SMART LEARNING ECOSYSTEM: PERAN TRANSFORMASI DIGITAL DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI SOFT SKILLS DAN PENGALAMAN PRAKTIK

[1]Pramaningtyas Sarce M, [2*]Ike Kusdyah Rachmawati, [3]Rifki Hanif
[1-3]Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
ike.kusdyah@asia.ac.id

ABSTRACT

Transformasi Digital in higher education has driven a paradigm shift in learning toward a more adaptive, collaborative, and labor market-oriented system. The successful implementation of Transformasi Digital is determined not only by the utilization of technologtransformasiy but also by students' learning motivation, the development of soft skills, and practical experience gained throughout the educational process. This study aims to analyze the effect of Transformasi Digital and learning motivation on students' work readiness, both directly and indirectly through the mediating roles of soft skills and practical experience. This research employed a quantitative approach using an explanatory research design. The population consisted of university students in Malang City who had participated or were currently participating in internship or practical work programs. A total of 260 respondents were selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results indicate that the research instrument met the requirements of validity and reliability, as evidenced by the values of outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, and Cronbach's Alpha. Furthermore, the structural model analysis revealed that Transformasi Digital and learning motivation have positive effects on soft skills and practical experience. In addition, Transformasi Digital, learning motivation, soft skills, and practical experience were found to have positive effects on students' work readiness. The mediation analysis demonstrated that soft skills and practical experience significantly mediate the relationship between Transformasi Digital, learning motivation, and students' work readiness. These findings support the Smart Learning Ecosystem concept, which emphasizes the integration of technology, learning motivation, soft skill development, and practice-based learning experiences as key factors in enhancing graduates' work readiness.

Kata Kunci : *Transformasi Digital, Learning Motivation, Soft Skills, Practical Experience, Work Readiness, Smart Learning Ecosystem*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sistem pendidikan tinggi. Transformasi Digital mendorong perubahan paradigma pembelajaran dari pendekatan konvensional menuju pembelajaran berbasis teknologi yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja. Perguruan tinggi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki Kesiapan kerja, adaptif terhadap perubahan, serta mampu bersaing di pasar kerja global

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh Transformasi Digital maupun motivasi belajar terhadap Pengalaman Praktik mahasiswa, sebagian besar penelitian masih mengkaji hubungan tersebut secara parsial. Penelitian terdahulu umumnya hanya menempatkan Transformasi Digital sebagai faktor teknologi pembelajaran atau motivasi sebagai faktor psikologis, tanpa mengintegrasikan keduanya dalam suatu

ekosistem pembelajaran yang komprehensif. Selain itu, peran soft skills dan pengalaman praktik sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara Transformasi Digital, motivasi belajar, dan Pengalaman Praktik mahasiswa masih belum banyak dikaji secara simultan. Padahal, pendekatan yang bersifat holistik diperlukan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan pembelajaran digital mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kompetensi profesional yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Konsep *Smart Learning Ecosystem* menawarkan perspektif baru dalam pengembangan pendidikan tinggi melalui integrasi teknologi digital, proses pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa, penguatan kompetensi nonteknis, serta pengalaman belajar berbasis dunia kerja. Ekosistem ini memandang bahwa Pengalaman Praktik mahasiswa merupakan hasil interaksi antara faktor teknologi, faktor individu, dan pengalaman pembelajaran yang saling mendukung. Dengan demikian, Transformasi Digital tidak hanya dipahami sebagai penerapan teknologi informasi, tetapi juga sebagai strategi institusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas lulusan.

Sejalan dengan tujuan penelitian, pada tahap pelaksanaan saat ini telah dilakukan penyusunan instrumen penelitian berdasarkan kajian literatur dan indikator yang telah tervalidasi dari berbagai penelitian terdahulu. Selain itu, model konseptual penelitian telah disusun dengan mengintegrasikan Transformasi Digital, Motivasi Belajar, Soft Skills, Pengalaman Praktik, dan Pengalaman Praktik Mahasiswa dalam satu kerangka *Smart Learning Ecosystem*. Tahapan selanjutnya difokuskan pada proses pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis hubungan antarvariabel menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* sehingga diperoleh model empiris yang mampu menjelaskan faktor-faktor penentu Pengalaman Praktik mahasiswa secara lebih komprehensif.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis melalui pengembangan model *Smart Learning Ecosystem* yang mengintegrasikan aspek teknologi, psikologis, dan pengalaman belajar dalam meningkatkan Pengalaman Praktik mahasiswa. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam merancang kebijakan transformasi pembelajaran digital yang lebih efektif, memperkuat pengembangan soft skills, serta memperluas kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri melalui program praktik kerja yang lebih terstruktur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mendukung terwujudnya lulusan yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi dinamika pasar kerja pada era Transformasi Digital.

