebih matang. Dalam hal ini keterampilan interpersonal berperan sebagai dasar terciptanya interaksi yang efektif yang berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara keterampilan sosial dan kesiapan menghadapi karir di masa depan (Aditiyawarman et al., 2025). Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh pengalaman praktis dan kemampuan untuk membuat keputusan karir secara mandiri (Liu et al., 2023). Kemampuan beradaptasi menjadi faktor krusial yang mendukung mahasiswa menghadapi ketidakpastian dengan sikap yang positif dan optimis.

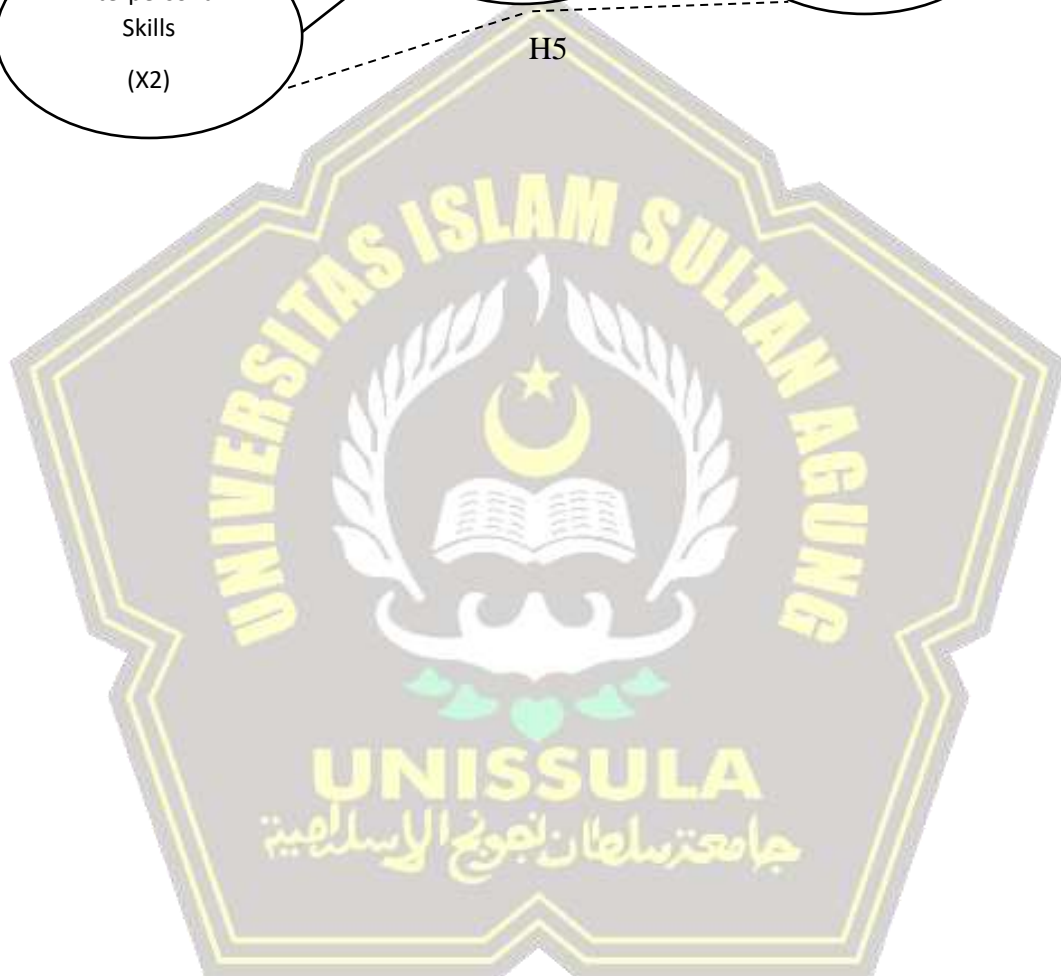
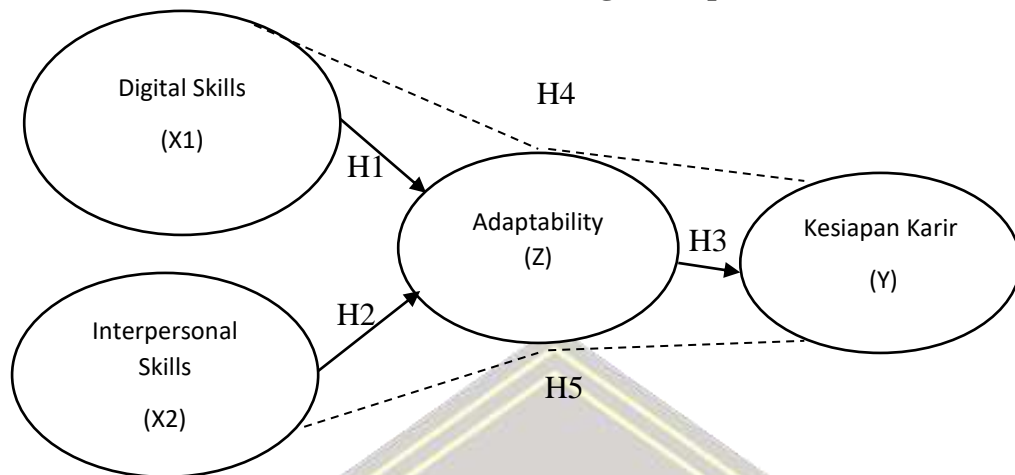
Pada mahasiswa tingkat akhir, kesiapan menghadapi dunia kerja yang membutuhkan fleksibilitas dan ketahanan mental terbukti memiliki hubungan positif dengan tingkat kemampuan adaptasi yang tinggi. Temuan ini memperkuat posisi beradaptasi sebagai perantara yang membentuk kapasitas interpersonal individu terwujud dalam bentuk kesiapan merespon tekanan dan perubahan dalam pekerjaan. Kemampuan ini diperkuat oleh kecakapan *soft skills*, seperti komunikasi yang efektif, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan pemecah

masalah dengan cara yang konstruktif. Dalam penelitian Wong dan Saraih (2024) mahasiswa yang mampu mengelola interaksi sosial secara aktif memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan respons adaptif terhadap berbagai situasi kerja. Pengalaman sosial yang bermakna, khususnya melalui interaksi yang dibangun atas dasar kepercayaan, dapat menumbuhkan kedekatan emosional sekaligus membuka kesempatan untuk berkolaborasi yang berkontribusi pada pengembangan potensi diri. Situasi tersebut memberi peluang bagi mahasiswa untuk memperluas pemahaman, memperkaya pengalaman, serta menguatkan perencanaan karier secara bertahap dan sistematis. Dalam konteks ini, dukungan sosial berperan penting dalam membantu mahasiswa mengenali arah kariernya dan menjadi penghubung yang memperkuat keterkaitan antara keterampilan interpersonal dan kesiapan kerja yang nyata (Xia et al., 2020).

**H5: Adaptability memedaisai pengaruh interpersonal skills terhadap kesiapan karir mahasiswa**

#### **2.4 Model Empirik**

Penelitian ini menganalisis hubungan antara keterampilan digital dan keterampilan interpersonal dengan kesiapan karier mahasiswa, dengan kemampuan adaptabilitas berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut. Mahasiswa yang menguasai keterampilan digital dan memiliki kemampuan interpersonal yang baik cenderung lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja melalui kemampuan beradaptasi. Kemampuan beradaptasi berperan sebagai jembatan yang memperkuat dampak teknologi dan sosial terhadap kesiapan mahasiswa memasuki lingkup pekerjaan.

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menganalisis peran adaptabilitas dalam memediasi pengaruh keterampilan digital dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan karier mahasiswa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berbentuk numerik sehingga memungkinkan analisis yang objektif melalui penerapan teknik statistik dalam menguji hubungan antarvariabel.

Bersifat eksplanatori, penelitian ini difokuskan pada pengujian hubungan sebab dan akibat di antara variabel yang diteliti. Melalui pendekatan tersebut, peneliti berupaya mengidentifikasi sejauh mana keterampilan digital dan interpersonal berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja, baik secara langsung maupun melalui kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta tuntutan pekerjaan yang dinamis. Pendekatan eksplanatori dinilai tepat untuk menjawab permasalahan penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis dengan mengukur keterkaitan antarvariabel.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Penelitian ini melibatkan mahasiswa aktif jenjang sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen dan Akuntansi, di perguruan tinggi yang berlokasi di Kota Semarang. Mahasiswa yang berada pada fase akhir masa studi dipilih sebagai subjek penelitian karena telah

menuntaskan sebagian besar mata kuliah inti serta memiliki pengalaman keterlibatan dalam berbagai aktivitas praktis, seperti program magang, kegiatan organisasi, maupun proyek penelitian. Sehingga kapasitas mereka dalam menggunakan teknologi digital, berinteraksi secara interpersonal dan penyesuaian diri dengan perubahan dianggap lebih matang dan relevan untuk mengukur kesiapan karir.

Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Penetapan ukuran sampel merujuk pada pedoman Hair et al.(2010), Dengan jumlah sampel 5-10 kali jumlah indikator penelitian. Teknik pengambilan sampel ini digunakan karena peneliti menetapkan kriteria khusus dalam menentukan responden, yaitu sebagai berikut:

1. Mahasiswa aktif Program Studi Manajemen dan Akuntansi yang berada pada semester enam atau lebih.
2. Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi yang berlokasi di Kota Semarang.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 200 responden. Jumlah tersebut dinilai telah mencukupi untuk mendukung akurasi pengujian statistik serta mampu menghasilkan temuan penelitian yang valid dan reliabel.

### **3.3 Sumber dan Jenis Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Data dalam penelitian ini, melalui pengumpulan informasi langsung dari responden, yaitu mahasiswa yang sedang aktif pada jenjang Sarjana (S1).

Pengambilan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang telah dirancang untuk mengukur variabel *digital skills*, *interpersonal skills*, *adaptability*, dan kesiapan karir. Data ini bersifat orisinal dan diperoleh secara langsung dari partisipan penelitian tanpa perantara.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder dikaji dari sumber literatur yang sesuai seperti, artikel jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian sebelumnya, serta publikasi dari instansi resmi yang mendukung landasan teori dan kerangka pemikiran penelitian. Data ini digunakan untuk memperjelas analisis dan memberikan pemahaman yang lebih kuat terhadap hasil penelitian.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang memuat sejumlah pernyataan kepada 200 responden terpilih. Setiap butir pernyataan disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari skor 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 yang menunjukkan sangat setuju.

Kuesioner disampaikan secara daring dan berisi pertanyaan yang disesuaikan dengan indikator variabel penelitian, meliputi keterampilan digital, keterampilan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, serta kesiapan karir. Penggunaan skala ini bertujuan untuk memperoleh pengukuran persepsi responden terhadap masing-masing variabel secara sistematis, objektif, dan terukur.

### 3.5 Definisi Operasioanl Variabel dan Indikator

Dalam penelitian terdapat 4 variabel utama yaitu:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan Kuesioner
1	Digital Skills (XI) Digital skills adalah keterampilan individu dalam menggunakan teknologi digital termasuk mencari informasi, berkolaborasi, membuat konten dan menjaga privasi online, serta mengatasi masalah pada perangkat digital (Schwarz, 2024).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Literasi informasi digital</li> <li>2. Kolaborasi digital</li> <li>3. Pembuatan konten digital</li> <li>4. Keamanan digital</li> <li>5. Pemecah masalah digital</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat mencari informasi online secara efisien</li> <li>2. Saya tahu bagaimana berkolaborasi secara profesional melalui email atau media sosial</li> <li>3. Saya mampu membuat konten digital seperti dokumen, gambar, atau vidio</li> <li>4. Saya tahu cara melindungi informasi pribadi saya secara online</li> <li>5. Saya dapat menyelesaikan masalah teknis kecil di perangkat digital saya</li> </ol>
2	Interpersonal Skills (X2) Interpersonal skills adalah kemampuan seseorang dalam membangun hubungan sosial dengan orang lain mencakup kemampuan bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memimpin / kerja sama</li> <li>2. Kemampuan beromunikasi</li> <li>3. Kemampuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu bekerja sama dalam sebuah tim</li> <li>2. Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap teman dan dosen</li> <li>3. Saya mampu</li> </ol>

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan Kuesioner
	sama dalam tim, menjalin komunikasi dan mampu menyampaikan ide seara lisan di depan umum (Anggraeni, Tuti & Tarmidi, 2021).	berbicara di depan umum	untuk berbicara di depan umum
3	Adaptability (Y1) Adaptability adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tantangan dan perubahan dalam perjalanan karier dengan membuat keputusan karier (Kim, 2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kontrol</li> <li>2. Keingintahuan</li> <li>3. Kepercayaan diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu mengelola perubahan-perubahan dalam persiapan karier</li> <li>2. Saya mengeksplorasi berbagai pilihan sebelum memilih karier</li> <li>3. Saya yakin dapat menyiapkan karier saya di masa depan</li> </ol>
4	Kesiapan Karir (Z) Kesiapan karir adalah tingkat kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja berdasarkan kompetensi, komitmen, kredibilitas dan kepedulian (Dalangin, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Komitmen</li> <li>3. Kreabilitas</li> <li>4. Kepedulian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki kompetensi teknis yang diperlukan di dunia kerja.</li> <li>2. Saya memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Saya menjaga kejujuran dalam menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan</li> <li>4. Saya memiliki kepedulian terhadap kesiapan karir</li> </ol>

### 3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. PLS-SEM merupakan teknik analisis statistik berbasis varians yang banyak dimanfaatkan dalam penelitian sosial dan bisnis, terutama untuk tujuan eksploratif dan prediktif, serta efektif digunakan ketika data penelitian tidak memenuhi asumsi distribusi normal (Sarstedt, 2016).

Melalui analisis ini, peneliti dapat menjelaskan prosedur pengolahan data sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode PLS-SEM memungkinkan estimasi hubungan antarvariabel baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung. Selain itu, pendekatan ini juga dapat dikombinasikan dengan metode lain dalam kerangka mixed methods guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan valid terhadap fenomena yang diteliti (Kurtaliqi et al., 2024).

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Pemaparan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi umum data yang didapatkan dari responden. Metode ini digunakan untuk mengetahui pola kecenderungan jawaban mahasiswa terhadap variabel keterampilan digital, keterampilan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, dan kesiapan karier. Proses analisis dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standard deviation), serta distribusi frekuensi dari setiap indikator yang tercantum dalam kuesioner. Pendekatan deskriptif diterapkan dengan tingkat kompleksitas

yang bervariasi dan dapat digunakan pada berbagai konteks penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan cara menguraikan dan menggambarkan informasi yang berhasil dihimpun secara sistematis. Penelitian deskriptif merupakan studi yang berfungsi untuk menentukan nilai variabel independen tanpa melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lain (Sugiyono 2017).

### **3.6.2 Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM yang merupakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode tersebut didasarkan karena dapat mengkaji model penelitian bersifat kompleks dan melibatkan sejumlah dimensi konseptual yang diukur melalui indikator, serta mendukung pengujian tidak langsung melalui variabel mediasi (Dörnyei & Griffee, 2010). PLS-SEM digunakan dalam studi yang bersifat prediktif, tidak terkait pada asumsi distribusi data normal dan tetap efektif meski jumlah sampel terbatas. Hal ini menjadikan metode tersebut adaptif yang dapat mendukung pengujian hubungan kausal yang melibatkan indikator reflektif dan formatif secara bersamaan. Metode ini memiliki keunggulan utama yaitu mampu menciptakan keterkaitan variabel yang kompleks tanpa terikat distribusi data. Dalam konteks pengembangan model teori, pendekatan ini lebih berfokus pada penjelasan varians dalam variabel yang dipengaruhi (Hair, Hult, et al., 2017).

Dalam penelitian ini, penerapan PLS-SEM tidak hanya berlandaskan pada kesesuaian terhadap struktur model yang kompleks dan keberadaan variabel mediasi, tetapi juga pada kemampuan metode dalam menggambarkan hubungan

kausal yang mencerminkan dinamika nyata di dunia pendidikan dan pasar kerja (Kholifah et al., 2025). Metode ini telah terbukti efektif dalam menentukan pengaruh langsung ataupun tidak langsung antarvariabel dengan satu model analisis. Oleh karena itu, PLS SEM diterapkan untuk menilai kekuatan dan signifikan terhadap pengaruh setiap konstruk dengan variabel dependen secara prediktif, sehingga memberikan pemahaman yang utuh terhadap struktur hubungan dalam model penelitian ini.