Permasalahan Rendahnya Pengalaman Praktik mahasiswa dapat diatasi melalui pendekatan konseptual dan empiris yang mengintegrasikan Transformasi Digital dan motivasi belajar, dengan soft skills serta pengalaman praktik sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini berlandaskan pada teori Stimulus–Organism–Response (S-O-R), yang menjelaskan bagaimana stimulus pembelajaran digital dan motivasi memengaruhi respons Pengalaman Praktik mahasiswa melalui proses internal berupa pengembangan soft skills dan pengalaman praktik. Selain itu, Technology Acceptance Model (TAM) digunakan untuk memahami penerimaan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran digital oleh mahasiswa sebagai faktor penting dalam efektivitas ekosistem pembelajaran cerdas. Kerangka ini diperkuat oleh *Experiential Learning Theory* dan *Human Capital Theory* yang menekankan pentingnya pengalaman

praktik dan kompetensi non-teknis dalam membentuk Pengalaman Praktik berkelanjutan. Integrasi ketiga landasan teori memungkinkan perancangan *Smart Learning Ecosystem* yang efektif untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan tinggi dan kebutuhan dunia kerja.

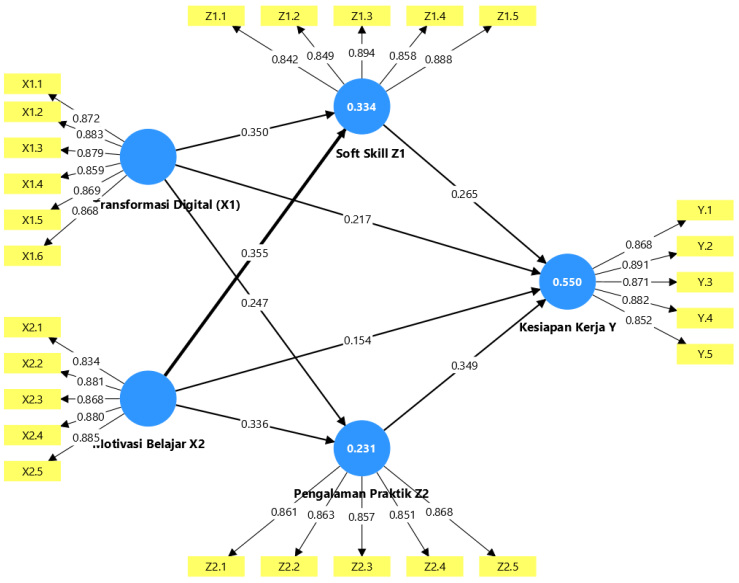
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antarvariabel melalui data numerik. Ruang lingkup penelitian berfokus pada integrasi transformasi digital dan motivasi belajar dalam mengoptimalkan *soft skill* dan pengalaman praktik sebagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di Kota Malang. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder, di mana data primer diperoleh melalui jawaban responden pada kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Malang, Jawa Timur, dengan variabel bebas yang terdiri atas Transformasi Digital (X1) dan Motivasi Belajar (X2), variabel mediasi yang terdiri atas *Soft Skill* (Z1) dan Pengalaman Praktik (Z2), serta variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y). Populasi penelitian mencakup siswa/mahasiswa di Kota Malang yang mengikuti program pendidikan, khususnya yang telah atau sedang mengikuti PKN, pelatihan *soft skill*, maupun praktik kerja. Penentuan jumlah sampel menggunakan pendekatan perkalian antara 5–10 kali jumlah indikator penelitian, sehingga dengan 26 indikator diperoleh jumlah sampel sebanyak 260 responden. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 4.0. Diagram jalur yang sebelumnya telah menggambarkan model teoritis dianalisis berdasarkan data-data yang diperoleh. Pengukuran nilai convergent validity dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap indikator lebih besar dari 0,7 dapat dikatakan valid atau memenuhi syarat Convergent Validity

Gambar 1 Hasil Output SmartPLS



Berdasarkan hasil pengujian outer loading, seluruh indikator pada masing-masing variabel (Transformasi Digital, Motivasi Belajar, Soft Skill, Pengalaman Praktik, dan Kesiapan Kerja) menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat convergent validity dan dinyatakan valid

untuk digunakan dalam mengukur variabel penelitian.

Discriminant validity dapat dihitung berdasarkan nilai cross loading dari variabel indikator terhadap masing-masing variabel latennya. Discriminant validity menunjukkan bahwa konstruk adalah unik dan menggambarkan fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain dalam model. Untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan melihat cross loading dari variabel indikator terhadap masing-masing variabel latennya. Nilai cross loading konstruk terkait harus lebih besar dari semua nilai cross loading konstruk lainnya.

Berdasarkan hasil uji cross loadings, setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi terhadap variabel latennya sendiri dibandingkan dengan variabel lain, misalnya seluruh item X1 (X1.1–X1.6) memiliki loading tertinggi pada kolom Transformasi Digital (0,859–0,883) dibandingkan pada kolom Kesiapan Kerja, Motivasi Belajar, Kesiapan Kerja, maupun Soft Skill; pola yang sama juga konsisten terlihat pada item X2, Y, Z1, dan Z2 yang masing-masing memiliki nilai loading tertinggi hanya pada variabel latennya sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity melalui pendekatan cross loadings, yang berarti setiap indikator mampu membedakan dan secara akurat mengukur konstruknya masing-masing tanpa tumpang tindih secara signifikan dengan konstruk lain dalam model penelitian.

Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji Validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai AVE (Average Variance extracted) dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Model pengukuran dengan AVE merupakan model yang membandingkan akar dari AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE > 0,5, maka artinya descriminant Validity tercapai.

Tabel 1 Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Transformasi Digital (X1)	0.760
Motivasi Belajar X2	0.757
Pengalaman Praktik Z2	0.740
Soft Skill Z1	0.751
Kesiapan Kerja Y	0.762

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE di atas ambang batas minimum 0,50, dengan rentang nilai antara 0,740 (Pengalaman Praktik) hingga 0,762 (Kesiapan Kerja). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya (misalnya variabel Kesiapan Kerja mampu menjelaskan 76,2% varians dari kelima indikatornya), sehingga seluruh variabel dinyatakan telah memenuhi kriteria convergent validity dan layak digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteins*. Namun demikian penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7.

Tabel 2 *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0.937	0.941	Reliable
Motivasi Belajar X2	0.920	0.924	Reliable
Soft Skill Z1	0.917	0.921	Reliable
Pengalaman Praktik Z2	0.912	0.913	Reliable
Kesiapan Kerja Y	0.922	0.923	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability jauh di atas ambang batas minimum 0,70, dengan rentang nilai Cronbach's Alpha antara 0,912–0,937 dan Composite Reliability antara 0,913–0,941. Bahkan seluruh nilai berada di atas 0,90, yang menurut Hair et al. (2019) termasuk kategori excellent reliability. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel (Transformasi Digital, Motivasi Belajar, Soft Skill, Pengalaman Praktik dan Kesiapan Kerja) memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan mampu mengukur konstruknya secara stabil dan dapat diandalkan..

Evaluasi terhadap model struktural adalah dengan melihat koefisien antar variabel dan nilai koefisien determinan (R2). Pengujian model struktural dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis. Koefisien determinan (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji model struktural, langkah pertama yang perlu dilakukan yaitu melihat nilai R-*Square* dengan memilih menu R-*Square* pada pilihan menu yang tersedia dibagian bawah dan berikut hasil uji R-*Square*

Nilai R2 digunakan untuk mengukur tingkat variabel dependen. Semakin tinggi R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Model structural (*inner* model) merupakan pola hubungan variabel penelitian.

Evaluasi terhadap model structural adalah dengan melihat koefesien antar variabel dan nilai koefesien determinasi (R2). Nilai R2 mendekati 1, dengan kriteria batasan nilai dibagi menjadi 3 klasifikasi yaitu 0,67 = substansial, 0,33 = *moderate*/sedang dan 0,19 = lemah.

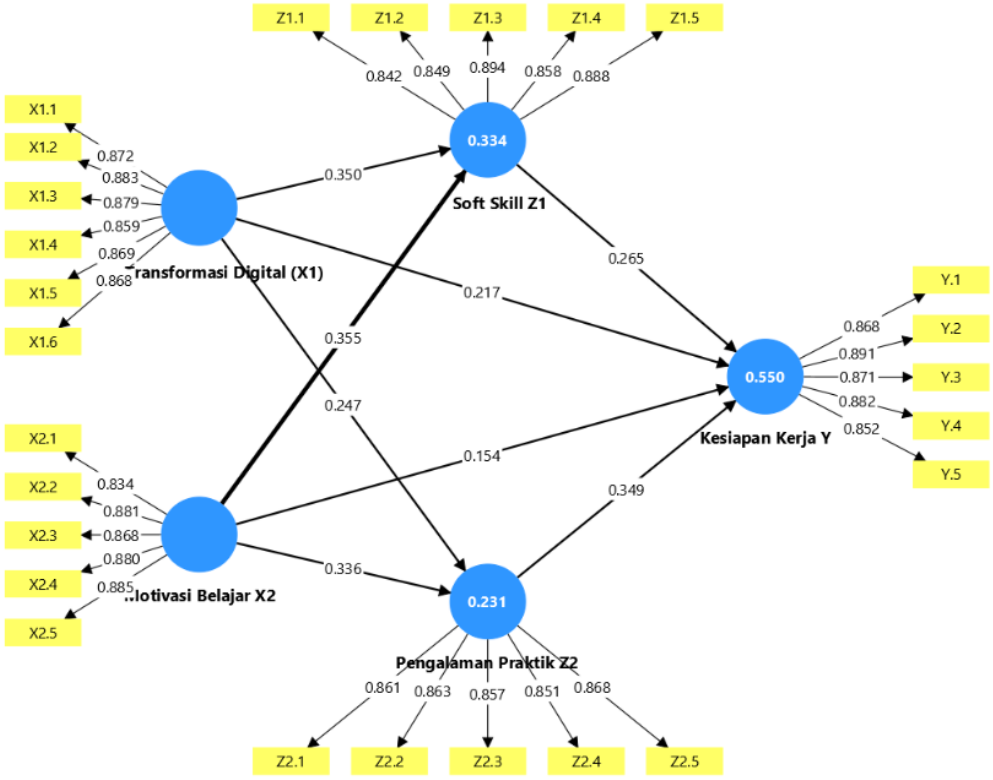
Tabel 3 Nilai *R Square* dan *R Square Adjusted*