### 3.6.3 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan menilai keterkaitan antara konstruk laten dan indikator-indikator yang menyusunnya. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang memadai (Hair et al., 2019). Hasil analisis pada outer model selanjutnya dijadikan landasan bagi peneliti untuk melanjutkan ke tahap pengujian model struktural (inner model), yang berfokus pada analisis hubungan antar konstruk dalam kerangka model penelitian yang dirancang. Beberapa pengujian yang dilakukan dalam pengukuran ini antara lain:

#### 1. Uji Validitas

Validitas diuji untuk mengevaluasi sejauh mana indikator pada kuesioner dapat mengidentifikasi variabel yang dimaksud secara tepat. Validitas berkaitan dengan kemampuan pengukuran dalam menggambarkan konsep yang dinilai, berawal dari pemahaman yang mendalam mengenai konstruk yang dikur serta memastikan item yang digunakan sesuai secara teori yang mengukur konstruk dengan akurat. Validitas dalam model struktural terdapat

dua jenis yaitu validitas konvergen, yang mengukur konsistensi indikator dalam satu konstruk dan validitas diskriminan, yang menentukan sejauh mana konstruk saling berbeda secara empiris (Cheung et al., 2024). Kedua jenis validitas ini bertujuan memastikan ketepatan hubungan antara konstruk laten dan indikator dalam penelitian. Analisis ini dijalankan dengan menerapkan korelasi pearson antara nilai setiap item dengan total skor. Suatu item dinyatakan valid jika nilai korelasinya melebihi 0.3.

## 2. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Validitas konvergen berhubungan dengan seberapa besar konsistensi internal yang dimiliki oleh indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk, sehingga dapat secara kolektif mencerminkan konstruk yang sedang diukur. Validitas konvergen dianggap terpenuhi jika setiap indikator menunjukkan nilai loading faktor yang tinggi pada konstraknya, dengan nilai ideal berada dengan angka  $\geq 0,70$ . Meskipun demikian, dalam situasi tertentu indikator dengan nilai loading minimal 0,50 masih bisa diterima apabila secara keseluruhan memenuhi standar reliabilitas (Amora, 2021). Dalam hal ini penerapan validitas konvergen memiliki peran yang signifikan dalam menjelaskan tingkat kesiapan karir mahasiswa.

## 3. Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lain yang terdapat dalam model penelitian (Ringle et al., 2023). Evaluasi validitas diskriminan dilakukan dengan menerapkan beberapa pendekatan, yaitu

kriteria Fornell–Larcker, cross loadings, serta heterotrait–monotrait ratio (HTMT). Sebagaimana dikemukakan oleh Rasoolimanesh (2022), metode-metode tersebut direkomendasikan untuk model pengukuran yang bersifat reflektif. Penerapan pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki tingkat perbedaan yang memadai dan tidak tumpang tindih secara signifikan dengan konstruk lainnya.

#### 4. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai average variance extracted (AVE) untuk menguji *convergent validity* dalam model pengukuran reflektif, Semakin besar nilai AVE, maka semakin optimal kemampuan konstruk mempresentasikan indikator-indikatornya secara konsisten (Hair, Matthews, et al., 2017). Nilai AVE diterima apabila bernilai minimal 0,50 atau lebih, mengindikasikan bahwa konstruk mampu memberikan penjelasan lebih dari 50% varians dari indikator yang diukurnya (Ringle et al., 2023). Angka ini dianggap sebagai batas minimum untuk menyatakan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang optimal.

#### 5. Uji Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas dilakukan melalui *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *rho\_A*. Cronbach's alpha dianggap reliabel apabila memperoleh nilai lebih tinggi atau sama dengan 0,70. *Composite reliability* digunakan sebagai pelengkap *cronbach's alpha* karena memperhitungkan bobot aktual setiap indikator, dengan batas nilai yang juga  $\geq 0,70$ . Sementara *rho\_A* merupakan ukuran reliabilitas yang lebih stabil dan akurat dengan melihat hubungan antar indikator secara langsung dalam model pengukuran

dalam batas yang ditetapkan untuk menandai reliabilitas yang memadai berada di atas 0,70. Ketiga indikator reliabilitas tersebut menunjukkan hasil yang sesuai standar, maka konstruk penelitian tersebut dapat dinyatakan memenuhi syarat keandalan (Hair et al., 2019).

### 3.6.4 Pengukuran Model (Inner Model)

Pengujian inner model dalam pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dilakukan untuk mengevaluasi peran dan pengaruh konstruk laten dalam kerangka model yang dikembangkan. Menurut Hair et al. (2021), proses evaluasi ini menggunakan berbagai indikator yang menggambarkan kemampuan prediktif serta daya jelaskan model penelitian. Penilaian inner model dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Inner Model**

Kriteria	Penjelasan
R-Square	Menentukan sejauh mana variabel dependen dipengaruhi variabel independen. Nilai $R^2 \geq 0,75$ dikategorikan substansial, $\geq 0,05$ moderat, $\geq 0,25$ lemah.
Q2	Mengukur efektivitas model dalam menghasilkan indikator-indikator konstruk dependen. Nilai $Q^2 > 0$ menandakan bahwa model tersebut mampu melakukan prediksi dengan baik.
Signifikan	Bertujuan memastikan apakah pengaruh antar konstruk signifikan secara statistik, pengujian dilakukan dengan menerapkan pendekatan bootstrapping. Hasilnya meliputi nilai t-statistik dan p-value.
Effect Size (f Square/f2)	Nilai f-square sebesar 0,02 diklasifikasikan sebagai efek kecil, nilai 0,15 menunjukkan efek sedang, sedangkan nilai 0,35 mencerminkan efek yang besar.

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis (Pengaruh Antar Variabel)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Uji hipotesis antar variabel diterapkan dengan menganalisis koefisien jalur (path coefficient) digunakan dalam mengukur kekuatan hubungan antarvariabel. Sebuah hubungan dikatakan signifikan jika nilai  $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$  pada tingkat signifikansi 5 %. Nilai tersebut memiliki dasar statistik yang kuat.

### 3.6.6 Analisis Pengujian Mediasi (Path Analysis)

Pengujian mediasi yaitu mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung melalui metode bootstrapping yang berfungsi menilai apakah terdapat efek mediasi signifikan secara statistik (Nitzl et al., 2016). Dalam studi ini, adaptability berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh digital skills dan interpersonal skills pada kesiapan karir mahasiswa. Analisis koefisien jalur (path coefficient) digunakan untuk menggambarkan arah hubungan antarvariabel, baik yang bersifat positif maupun negatif, sekaligus menunjukkan tingkat kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Informasi yang dihasilkan dari analisis ini menjadi dasar dalam menafsirkan temuan penelitian serta merumuskan kesimpulan yang lebih tepat mengenai pola dan dinamika hubungan antarvariabel yang dikaji.

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, model mediasi pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Digital Skills (X1) → Adaptability (Z) → Kesiapan Karir Mahasiswa (Y)

- Interpersonal Skills (X2) → Adaptabilit (Z) → Kesiapan Karir Mahasiswa (Y)

Model ini menunjukkan bahwa digital skills dan interpersonal skills dapat mempengaruhi kesiapan karir mahasiswa secara langsung maupun tidak langsung melalui adaptability. Dengan demikian, adaptability memiliki peran sebagai perantara yang memperkuat hubungan keterampilan dasar mahasiswa dengan kesiapan karir menghadapi dunia kerja.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dari Program Studi Akuntansi dan Manajemen sebagai responden. Fokus penelitian diarahkan untuk menganalisis pengaruh keterampilan digital dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan karier mahasiswa, dengan kemampuan adaptabilitas berperan sebagai variabel mediasi. Berdasarkan indikator yang diambil dari penelitian sebelumnya, pengambilan data dilakukan dengan aplikasi Google Form. Penyusunan data berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada 200 responden di Kota Semarang. Data yang sudah didapatkan, diolah dengan memanfaatkan SmartPLS 3.0

Dalam penelitian tersebut ada beberapa karakteristik-karakteristik tertentu yang menjadi penentu dalam responden. Karakteristik tersebut dapat dilihat pada identitas diri responden yang dijadikan objek penelitian. Berikut disajikan gambaran karakteristik responden dalam penelitian:

##### 4.1.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi berdasarkan responden jenis kelamin terdapat berbagai jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	112	56%
2.	Laki-laki	88	44%
	Total	200	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, karakteristik responden berdasarkan gender, menunjukkan ada 112 berjenis kelamin perempuan dan 88 berjenis kelamin laki-laki dengan begitu keseluruhan jumlah responden yaitu 200 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Penelitian ini mengambil mahasiswa sebagai kriteria responden. Berdasarkan penelitian mengisi identitas diri tersebut mendapatkan hasil data usia terdiri dari:

**Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18-20 tahun	153	76,5%
2.	21-23 tahun	43	21,5%
3.	24 tahun ke atas	4	2%
	Total	200	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2, klasifikasi usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 153 orang berada pada rentang usia 18–20 tahun, 43 responden berusia 21–23 tahun, dan 4 responden berusia 24 tahun ke atas, dengan total keseluruhan responden berjumlah 200 orang. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang umumnya sedang berada pada tahap persiapan untuk memasuki dunia kerja.