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja Y	0.550	0.543
Pengalaman Praktik Z2	0.231	0.225
Soft Skill Z1	0.334	0.329

Hasil pengujian R-square menunjukkan bahwa variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,550 (moderat), yang berarti Transformasi Digital, Motivasi Belajar, Soft Skill, Pengalaman Praktik dan Kesiapan Kerja secara simultan mampu menjelaskan 55% variasi Kesiapan Kerja mahasiswa. Sementara itu, variabel mediator Soft Skill memiliki R^2 sebesar 0,334 atau sebesar 33,4% (moderat) dan Pengalaman Praktik sebesar 0,231 atau 23,1% (lemah), yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang turut memengaruhi kedua variabel mediator tersebut, terutama pada Kesiapan Kerja.

Setelah melakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabiliatas, langkah selanjutnya adalah pengolahan menggunakan *bootstrapping* digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Berikut adalah gambaran mengenai model struktural setelah dilakukan *bootstrapping*.



Gambar 2 Model Struktural *Bootstrapping*

Berdasarkan hasil perhitungan *Bootstrapping* diatas, dilakukan untuk melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai *T Statistics*. Nilai *t-statistik* dikatakan valid jika lebih 1,96 dan nilai *pobability value* (p-value) kurang dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
H1	Transformasi Digital (X1) → Soft Skill (Z1)	0,350	7,074	0,000	Diterima
H2	Transformasi Digital (X1) → Pengalaman Praktik (Z2)	0,247	4,234	0,000	Diterima
H3	Transformasi Digital (X1) → Kesiapan Kerja (Y)	0,217	4,508	0,000	Diterima
H4	Motivasi Belajar (X2) → Soft Skill (Z1)	0,355	6,551	0,000	Diterima
H5	Motivasi Belajar (X2) → Pengalaman Praktik (Z2)	0,336	5,963	0,000	Diterima
H6	Motivasi Belajar (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	0,154	3,262	0,001	Diterima
H7	Soft Skill (Z1) → Kesiapan Kerja (Y)	0,265	5,632	0,000	Diterima
H8	Pengalaman Praktik (Z2) → Kesiapan Kerja (Y)	0,349	7,224	0,000	Diterima
H9	Transformasi Digital (X1) → Soft Skill (Z1) → Kesiapan Kerja (Y)	0,093	4,167	0,000	Diterima

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
H10	Transformasi Digital (X1) → Pengalaman Praktik (Z2) → Kesiapan Kerja (Y)	0,086	3,761	0,000	Diterima
H11	Motivasi Belajar (X2) → Soft Skill (Z1) → Kesiapan Kerja (Y)	0,094	4,277	0,000	Diterima
H12	Motivasi Belajar (X2) → Pengalaman Praktik (Z2) → Kesiapan Kerja (Y)	0,117	4,666	0,000	Diterima

H1: Pengaruh langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Soft Skill (Z1) signifikan dan positif (Original Sample = 0,350; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H2: Pengaruh langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Pengalaman Praktik (Z2) signifikan dan positif (Original Sample = 0,247; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H3: Pengaruh langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) signifikan dan positif (Original Sample = 0,217; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H4: Pengaruh langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Soft Skill (Z1) signifikan dan positif (Original Sample = 0,355; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H5: Pengaruh langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Pengalaman Praktik (Z2) signifikan dan positif (Original Sample = 0,336; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H6: Pengaruh langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) signifikan dan positif (Original Sample = 0,154; p-value = 0,001). Hipotesis diterima.

H7: Pengaruh langsung Soft Skill (Z1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) signifikan dan positif (Original Sample = 0,265; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H8: Pengaruh langsung Pengalaman Praktik (Z2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) signifikan dan positif (Original Sample = 0,349; p-value = 0,000). Hipotesis diterima.

H9: Pengaruh tidak langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Soft Skill (Z1) signifikan dan positif (Original Sample = 0,093; p-value = 0,000). Hipotesis diterima (Mediasi terbukti).

H10: Pengaruh tidak langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Pengalaman Praktik (Z2) signifikan dan positif (Original Sample = 0,086; p-value = 0,000). Hipotesis diterima (Mediasi terbukti).

H11: Pengaruh tidak langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Soft Skill (Z1) signifikan dan positif (Original Sample = 0,094; p-value = 0,000). Hipotesis diterima (Mediasi terbukti).

H12: Pengaruh tidak langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Pengalaman Praktik (Z2) signifikan dan positif (Original Sample = 0,117; p-value = 0,000). Hipotesis diterima (Mediasi terbukti).