#### 4.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Semester saat ini

**Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Semester saat ini**

No	Semester saat ini	Jumlah	Persentase
1	6	164	82%
2	8	36	18%
	Total	200	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 yang mengelompokkan responden menurut semester yang sedang ditempuh, tercatat sebanyak 164 mahasiswa berada pada semester enam dan 36 mahasiswa pada semester delapan, dengan total responden sebanyak 200 orang.

#### 4.1.4 Deskripsi Responden berdasarkan Program Studi

**Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Program Studi**

No	Program Studi	Jumlah	Persentase
1	Manajemen	136	68%
2	Akuntansi	64	32%
	Total	200	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Merujuk pada Tabel 4.4, jumlah responden yang berasal dari Program Studi Manajemen tercatat sebanyak 136 orang, sedangkan dari Program Studi Akuntansi sebanyak 64 orang, sehingga total keseluruhan responden berjumlah 200 mahasiswa.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memaparkan karakteristik dan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel penelitian. Melalui analisis ini peneliti dapat memahami kecenderungan data yang telah diperoleh, seperti rata-rata, frekuensi distribusi, persentase, serta katagori jawaban dari responden untuk setiap indikator. Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan dan dikumpulkan oleh peneliti menunjukkan pola persepsi responden. Teknik ini menerapkan skala likert lima point mulai dari skor terendah 1 hingga skor tertinggi 5. Dalam penelitaian tersebut, pengelompokan katagori dibagi ke dalam tiga tingkat yaitu; rendah, sedang, dan tinggi.

Perhitungan skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{3}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Untuk menentukan klasifikasi katagori penilaian skala rendah hingga tinggi dapat ditentukan sebagai berikut:

Katagori rendah :  $1 + 1,33 = 2,33$  skala rendah: 1-2,33

Katagori sedang :  $2,34 + 1,33 = 3,67$  skala sedang: 2,34-3,67

Ktagori tinggi : batas katagori tinggi yaitu 5. Skala tinggi: 3,68-

**Tabel 4. 5 Rentang Skala**

<b>Rentang Skala</b>	<b>Katagori</b>
1-2,33	Rendah
2,34-3,67	Sedang
3,68-5	Tinggi

#### 4.2.1 Variabel Digital Skills

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Digital Skills**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Literasi informasi digital	5	7	17	87	84	200	4,19	Tinggi
2	Kolaborasi digital	4	2	17	89	88	200	4,275	Tinggi
3	Pembuatan konten digital	4	4	13	90	89	200	4,28	Tinggi
4	Keamanan digital	4	2	13	93	88	200	4,295	Tinggi
5	Pemecahan masalah digital	3	4	16	97	80	200	4,235	Tinggi
Jumlah								21,275	
Rata rata								4,255	Tinggi

Sumber: Data dioalah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, rata-rata jawaban responden mencapai nilai 4,25 yang menunjukkan bahwa variabel *digital skills* dikategorikan “Tinggi”. Selanjutnya indikator paling tinggi adalah keamanan digital yang mencapai 4,29, yang mengindikasikan bahwa aspek tersebut paling dikuasai oleh responden dibandingkan indikator lainnya.

#### 4.2.2 Variabel Interpersonal Skills

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Interpersonal Skills**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Kemampuan memimpin	5	3	15	91	86	200	4,25	Tinggi
2	Kemampuan berkomunikasi	5	3	15	88	89	200	4,265	Tinggi
3	Kemampuan bicara didepan umum	2	4	17	97	88	200	4,245	Tinggi
Jumlah							12,76		
Rata rata							4,253	Tinggi	

Sumber: Data dioalah 2025

Pengolahan data pada tabel 4.7 rata-rata jawaban peserta mencapai 4,253 yang menunjukkan bahwa variabel *interpersonal skills* dikategorikan ” Tinggi”. Indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah kemampuan berkomunikasi, dengan skor rata-rata sebesar 4,26, yang menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi menjadi aspek yang paling dikuasai oleh responden.

#### 4.2.3 Variabel Adaptability

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Adaptability**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Kontrol	2	4	17	99	78	200	4,23	Tinggi
2	Keingintahuan	2	2	12	94	90	200	4,34	Tinggi
5	Keperayaan diri	1	2	9	103	85	200	4,35	Tinggi
Jumlah							12,92		
Rata rata							4,30	Tinggi	

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, rata-rata jawaban responden mencapai nilai 4,30 yang menunjukkan bahwa variabel *adaptability* dikategorikan “Tinggi”. Selanjutnya indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah kepercayaan diri yang mencapai 4,35.

#### 4.2.4 Variabel Kesiapan Karir

**Tabel 4. 9 RespondenTanggapan Terhadap Variabel Kesiapan Karir**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Kompetensi	4	2	12	94	88	200	4,3	Tinggi
2	Komitmen	2	2	13	96	87	200	4,32	Tinggi
3	Kreabilitas	5	5	14	89	87	200	4,24	Tinggi
4	Kepedulian	4	7	15	87	87	200	4,23	Tinggi
Jumlah							17,09		
Rata rata							4,2725		Tinggi

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, rata-rata jawaban partisipan mencapai nilai 4,27 yang menunjukkan bahwa variabel kesiapan karir dikategorikan “Tinggi”. Selanjutnya indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah kreabilitas yang mencapai 4,32.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran dievaluasi untuk menilai keterkaitan indikator-indikator dengan variabel laten yang diteliti. Proses evaluasi ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu mengukur konstruk

secara akurat dan konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan teknik analisis Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Penilaian terhadap outer model mencakup aspek validitas konvergen, reliabilitas konsistensi, serta validitas diskriminan guna menjamin kualitas indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian (Hazirah et al., 2021).

**Tabel 4. 10 Measurement Model Evaluation (Outer Model)**

variabel	Indikator	Convergent validity		Internal Consistency Reliability	
		Loading Factor	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Digital Skills	X1.1	0.820	0.757	0.940	0.919
	X2.2	0.945			
	X3.3	0.856			
	X4.4	0.910			
	X5.5	0.813			
Interpersonal Skills	X2.1	0.946	0.797	0.921	0.867
	X2.2	0.948			
	X2.3	0.772			
Adaptability	Z.1	0.817	0.764	0.906	0.844
	Z.2	0.941			
	Z.3	0.859			
Kesiapan Karir	Y.1	0.819	0.733	0.916	0.878
	Y.2	0.898			
	Y.3	0.865			
	Y.4	0.841			

Sumber: Data diolah 2025

#### 4.3.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen dievaluasi menggunakan dua kriteria utama, yaitu nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator

dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading factor di atas 0,70 serta nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh nilai loading factor tercatat melebihi batas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam merepresentasikan variabel laten yang diukur. Nilai loading factor yang tinggi mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan konstraknya secara jelas dan terukur.

Nilai *Average Variance Extracted* berfungsi untuk mengetahui seberapa besar varians indikator yang mampu direpresentasikan oleh konstruk laten. Untuk mengukur tingkat varians tersebut dalam indikator penelitian ini apabila angka AVE lebih besar dari 0.50. Dari hasil tersebut Nilai AVE > 0.5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan konstruk yang diukur dan memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk tersebut. Dengan demikian, skor kuesioner yang digunakan telah memenuhi ketentuan dan standar yang ditetapkan dalam kriteria validitas konvergen.

#### **4.3.1.2 Consistency Reliability**

Uji reliabilitas konsistensi dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Composite Reliability digunakan untuk menilai tingkat keandalan konstruk secara keseluruhan, di mana suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai di atas 0,70. Sementara itu, Cronbach's Alpha berfungsi untuk mengukur

konsistensi internal antarindikator dalam satu konstruk, dengan kriteria reliabel apabila nilainya melebihi 0,60.

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi. Dengan demikian, variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi standar reliabilitas karena nilai Composite Reliability berada di atas 0,70 dan Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel telah lolos uji reliabilitas dan pengukuran yang dilakukan bersifat konsisten.

#### 4.3.1.3 Discriminant Validity

**Tabel 4. 11 Cross Loading**

Variabel	Indikator	Digital Skills	Interpersonal Skills	Adaptability	Kesiapan Karir
Digital Skills	X1.1	<b>0.820</b>	0.877	0.770	0.859
	X1.2	<b>0.945</b>	0.749	0.878	0.892
	X1.3	<b>0.856</b>	0.711	0.810	0.890
	X1.4	<b>0.910</b>	0.705	0.819	0.831
	X1.5	<b>0.813</b>	0.714	0.785	0.687
Interpersonal Skills	X2.1	0.766	<b>0.946</b>	0.747	0.815
	X2.2	0.722	<b>0.948</b>	0.741	0.823
	X2.3	0.766	<b>0.772</b>	0.796	0.689
Adaptability	Z1	0.799	0.765	<b>0.817</b>	0.701
	Z2	0.915	0.816	<b>0.941</b>	0.923
	Z3	0.722	0.649	<b>0.859</b>	0.742

Kesiapan Karir	Y1	0.874	0.682	0.777	<b>0.819</b>
	Y2	0.830	0.761	0.848	<b>0.898</b>
	Y3	0.803	0.717	0.756	<b>0.865</b>
	Y4	0.776	0.831	0.732	<b>0.841</b>

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji cross loading menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki korelasi tertinggi pada konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lain. Meskipun beberapa indikator, seperti X1.1 dan X2.3, menunjukkan nilai loading yang sedikit lebih tinggi pada konstruk lain, nilai utama tetap berada di atas 0,70 sehingga masih memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan dan layak digunakan pada analisis model selanjutnya.

**Tabel 4. 12 Fornell larcker**

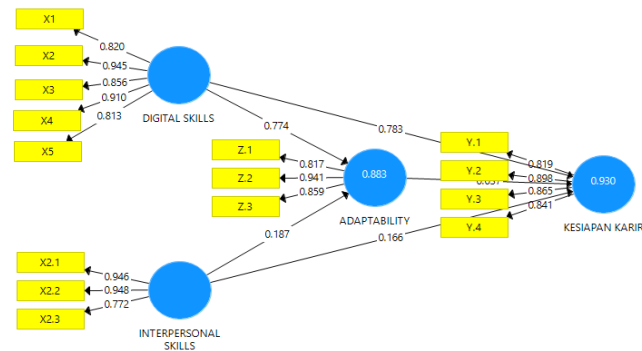
	<b>Digital Skills</b>	<b>Interpersonal Skills</b>	<b>Adaptability</b>	<b>Kesiapan Karir</b>
Digital Skills	<b>0.870</b>		0.935	
Interpersonal Skills	0.863	<b>0.892</b>	0.854	
Adaptability			<b>0.874</b>	
Kesiapan Karir	0.960	0.873	0.910	<b>0.856</b>

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian Fornell–Larcker menunjukkan bahwa variabel keterampilan digital, keterampilan interpersonal, adaptabilitas, dan kesiapan karier telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga model pengukuran dinyatakan valid.

## 4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

### 4.3.2.1 Uji Path Coefficient



Sumber: Data primer diolah 2025

**Gambar 4. 1 Uji Path Coefficient**

Hasil pengujian SEM menggunakan PLS di tampilkan pada gambar 4.1 *Uji Path Coefficient*. Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan variabel dalam model penelitian memiliki pengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan variabel independen berkontribusi terhadap perubahan signifikan pada variabel dependen maupun variabel mediasi, sehingga model penelitian dapat menggambarkan hubungan antar variabel sejalan dengan kerangka teori yang digunakan.

### 4.3.2.2 R-Square

R-square berfungsi mengukur sejauh mana model dapat menginterpretasikan variasi yang terjadi melalui variabel dependen (endogen). Nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa model mempunyai *explanatory power* yang optimal. Sementara itu, nilai rendah mencerminkan keterbatasan model dalam menjelaskan hubungan antar konstruk (Ringle et al., 2017). Nilai  $R^2$

umumnya terdiri dari tingkatan, yaitu: 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), 0,75 (Kuat).

**Tabel 4. 13 R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>	<b>Keterangan</b>
Adaptability	0.885	0.883	Kuat
Kesiapan Karir	0.830	0.829	Kuat

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.13 menyatakan sebagai berikut:

1. Nilai R-Square pada variabel adaptability sebanyak 0.885 (kuat) yang menyatakan bahwa 88,5% variasi pada adaptability dapat dijelaskan oleh variabel Digital Skills dan Interpersonal Skills, sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diuji. Sehingga mengindikasikan bahwa kemampuan digital dan keterampilan interpersonal memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk kemampuan adaptasi mahasiswa terhadap lingkungan digital dan dunia kerja.
2. Nilai R-Square dengan variabel Kesiapan Karir memiliki nilai 0.830 (kuat) yang mencerminkan bahwa 83% variasi pada Kesiapan Karir dijelaskan oleh kombinasi variabel Digital Skills, Interpersonal Skills, dan Adaptability. Artinya, semakin tinggi kemampuan digital, kemampuan interpersonal, serta kemampuan beradaptasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan karir mahasiswa. Sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti pengalaman kerja, motivasi intrinsik serta dukungan lingkungan belajar.

#### 4.3.2.3 F-Square

Uji F-Square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh relatif variabel independen terhadap variabel dependen pada model penelitian. Nilai F-Square terdiri dari 3 kriteria yaitu  $< 0.14$  menunjukkan pengaruh lemah, nilai F-Square antara  $0.15-0.34$  berada pada kategori sedang, serta nilai F-Square  $> 0.35$  menyatakan pengaruh kuat.

**Tabel 4. 14 Nilai F-Square**

	Digital Skills	Interpersonal Skills	Adaptability	Kesiapan Karir
Digital Skills			0.095	
Interpersonal Skills			0.123	
Adaptability				0.182
Kesiapan Karir				

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil sebagai berikut:

1. Digital Skills terhadap Adaptability memiliki angka sebesar 0.095 menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan termasuk kategori lemah
2. Interpersonal Skills terhadap Adaptability memiliki nilai sebesar 0.123 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan termasuk kategori lemah
3. Adaptability terhadap Kesiapan Karir memiliki nilai sebesar 0.183 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan termasuk kategori sedang

#### 4.3.2.4 Q-Square

Uji Q-Square ( $Q^2$ ) dilakukan untuk mengukur efektivitas model struktural dalam memprediksi variabel endogen. Nilai Q-Square yang lebih besar dari 0 ( $Q^2 > 0$ ) mengindikasikan bahwa model mempunyai kemampuan

prediktif memadai, sedangkan nilai  $Q^2 \leq$  dapat diartikan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif. Berikut perhitungan uji Q-Square:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,885) \times (1 - 0,830)] \\
 &= 1 - (0,115 \times 0,170) \\
 &= 1 - 0,01955 \\
 &= 0,980
 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menghasilkan nilai Q-Square yang diperoleh sebesar 0,980. Dengan nilai  $Q^2 > 0$ , maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan telah memenuhi syarat kualitas dengan tingkat relevansi prediktif yang kuat. Model struktural yang digunakan menunjukkan besarnya keragaman data penelitian dan memiliki kemampuan prediksi yang tinggi terhadap variabel endogen (Adaptability dan Kesiapan Karir).

### 4.3.3 Uji Hipotesis

#### 4.3.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Path Coefficient)

Hipotesis pengaruh langsung diuji untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada metode partial least squares analisis ini didasarkan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik.

Kriteria pengujian hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

- Hipotesis diterima apabila nilai T-Statistics  $> 1.96$  dan P-Values  $< 0.05$  pada taraf signifikansi 5%.

- Hipotesis ditolak apabila nilai T-Statistics  $\leq 1.96$  atau P-Values  $\geq 0.05$ .

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Path Coefficient**

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value	Ket
Digital Skills => Adaptability	0.324	0.328	0.115	2.820	0.005	H1 diterima
Interpersonal skills => Adaptability	0.367	0.374	0.119	3.073	0.002	H2 Diterima
Adaptability => Kesiapan Karir	0.349	0.350	0.090	3.886	0.000	H3 diterima

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.15, pengujian masing-masing hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1: Keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas, ditunjukkan oleh nilai t-statistic 2,820 ( $>1,96$ ) dan p-value 0,005 ( $<0,05$ ), sehingga hipotesis diterima.
2. H2: Keterampilan interpersonal terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas dengan nilai t-statistic 3,037 ( $>1,96$ ) dan p-value 0,002 ( $<0,05$ ), sehingga hipotesis dinyatakan diterima.
3. H3: Adaptabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier, yang tercermin dari nilai t-statistic 3,886 ( $>1,96$ ) dan p-value 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga hipotesis dapat diterima.