PEMBAHASAN

Pengaruh Transformasi Digital (X1) terhadap Soft Skill (Z1)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,350 dengan T-statistics 7,074 (>1,96) dan P-values 0,000 (<0,05), sehingga **H1 diterima**. Transformasi Digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap Soft Skill mahasiswa.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Westerman et al. (2014) dalam *Leading Digital* bahwa Transformasi Digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan proses yang menuntut individu mengembangkan kemampuan

non-teknis baru, seperti komunikasi lintas platform, kolaborasi virtual, dan pemecahan masalah adaptif agar mampu memanfaatkan teknologi secara efektif. Semakin intensif mahasiswa terpapar ekosistem pembelajaran digital (LMS, platform kolaborasi, cloud computing), semakin besar pula tuntutan untuk mengasah kemampuan interpersonal dan manajerial guna mengelola interaksi yang termediasi teknologi tersebut.

Perspektif *Technology Acceptance Model* (Davis, 1989) turut memperkuat argumen ini: ketika individu merasa suatu teknologi mudah digunakan dan bermanfaat (*perceived usefulness*), mereka cenderung lebih terbuka mengeksplorasi fitur-fitur baru secara mandiri proses eksplorasi inilah yang secara tidak langsung melatih *soft skills* seperti *self-directed learning* dan *adaptability*. Dengan kata lain, Transformasi Digital menciptakan ruang latihan (*practice space*) yang mendorong tumbuhnya kompetensi non-teknis mahasiswa secara alami melalui pengalaman berulang.

Pengaruh Transformasi Digital (X1) terhadap Pengalaman Praktik (Z2)

Nilai *original sample* 0,247, T-statistics 4,234, dan P-values 0,000 menunjukkan **H2 diterima**. Transformasi Digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap Pengalaman Praktik.

Temuan ini didukung oleh konsep *experiential learning* dari Kolb (1984), di mana pengalaman belajar yang bermakna terbentuk melalui siklus pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimentasi aktif. Teknologi digital, seperti simulasi virtual, platform magang daring, atau *learning management system* yang terintegrasi dengan studi kasus industry memperluas akses mahasiswa terhadap Pengalaman Praktik yang sebelumnya terbatas oleh ruang dan waktu.

Selaras dengan itu, Billett (2001) dalam kajian *work-based learning* menekankan bahwa kualitas Pengalaman Praktik sangat dipengaruhi oleh ketersediaan afordansi belajar (*learning affordances*) di lingkungan kerja atau lingkungan simulasinya. Transformasi Digital memperkaya afordansi tersebut, misalnya melalui *virtual internship*, proyek kolaboratif daring dengan mitra industri, atau simulasi berbasis data riil — sehingga mahasiswa memperoleh eksposur praktik yang lebih variatif meskipun tidak selalu dalam bentuk magang konvensional.

Pengaruh Transformasi Digital (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Dengan nilai *original sample* 0,217, T-statistics 4,508, dan P-values 0,000, **H3 diterima**. Transformasi Digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun (sebagaimana akan dibahas pada H9 dan H10) melalui mediasi Soft Skill dan Pengalaman Praktik.

Pengaruh langsung ini konsisten dengan laporan *World Economic Forum* dalam seri *Future of Jobs Report*, yang secara konsisten menempatkan literasi digital sebagai salah satu kompetensi inti yang dicari pemberi kerja di berbagai sektor. Mahasiswa yang terbiasa dengan ekosistem pembelajaran digital cenderung lebih siap menghadapi lingkungan kerja modern yang juga semakin bertumpu pada perangkat dan alur kerja digital.

Namun demikian, mengingat koefisien pengaruh langsung (0,217) lebih kecil dibandingkan pengaruh Kesiapan Kerja (H8: 0,349) dan Soft Skill (H7: 0,265) terhadap Kesiapan Kerja, dapat disimpulkan bahwa dampak Transformasi Digital terhadap kesiapan kerja bekerja secara optimal ketika **diperkuat oleh faktor mediator** bukan berdiri sendiri. Temuan ini relevan dengan argumen Kane et al. (2019) dalam *The Technology Fallacy* bahwa keberhasilan Transformasi Digital lebih ditentukan oleh kesiapan manusia (*human readiness*) dibanding kecanggihan teknologi semata.

Pengaruh Motivasi Belajar (X2) terhadap Soft Skill (Z1)

Nilai *original sample* 0,355, T-statistics 6,551, dan P-values 0,000 menunjukkan **H4 diterima**. Motivasi Belajar

berpengaruh signifikan dan positif terhadap Soft Skill.

Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000), yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dorongan untuk belajar karena rasa ingin **tahu** dan keinginan berkembang, bukan sekadar tuntutan eksternal mendorong individu untuk secara aktif mencari peluang mengasah kemampuan dirinya, termasuk kompetensi non-teknis. Mahasiswa dengan motivasi belajar tinggi cenderung lebih proaktif terlibat dalam organisasi, diskusi kelompok, atau proyek kolaboratif yang menjadi wahana alami pengembangan *soft skills*.

Hal ini juga sejalan dengan konsep *self-efficacy* dari Bandura (1997): motivasi yang tinggi umumnya berjalan beriringan dengan keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya mendorong individu untuk lebih berani mengambil peran (misalnya kepemimpinan dalam tim), pengalaman yang secara langsung memperkuat kompetensi *soft skill*.