#### 4.3.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh mediasi diuji untuk mengetahui seberapa besar variabel *Adaptability* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan yang melibatkan variabel independen (*Digital Skills* dan *Interpersonal Skills*) terhadap variabel dependen (Kesiapan Karir). Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung ditunjukkan dari tabel berikut:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Indirect Effect**

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value	Ket
Digital Skills => Adaptability => Kesiapan Karir	0.113	0.114	0.050	2.263	0.024	H4 diterima
Interpersonal skills => Adaptability => Kesiapan Karir	0.128	0.132	0.056	2.290	0.022	H5 Diterima

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil pengujian variabel mediasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. H4: Variabel *adaptability* terbukti memediasi pengaruh *digital skills* terhadap kesiapan karir mahasiswa dengan nilai t-statistic sebesar  $2.263 > 1.96$  dan p-value sebesar  $0.024 < 0.05$ . Hasil analisis pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa *adaptability* memediasi pengaruh *digital*

skills terhadap kesiapan karir mahasiswa bersifat positif dan signifikan.

Oleh karena itu hipotesis keempat dapat diterima.

2. H5: Variabel adaptability terbukti memediasi pengaruh interpersonal skills terhadap kesiapan karir mahasiswa dengan nilai t-statistic sebesar  $2.290 > 1.96$  dan p-value sebesar  $0.022 < 0.05$ . Uji pengaruh tidak langsung menyatakan bahwa adaptability memediasi pengaruh interpersonal skills terhadap kesiapan karir mahasiswa bersifat positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis kelima dapat diterima.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *digital skills* dan *interpersonal skills* terhadap kesiapan karir pada mahasiswa dengan *adaptability* sebagai variabel mediasi.

##### 1. Pengaruh Digital Skills terhadap Adaptability

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa *digital skills* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptability* yang dinyatakan dapat diterima. Dibuktikan dari hasil uji *path coefficient* diperoleh nilai original sample yaitu 0.348, t-statistic sebesar  $2.280 > 1.96$  dan p-value  $0.005 < 0.05$ . Semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin mudah bagi mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian oleh Anwar et al. (2025) dan penelitian Yaacob et al. (2024) yang menjelaskan bahwa *digital skills* berpengaruh signifikan terhadap *adaptability*. Temuan tersebut

mengindikasikan peran penting keterampilan digital dalam mendukung mahasiswa menghadapi perubahan teknologi serta dinamika pembelajaran secara efektif.

## **2. Pengaruh Interpersonal Skills terhadap Adaptability**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, membuktikan bahwa *interpersonal skills* menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap *adaptability* yang dinyatakan dapat diterima. Dibuktikan dari hasil pengujian *path coefficient* diperoleh nilai original sample yaitu 0.367, nilai t-statistic sebesar  $3.037 > 1.96$  dan p-value sebesar  $0.002 < 0.05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan interpersonal, seperti kemampuan bekerja sama, berkomunikasi, serta berbicara di depan umum, berbanding lurus dengan kemampuan mahasiswa dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai kondisi dan lingkungan baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Othman et al. (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas. Selain itu, hasil tersebut juga didukung oleh studi Hazwan dan Puad (2024) yang menegaskan bahwa soft skills memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi.

## **3. Pengaruh Adaptability Terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa**

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, menyatakan jika *adaptability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karir mahasiswa yang terbukti dapat diterima. Dibuktikan dari hasil uji *path coefficient* diperoleh nilai original sample yaitu 0.349, dengan nilai t-statistic sebesar

$3.886 > 1.96$  dan p-value sebesar  $0.000 < 0.05$ . Pengaruh nilai yang positif menunjukkan hubungan arah yang selaras yang artinya semakin tinggi kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi yang dihasilkan dapat memberikan tingkat kesiapan karir yang baik dalam menghadapi dunia kerja. Orang yang adaptif cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, kebutuhan pekerjaan, dan perubahan sosial di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama et al. (2025) dan penelitian Peng et al. (2021) yang membuktikan bahwa *adaptability* memiliki pengaruh terhadap kesiapan karir mahasiswa. Kemampuan beradaptasi memengaruhi proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

#### **4. Pengaruh Digital Skills terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa dengan Adaptability sebagai Variabel Mediasi**

Hasil pengujian hipotesis keempat, bahwa *adaptability* memediasi pengaruh *digital skills* terhadap kesiapan karir mahasiswa secara positif dan signifikan yang artinya dapat diterima. Dinyatakan dari hasil uji *indirect effect* memperoleh nilai original sample (O) yaitu 0.113, dengan t-statistic menunjukkan angka 2.263 dan p-value sebesar 0.024. Karena O positif dan  $t > 1,96$  dan  $p < 0.05$  jadi pengaruh tidak langsung H4 dapat diterima.

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan digital yang dimiliki mahasiswa dapat memengaruhi sejauh mana mereka siap menghadapi karir di masa depan dengan meningkatkan kemampuan beradaptasi. Artinya, jika mahasiswa semakin mahir dalam menggunakan teknologi digital, maka kemampuan mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di dunia

kerja juga akan meningkat, yang akan membantu mereka lebih siap memasuki dunia kerja.

Hasil uji ini di dukung oleh penelitian Omar et al. (2023) membuktikan bahwa *adaptability* berperan pada variabel mediasi sebagai penghubung kemampuan digital dengan peningkatan kesiapan karir mahasiswa di era transformasi teknologi.

#### **5. Pengaruh Interpersonal Skills Terhadap Kesiapan Karir Mahasiswa dengan Adaptability sebagai variabel Mediasi**

Hasil pengujian hipotesis kelima, bahwa *adaptability* memediasi pengaruh *interpersonal skills* terhadap kesiapan karir mahasiswa secara positif dan signifikan yang artinya dapat diterima. Hal ini dinyatakan dari hasil uji *indirect effect* memperoleh nilai original sample (O) yaitu 0.128, dengan t-statistic sebesar 2.290 serta p-value berada pada angka 0.022 maka H5 dapat diterima.

Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan interpersonal berpengaruh terhadap kesiapan karir mahasiswa melalui kemampuan beradaptasi yang artinya Mahasiswa yang cakap dalam berinteraksi juga mampu menjalin kerja sama tim dan memiliki rasa empati yang tinggi, akan lebih mudah untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja yang selalu berubah, sehingga dapat menghadapi tantangan karir di masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian Hussein (2024) dan penelitian Gaile (2025) yang memberikan hasil bahwa *interpersonal skills* secara signifikan memediasi *adaptability* terhadap kesiapan karir mahasiswa.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis peran keterampilan digital dan interpersonal terhadap kesiapan karier mahasiswa dengan adaptabilitas sebagai variabel mediasi. Hasil analisis PLS-SEM menghasilkan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Digital skills memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptability. Dengan kemampuan mahasiswa dalam menguasai teknologi digital dapat meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan akademik maupun dunia kerja yang berbasis digital.
2. Interpersonal skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptability. Mahasiswa yang mempunyai keterampilan seperti berkomunikasi, bekerja sama dan hubungan sosial yang memadai berpotensi memperkuat kemampuan beradaptasi dengan berbagai keadaan, juga lebih mudah menghadapi tantangan kolaborasi maupun interaksi sosial yang efektif.
3. Adaptability memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan kapasitas adaptif yang kuat cenderung lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang terhadap dinamika pekerjaan.
4. Adaptability memediasi pengaruh digital skills terhadap kesiapan karier mahasiswa. Kemampuan menyesuaikan kemajuan perkembangan digital dengan cepat membuat mahasiswa lebih mudah menghadapi tantangan

transformasi di dunia kerja dan berdampak positif dalam meningkatkan kesiapan karir.

5. Adaptability memediasi pengaruh interpersonal skills terhadap kesiapan karir mahasiswa. Melalui kemampuan beradaptasi tersebut, pengaruh keterampilan interpersonal meningkatkan kesiapan karir menjadi lebih optimal dalam menghadapi dinamika sosial.