Pengaruh Motivasi Belajar (X2) terhadap Pengalaman Praktik (Z2).

Dengan nilai *original sample* 0,336, T-statistics 5,963, dan P-values 0,000, H5 diterima Motivasi Belajar berpengaruh signifikan dan positif terhadap Pengalaman Praktik.

Mahasiswa yang termotivasi secara intrinsik cenderung tidak menunggu kesempatan praktik "disodorkan", melainkan aktif mencari peluang magang, proyek riil, atau kegiatan kokurikuler yang relevan dengan bidang studinya. Perilaku proaktif ini sejalan dengan konsep *proactive career behavior* yang menekankan bahwa individu dengan orientasi motivasi tinggi lebih inisiatif dalam membentuk lintasan pengembangan kariernya sendiri (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Selain itu, motivasi belajar yang tinggi juga berkontribusi pada kualitas keterlibatan mahasiswa selama menjalani Pengalaman Praktik bukan sekadar hadir secara fisik, tetapi juga terlibat secara kognitif dan emosional (*engaged practice*) sehingga pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman tersebut menjadi lebih bermakna dan aplikatif.

Pengaruh Motivasi Belajar (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Nilai *original sample* 0,154, T-statistics 3,262, dan P-values 0,001 menunjukkan H6 diterima Motivasi Belajar berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesiapan Kerja.

Meskipun koefisien pengaruh langsungnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain dalam model, temuan ini tetap mengonfirmasi peran motivasi sebagai fondasi psikologis kesiapan kerja. Berdasarkan *Self-Determination* Theory (Ryan & Deci, 2000), motivasi yang terinternalisasi membentuk *psychological capital* meliputi kepercayaan diri, optimisme, dan ketahanan (*resilience*) yang menjadi modal penting saat individu bertransisi dari dunia akademik ke dunia kerja.

Nilai koefisien yang relatif kecil ini justru memperkuat argumentasi bahwa pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja bekerja secara lebih dominan melalui jalur tidak langsung sebagaimana dikonfirmasi oleh hasil H11 dan H12 yakni melalui pembentukan Soft Skill dan Pengalaman Praktik terlebih dahulu, bukan berdampak instan secara langsung.

Pengaruh langsung Soft Skill (Z1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Dengan nilai *original sample* 0,265, T-statistics 5,632, dan P-values 0,000, H7 diterima Soft Skill berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesiapan Kerja.

Temuan ini konsisten dengan kajian Heckman dan Kautz (2012) yang menegaskan bahwa kompetensi non-kognitif (soft skill) memiliki kontribusi yang sama pentingnya, bahkan pada beberapa konteks lebih menentukan, dibanding kompetensi teknis dalam memprediksi keberhasilan **seseorang** di dunia kerja. Kemampuan komunikasi, berpikir kritis, dan adaptasi terhadap

situasi baru merupakan kompetensi lintas-industri (*transferable skills*) yang secara konsisten dicari pemberi kerja, sebagaimana juga ditegaskan dalam berbagai laporan *Future of Jobs* oleh World Economic Forum.

Robles (2012) turut memperkuat temuan ini melalui studi terhadap persepsi eksekutif bisnis, yang secara konsisten menempatkan integritas, komunikasi, dan sikap positif sebagai atribut soft skill paling dihargai dalam proses rekrutmen dan retensi karyawan.

Pengaruh langsung Pengalaman Praktik (Z2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Nilai *original sample* 0,349 (koefisien tertinggi di antara seluruh jalur langsung menuju Y), T-statistics 7,224, dan P-values 0,000 menunjukkan H8 diterima Pengalaman Praktik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesiapan Kerja, bahkan menjadi prediktor paling kuat dalam model ini.

Temuan ini sejalan dengan prinsip *experiential learning* Kolb (1984): pengetahuan yang benar-benar terinternalisasi adalah pengetahuan yang telah melalui siklus pengalaman langsung dan refleksi, bukan sekadar transfer teori di ruang kelas. Mahasiswa yang memperoleh eksposur nyata terhadap dunia kerja baik melalui magang, proyek industri, maupun simulasi berbasis kasus memiliki pemahaman kontekstual yang lebih matang tentang tuntutan dan dinamika lingkungan kerja sesungguhnya.

Dominannya pengaruh Pengalaman Praktik dalam model ini menegaskan pentingnya institusi pendidikan memperkuat program *work-integrated learning* bukan sekadar sebagai pelengkap kurikulum, tetapi sebagai komponen inti pembentukan kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh tidak langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Soft Skill (Z1)

Hasil *specific indirect effect* menunjukkan nilai *original sample* 0,093, T-statistics 4,167, dan P-values 0,000, sehingga H9 diterima mediasi terbukti.