## 5.2 Implikasi Pendidikan dan Manajerial

### 1. Variabel Digital Skills

Penguasaan keterampilan digital dapat ditingkatkan dalam proses pendidikan di perguruan tinggi dengan menyediakan pelatihan, workshop dan fasilitas digital yang memadai agar mahasiswa dapat beradaptasi dengan teknologi terbaru. Mahasiswa tidak hanya diarahkan mampu memahami teknologi tetapi dapat memanfaatkannya secara strategis untuk mendukung produktivitas akademik dan kesiapan karir. Selain itu integrasi literasi digital ke dalam kurikulum dan aktivitas perkuliahan akan membantu untuk bersaing di dunia kerja berbasis teknologi.

### 2. Variabel Interpersonal Skills

Kemampuan interpersonal skills mahasiswa perlu dikembangkan melalui proses belajar dan kegiatan yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim. Perguruan tinggi dapat menciptakan suasana belajar yang interaktif dengan menerapkan metode seperti *project based learning* atau kegiatan organisasi kemahasiswaan agar terbentuk karakter yang mampu beradaptasi dengan perubahan sosial di dunia kerja.

### 3. Variabel Adaptability

Kemampuan menyesuaikan diri menjadi aspek penting bagi mahasiswa untuk menghadapi perubahan di tempat kerja maupun dalam proses belajar. Universitas dapat membantu mengembangkan kemampuan dengan menerapkan metode belajar yang dapat disesuaikan dan cepat tanggap terhadap kemajuan zaman. Model pembelajaran yang fokus pada masalah nyata bisa melatih mahasiswa agar berpikir kritis, kuat, dan siap menghadapi berbagai tantangan dalam karir di masa mendatang.

### 4. Variabel Kesiapan Karir

Kesiapan karir dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung pengembangan keterampilan mahasiswa dalam aspek akademik maupun non-akademik. Perguruan tinggi dapat berperan aktif dalam menyediakan program pelatihan dan bimbingan karir yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Melalui pendekatan tersebut, mahasiswa tidak hanya siap secara pengetahuan, tetapi juga dibekali dengan rasa percaya diri dan kompetensi interpersonal. Dengan demikian kesiapan karir mahasiswa dapat meningkat dengan proses pembelajaran dan dukungan dari institusi yang berkelanjutan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang bernilai, namun ada beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut:

### 1. Keterbatasan variabel penelitian

Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel tertentu yang dianggap relevan dengan topik penelitian. Namun, secara teoritis masih terdapat variabel seperti *self-efficacy*, *career exploration*, dan *emotional intelligence* serta motivasi intrinsik yang berpotensi memengaruhi kesiapan karir mahasiswa tetapi belum dimasukkan dalam kerangka analisis.

## 2. Keterbatasan metode pengumpulan data

Pengambilan data menggunakan kuesioner berbasis persepsi memiliki potensi bias subjektif, karena jawaban responden bisa dipengaruhi oleh pandangan pribadi atau kondisi saat pengisian kuesioner.

## 3. Jumlah dan ruang lingkup responden terbatas

Penelitian ini hanya melibatkan mahasiswa sebagai responden, belum diterapkan untuk populasi yang lebih luas seperti tenaga kerja yang telah aktif di dunia industri.

### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan yang dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran bagi penelitian ke depan:

#### 1. Menambah variabel penelitian

Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel seperti *self-efficacy*, *career exploration*, dan *emotional intelligence* serta motivasi intrinsik yang berpotensi memengaruhi kesiapan karir mahasiswa. Dengan penambahan variabel diharapkan model penelitian akan semakin mendalam dan memberikan wawasan yang lebih luas.

#### 2. Pengembangan metode pengumpulan data

Peneliti selanjutnya bisa memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data yang beragam seperti observasi. Sehingga, data yang diambil dapat menggambarkan kondisi yang objektif

3. Perluas jumlah dan ruang lingkup responden

Agenda mendatang peneliti diharapkan dapat memperluas jumlah dan variasi responden, seperti melibatkan mahasiswa dari berbagai universitas atau lulusan yang sudah bekerja di sektor industri. Hal ini akan menghasilkan temuan yang lebih representatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditiyawardman, M. A., Yulianto, B., Suhartini, R., Ekohariadi, & Wrahatnolo, T. (2025). The Effect of Interpersonal Skills, Intrapersonal Skills, Suprapersonal Skills, and Career Adaptability on Employability Skills in Indonesian Aviation Polytechnic Cadets. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1361–1379. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.5948>
- Aisyah, S., Nong, M., Osman, S. Z., Suarta, I. M., & Phadung, M. (2024). *Enhancing Digital Skills Towards Career Readiness: A Recent Systematic Journal of Advanced Research in Applied Enhancing Digital Skills Towards Career Readiness: A Recent Systematic Review*. October. <https://doi.org/10.37934/araset.60.1.4159>
- Akkermans, J., Paradniké, K., & Heijden, B. I. J. M. Van Der. (2018). *The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance*. 9(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>
- Akyürek, S., Can, Ü., & Kiliçalp, M. (2023). The mediating role of work engagement on the relationship between interpersonal adaptability and dealing with uncertain and unpredictable work situations. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 13(2), 142–153. <https://doi.org/10.2478/ejthr-2023-0012>
- Amora, J. T. (2021). Convergent validity assessment in PLS-SEM: A loadings-driven approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 2(1), 1–6.
- Anggraeni, Tuti & Tarmidi, D. . (2021). *Analysis of Intrapersonal Skills and Interpersonal Skills on the*. 2021(4).
- Anwar, Z., Hasanati, N., & Sulaiman, A. (2025). *The Impact of Academic Digital Literacy on Career Adaptation Among Recent Undergraduate Graduates*. 17, 3244–3253. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i2.7210>
- Bridgstock, R. (2015). *The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills employability through career management skills*. 4360(November). <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). *Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science*. 1981.
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. In *Asia Pacific Journal of Management* (Vol. 41, Issue 2). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Cojocariu, V. M., & Boghian, I. (2024). A Literature Review on Digital Creativity in Higher Education—Toward a Conceptual Model. *Education Sciences*,

- 14(11). <https://doi.org/10.3390/educsci14111189>
- Crespí, P., & García-ramos, J. M. (2022). *Project-Based Learning ( PBL ) and Its Impact on the Development of Interpersonal Competences in Higher Education*. 11, 259–276. <https://doi.org/10.7821/naer.2022.7.993>
- Dalangin, E. M. L. (2023). *Graduate Attributes , Workplace Readiness a nd Students ' Employability : Inputs in Developing Career Development Plan*. 11(2).
- Dörnyei, Z., & Griffee, D. T. (2010). Research Methods in Applied Linguistics. *TESOL Journal*, 1(1), 181–183. <https://doi.org/10.5054/tj.2010.215611>
- Gaile, A. (2025). *Expanding career adaptability: connections as a critical component of career success*. 33(4), 411–428. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2023-0185>
- Graciela, C., Pérez, A., Pablo, J., Muro, M., Williams, J., Delgado, P., Karina, D., Carrasco, E., Cueva, A. F., & Acosta-enriquez, B. G. (2024). *Mediating role of digital skills and mobile self-efficacy in the stress and academic engagement of Peruvian university students in postpandemic virtual environments*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5)
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haspemi, Y. P., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2023). Pengaruh Digital Skill, Transformational Leadership dan Readiness for Change sebagai Variabel Mediasi terhadap Innovative Work Behaviour. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 1133–1140. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.709>
- Hazirah, N., Dzin, M., & Lay, Y. F. (2021). *education sciences Validity and Reliability of Adapted Self-Efficacy Scales in Malaysian Context Using PLS-SEM Approach*.
- Hazwan, M., & Puad, M. (2024). *Probing the Relationship between Soft Skills and Career Adaptability among Vocational College Graduates*. October. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Hazwan, M., Puad, M., Azrin, F., Rahim, A., Omar, M. K., Kang, E., & Sufian,