Temuan ini melengkapi hasil H1 dan H7: Transformasi Digital tidak hanya berdampak langsung terhadap Kesiapan Kerja (H3), tetapi juga bekerja melalui penguatan Soft Skill terlebih dahulu. Ini menunjukkan adanya mediasi parsial (*partial mediation*), karena baik jalur langsung (H3) maupun jalur tidak langsung (H9) sama-sama signifikan. Secara konseptual, temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas Transformasi Digital dalam menyiapkan tenaga kerja tidak bersifat otomatis, melainkan bekerja optimal ketika diiringi penguatan kompetensi manusiawi (Kane et al., 2019) dalam hal ini, Soft Skill berperan sebagai jembatan yang mengonversi paparan teknologi menjadi kesiapan kerja yang nyata.

Pengaruh tidak langsung Transformasi Digital (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Pengalaman Praktik (Z2)

Nilai *original sample* 0,086, T-statistics 3,761, dan P-values 0,000 menunjukkan H10 diterima mediasi terbukti.

Sejalan dengan H2 dan H8, temuan ini menegaskan bahwa Transformasi Digital turut memengaruhi Kesiapan Kerja melalui perluasan Pengalaman Praktik. Sama seperti H9, ini merupakan mediasi parsial mengingat jalur langsung X1→Y (H3) juga signifikan. Implikasinya, institusi pendidikan yang ingin memaksimalkan manfaat Transformasi Digital terhadap kesiapan kerja mahasiswa perlu memastikan teknologi tersebut benar-benar dimanfaatkan untuk memperkaya Pengalaman Praktik misalnya melalui simulasi berbasis data riil atau kolaborasi proyek daring dengan mitra industri bukan sekadar digitalisasi administratif semata.

Pengaruh tidak langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Soft Skill (Z1).

Dengan nilai *original sample* 0,094, T-statistics 4,277, dan P-values 0,000, H11 diterima mediasi terbukti.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi belajar mendorong kesiapan kerja tidak hanya secara langsung (H6, dengan koefisien relatif kecil 0,154), tetapi secara signifikan pula melalui pembentukan Soft Skill. Ini menguatkan pandangan bahwa motivasi berperan sebagai *fuel* yang mendorong individu untuk aktif mengasah kompetensi interpersonalnya, dan kompetensi tersebutlah yang pada akhirnya menjadi modal nyata kesiapan kerja konsisten dengan kerangka *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000) yang menempatkan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar (kompetensi, otonomi, keterhubungan) sebagai jembatan antara motivasi dan hasil perilaku yang lebih konkret.

Pengaruh tidak langsung Motivasi Belajar (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) melalui Pengalaman Praktik (Z2).

Nilai *original sample* 0,117 (koefisien mediasi tertinggi di antara empat jalur mediasi dalam model ini), T-statistics 4,666, dan P-values 0,000 menunjukkan H12 diterima mediasi terbukti.

Temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Belajar memberikan kontribusi paling besar terhadap Kesiapan Kerja ketika disalurkan melalui Pengalaman Praktik. Mahasiswa yang termotivasi tinggi cenderung lebih proaktif mencari dan memaksimalkan kesempatan praktik (H5), dan kualitas keterlibatan mereka dalam Kesiapan Kerja tersebut pada gilirannya menjadi prediktor kuat kesiapan kerja (H8). Rangkaian ini menggambarkan jalur mediasi paling kuat dalam keseluruhan model, menegaskan pentingnya institusi pendidikan merancang program yang secara sengaja menghubungkan penguatan motivasi mahasiswa dengan akses nyata terhadap pengalaman kerja praktis bukan memperlakukan keduanya sebagai intervensi yang terpisah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Transformasi Digital dan Motivasi Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui Soft Skill dan Pengalaman Praktik. Seluruh hipotesis penelitian diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pengalaman Praktik memberikan pengaruh paling besar terhadap kesiapan kerja, diikuti oleh Soft Skill. Selain itu, model penelitian terbukti valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di era transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Farida, Fitra Putri Oganda, Ninda Lutfiani, and Eka Purnama Harahap. 2020. "Manajemen Pembelajaran Daring Menggunakan Education Smart Courses." Technomedia Journal. doi: 10.33050/tmj.v5i1.1315.

Aimang, Hasrat A., Abd Kadim Masaong, Anshar Made, Ikhfan Haris, Abdul Haris Panai, Arwildayanto Arwildayanto, and Novianty Djafri. 2022. "PELAKSANAAN PEMBELAJARAN SOFT SKILL MAHASISWA." JURNAL PENDIDIKAN GLASSER. doi: 10.32529/glasser.v6i1.1584.

Anita, Anita, and Siti Irene Astuti. 2022. "DIGITALISASI DAN KETIMPANGAN PENDIDIKAN: STUDI KASUS TERHADAP GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN BARAKA." Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. doi: 10.24832/jpnk.v7i1.2509.

Azizah, Diana Nur, Supari Muslim, and Mochamad Cholik. 2021. "The Correlation of Industrial Work Experience and Soft Skills on Work Readiness of Graduated of Vocational High School." International Journal for Educational and Vocational Studies. doi: 10.29103/ijevs.v3i4.3018.

Embregts, Petri J. C. M., Tess Tournier, and Noud Frielink. 2021. "Experiences and Needs of Direct Support Staff Working with People with Intellectual Disabilities during the COVID-19 Pandemic: A

Thematic Analysis." Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities. doi: 10.1111/jar.12812.

Firmansyah, Deri, Dadang Saepuloh, and Dede. 2022. "Daya Saing : Literasi Digital Dan Transformasi Digital."

Journal of Finance and Business Digital. doi: 10.55927/jfbd.v1i3.1348.

Al Frijat, Yaser Saleh, and Mohammad Eid Al-Hajaia. 2021. "The Role of Practical Experience Requirement in Improving the Accountant Work Performance in the Business Sector." Journal of Governance and Regulation. doi: 10.22495/jgrv10i2art6.

Hidayatullah, Syarif, Stella Alvianna, Estikowati, Ike Kusdyah Rachmawati, Abdul Waris, Eko Aristanto, and Ryan Gerry Patalo. 2023. "Metodologi Penelitian Pariwisata."

Hulu, Fikranlim. 2020. "PENGARUH KREATIVITAS BELAJAR DAN SOFT SKILL MAHASISWA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PENDIDIKAN BISNIS 2016." Niagawan. doi:

10.24114/niaga.v9i3.20327.

Kajianpustaka. 2021. "Praktik Kerja Lapangan (Pengertian, Tujuan, Manfaat, Pelaksanaan Dan Penilaian)." 26 Maret.

Kapitaraw, Bejo, Ike Kusdyah, and . Fathorrahman. 2023. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK KESEHATAN TERPADU KABUPATEN

BIAK NUMFOR PROVINSI PAPUA." Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen. doi: 10.32815/jiram.v1i2.39.

Lemos, Vanessa Angioletti Ferreira, and Janette Brunstein. 2023. "Fostering Soft Skills Leadership through a Critical Reflection Approach." Industrial and Commercial Training. doi: 10.1108/ICT-01-2022-0001.

NUR AMAL JAYA, Ruslan, and Purnamawati. 2023. "Pengaruh Minat Kerja Dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa." Information Technology Education Journal. doi: 10.59562/intec.v2i3.391.

Nuryanti, Silfia Pendri, and Nina Oktarina. 2016. "Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Berorganisasi, Dan Locus of Control Terhadap Soft Skills Siswa Smk." Economic Education Analysis Journal.

Pelipa, Emilia Dewiwati, and Anna Marganingsih. 2019. "PENGARUH EDUPRENEURSHIP DAN PRAKTEK KERJA TERHADAP KEMAMPUAN LIFE SKILL MAHASISWA." JURKAMI : Jurnal Pendidikan

Ekonomi. doi: 10.31932/jpe.v4i1.422.

Padhi Prasanta Kumar, Singh Bidya, and Nayak Anwesha. 2022. "Integrating Soft Skill Training in Professional Courses for Sustainable Employment: An Overview." BOHR International Journal of Social Science and Humanities Research. doi: 10.54646/bijsshr.004.

Pratama, Arya Putra Rizal. 2021. "Penguatan Digitalisasi Perbankan Dalam Pelayanan Costumer Service Nasabah Secara Digital Di Masa Covid-19." Simbur Cahaya. doi: 10.28946/sc.v28i2.1443.

Prayogo, Darul, Andy Wahyu Hermanto, F. Pambudi Widiatmaka, Dwi Prasetyo, and Sugiyarto Sugiyarto. 2022. "The Effect of Practical Experience, Knowledge of Job Opportunities, Teacher Professionalism and Work Motivation on Work Readiness." Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan. doi: 10.25217/ji.v7i1.2062.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2020. "Collaboration Technology Acceptance Model , Subjective Norms and Personal Innovations on Buying Interest Online." International Journal of Innovative Science and Research Technology 5(11).

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2021. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Marketing Relationship Di Masa Pandemi Covid-19." Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. doi: 10.26905/jmdk.v9i2.7099.

Safitri, Yuliana, and Rita Syofyan. 2023. "Pengaruh Pengalaman Magang Dan

Future Time Perspective Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang." Jurnal Pendidikan Tambusai. doi: 10.31004/jptam.v7i1.5851.

Sandy Mauk, Sarlince, Syaefudin Aziz, and Nurul Huda. 2022. "PENDAMPINGAN PRAKTEK MAGANG PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN TTU OLEH MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS TIMOR." Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat. doi: 10.58290/jupemas.v1i1.45.

Solís, Blanca Angélica de la Concha, Gisela Yamín Gómez Mohedano, and Daniel Fragoso Torres. 2024. "Influence of Soft Skills on Employability in Large Companies in the Processing Industry, from a Management Perspective." International Journal of Professional Business Review. doi: 10.26668/businessreview/2024.v9i1.4149.

Syaripulloh, Syaripulloh. 2017. "MITOS DI ERA MODERN." *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*. doi: 10.15408/sd.v4i1.5924.

Yolanda, Silvia, Daeng Ayub, and Dafetta Fitrilinda. 2023. "Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat." *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*. doi: 10.57235/motekar.v1i2.1126.