- M. (2024). *Probing the Relationship between Soft Skills and Career Adaptability among Vocational College Graduates*. VIII(2454), 2111–2125. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Hussein, M. G. (2024). *Exploring the Significance of Soft Skills in Enhancing Employability of Taif University Postgraduates : An Analysis of Relevant Variables*. September, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241271941>
- J, I. M., & Soubramanian, P. (2024). *From self-awareness to social savvy : how intrapersonal skills shape interpersonal competence in university students*. September, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1469746>
- Kholiavko, N., Popelo, O., Bazhenkov, I., Shaposhnykova, I., & Sheremet, O. (2021). Information and Communication Technologies As a Tool of Strategy for Ensuring the Higher Education Adaptability To the Digital Economy Challenges. *International Journal of Computer Science and Network Security*, 21(8), 187–195. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.8.25%0A><https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.8.25%0A>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Sutrisno, V. L. P., Majid, N. W. A., Subakti, H., Daryono, R. W., & Achmadi, A. (2025). Unlocking workforce readiness through digital employability skills in vocational education Graduates: A PLS-SEM analysis based on human capital Theory. *Social Sciences and Humanities Open*, 11(1), 101625. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101625>
- Kim, J. (2021). Development and validation of the career adaptability scale for undergraduates in Korea. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131911004>
- Kumi, E., Osei, H. V., Asumah, S., & Yeboah, A. (2024). The impact of technology readiness and adapting behaviours in the workplace: a mediating effect of career adaptability. *Future Business Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00355-z>
- Kurtaliqui, F., Lancelot Miltgen, C., Viglia, G., & Pantin-Sohier, G. (2024). Using advanced mixed methods approaches: Combining PLS-SEM and qualitative studies. *Journal of Business Research*, 172(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114464>
- Laar, E. Van, Deursen, A. J. A. M. Van, Dijk, J. A. G. M. Van, & Haan, J. De. (2017). Computers in Human Behavior The relation between 21st-century skills and digital skills : A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Lin, J. (2024). *The role of social – emotional competencies in interpersonal*

- relationships: a structural equation modeling approach. October*, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1360467>
- Liu, X., Zhang, X., Dang, Y., & Gao, W. (2023). Career Education Skills and Career Adaptability among College Students in China: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Behavioral Sciences*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/bs13090780>
- Merino-Tejedor, E., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., & Sora, B. (2025). Career Adaptability and Career Construction as Mediating Variables Between Hardiness and Vocational Identity. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 127–150. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.12.1.6>
- Nitzl, C., Roldán, J. L., & Carrión, G. C. (2016). Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models-preliminarily version-(accepted for Industrial Management & Data Systems). *Industrial Management & Data Systems*, 1–31. <http://ssrn.com/abstract=2789370>
- Noviati, N. P., & Mohammad, T. (2024). *Self-Perceived Employability in the Digital Era: Analysis of Online Social Support, Social Media User Type, and Career Adaptability Self-Perceived Employability di Era Digital: Analisis Peran Dukungan Sosial Online, Tipe Pengguna Media Sosial, dan* A. 29, 307–326. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss2.art8>
- Oliveira, Í. M. (2024). *The Role of Career Adaptability and Academic Engagement in College Student's Life Satisfaction*.
- Omar, M. K., Romli, A. H., & Azeem, N. (2023). *Relationship Between Career Adaptability And Employability Skills: Towards Engineering Graduates Career Development*. 13(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i12/20351>
- Othman, R., Alias, N. E., Sofia, S., & Mohd, A. (2022). *The Influence of Employability Skills toward Career Adaptability*. March 2023. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i7/14445>
- Peng, P., Song, Y., & Yu, G. (2021). *Cultivating Proactive Career Behavior: The Role of Career Adaptability and Job Embeddedness*. 12(October), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.603890>
- Pertiwi, U. G., Darmawan, R., Vebriyanti, E. A., Nurhidayati, A., & Mawali, L. (2023). *Portraying University Students' Digital Literacy Competency in Problem Solving: A Multi-case Study in Higher Education*. Atlantis Press SARL. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-038-1\\_43](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-038-1_43)
- Potgieter, I. L., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2023). *University students' digital world of work readiness in relation to their employability competency*. 27.
- Prada, E. De, Mareque, M., & Pino-juste, M. (2022). *Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? 1*, 1–13.

- Pratama, M. F., Mastuti, E., & Yoenanto, N. H. (2025). *THE IMPACT OF FUTURE ORIENTATION AND SOCIAL SUPPORT ON CAREER ADAPTABILITY*. 12, 69–89. <https://doi.org/10.24854/jpu1006>
- Pratiwi, A., Mini, R., & Salim, A. (2025). *Navigating Career Challenges in Gen Z: The Path from Parental Support to Career Adaptability through Future Work-Self*. 9(1), 96–105.
- Priddis, D., Brinthaup, T., Hayes, H., Green, G., Maynor, J., Buckner, L., Calahan, P., Spooner, H., & Eady, E. (2025). *High impact practices for career readiness: A cross-disciplinary framework for college career courses*. 0(0), 1–12. <https://doi.org/10.1177/09504222251327870>
- Rachmawati, D., Sahid, S., Mahmud, M. I., & Buang, N. A. (2024). *Enhancing student career readiness: a two-decade systematic literature review*. 13(3). <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i3.26485>
- Rafidah, N., Yusoff, N., Mahfar, M., Saud, M. S., & Senin, A. A. (2025). *Effects of career readiness module on career self-efficacy among university students*. 13(1). <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i1.25257>
- Rasoolimanesh, S. M. (2022). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(2), 1–8.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Human Resource Management Research Partial least squares structural equation modeling in HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, December, 1–27. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- Riyanto, F., Amron, & Astuti, S. D. (2023). *The Role of Digital Skills Advantage Enhancing Gen Z Work Readiness for the Future Digital Workplace: Evidence from Indonesia* (Vol. 2022). Atlantis Press International BV. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-284-2\\_46](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-284-2_46)
- Robles, M. M. (2015). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today ' s Workplace*. September. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rusyidi, B., Chen, Y., Shih, Y., Mccarthy, M., & Tseng, Y. (2023). *Social Work Students ' Perception of Education Quality , Commitment , and Competence : Comparison of Indonesia*.
- S, I. P., & Umamy, S. H. (2024). *Digital Competence and Adaptability : Keys to Career Readiness in the Era of Artificial Intelligence*. 18(October), 798–811.
- Sarstedt, D. (2016). *Practical business statistics*. Academic Press.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale :

- Construction , reliability , and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sayaf, A. M., Alamri, M. M., Alqahtani, M. A., & Alrahmi, W. M. (2022). Factors Influencing University Students' Adoption of Digital Learning Technology in Teaching and Learning. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(1), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su14010493>
- Schwarz, S. (2024). *article Fagfelleverdert publication Digi t al Comp e t ence S cale ( D CS )*.
- Supiyanti, Iriyadi, F. (2022). Journal of Technology and Science Education. *Journal of Technology and Science Education*, *4*(4), 215–227. <http://www.jotse.org/index.php/jotse/article/view/110/142>
- Susana, I., Barrantes, A., Horviet, V., Santos, P., Carpio, L., & Zapana, A. (2023). *Assessing the Soft Skills Development of Undergraduate Business Administration Students*. 2–7.
- Tentama, F., Subardjo, S., Merdiaty, N., & Asti Mulasari, S. (2019). The effect of interpersonal communication and self-adjustment to the work readiness of vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Education*, *8*(3), 29–38. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2019.4004>
- Tzafilkou, K., Perifanou, M., & Economides, A. A. (2022). Development and validation of students' digital competence scale (SDiCoS). *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, *19*(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-022-00330-0>
- Wang, H., Demerouti, E., & Blanc, P. Le. (2025). Transformational leadership , adaptability , and job crafting. *Journal of Vocational Behavior*, *100*(June 2017), 185–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.009>
- Wang, N., & Yan, Z. (2023). *Career Adaptability and Academic Achievement Among Chinese High School Students : A Person-centered Longitudinal Study*. <https://doi.org/10.1007/s10964-023-01884-6>
- Wendling, E., & Sagas, M. (2020). *An Application of the Social Cognitive Career Theory Model of Career Self-Management to College Athletes ' Career Planning for Life After Sport*. *11*(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>
- Wong, R., & Saraih, U. N. (2024). *The Mediating Role of Career Adaptability on Graduate Employability among Students in the Malaysian Technical University Networks ( MTUN )*. *6*(2), 29–42.
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., & Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, *11*(January), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00028>
- Yaacob, T. Z., Poobalan, K., Che, H. I., Hasan, M. Z., Subramaniam, Y., & Indiran, L. (2024). *The Relationship Between Students ' Digital Competency*

*Skills and Adaptation to Industry 4 . 0 Learning Technologies*. 14(7), 622–632. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i7/21938>

Ybarra, O. (2023). *The skills that help employees adapt : Empirical validation of a four-category framework*. 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282074>

Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). *Konsep social cognitive career theory*. 7(1), 24–28.

