



Pengaruh *Growth Mindset*, Kompetensi Digital, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja

(Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur)

Andre Nur Fajar^{1*}, Dwi Kristanto²

¹⁻²Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: 2231500477@student.budiluhur.ac.id, dwi.kristanto@budiluhur.ac.id

*Penulis Korespondensi: 2231500477@student.budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Growth Mindset, Digital Competence, and Emotional Intelligence on the Job Readiness of students at the Faculty of Economics and Business, Budi Luhur University. The dependent variable is Job Readiness (Y), while the independent variables are Growth Mindset (X1), Digital Competence (X2), and Emotional Intelligence (X3). This study employs a quantitative approach with a causal associative research design to examine causal relationships among the variables. The sample consisted of 96 students selected using the Slovin formula. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS version 22.0. The results show that, partially, Growth Mindset has a positive and significant effect on students' Job Readiness. Digital Competence also has a positive and significant effect on students' Job Readiness. Similarly, Emotional Intelligence has a positive and significant effect on students' Job Readiness. Simultaneously, Growth Mindset, Digital Competence, and Emotional Intelligence have a significant effect on the Job Readiness of students at the Faculty of Economics and Business, Budi Luhur University. These findings indicate that developing students' mindset, digital competencies, and emotional abilities can support their readiness to enter the workforce.*

Keywords: *Digital Competence; Emotional Intelligence; Growth Mindset; Job Readiness; University Students.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Growth Mindset*, Kompetensi Digital, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kesiapan Kerja (Y), sedangkan variabel independennya adalah *Growth Mindset* (X1), Kompetensi Digital (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab akibat antarvariabel. Sampel penelitian berjumlah 96 mahasiswa yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Kompetensi Digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Kecerdasan Emosional turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Secara simultan, *Growth Mindset*, Kompetensi Digital, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan pola pikir, kompetensi digital, dan kemampuan emosional mahasiswa dapat mendukung kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Kata Kunci: *Growth Mindset; Kecerdasan Emosional; Kesiapan Kerja; Kompetensi Digital; Mahasiswa.*

1. LATAR BELAKANG

Ketidaksiapan kerja lulusan perguruan tinggi tercermin secara nyata dalam data ketenagakerjaan resmi yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik. Berdasarkan Berita Resmi Statistik Nomor 103/11/Th. XXVIII yang dirilis pada 5 November 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional per Agustus 2025 tercatat sebesar 4,85 persen dari total angkatan kerja sebanyak 154 juta orang, dengan TPT lulusan Diploma IV, Sarjana, Magister, dan Doktor mencapai 5,39 persen. Selain itu, pada Februari 2025 jumlah pengangguran dari kelompok lulusan perguruan tinggi mencapai 1.010.652 orang, yang merupakan angka tertinggi dalam empat tahun terakhir sekaligus menunjukkan peningkatan sejak tahun 2022.

Secara spasial, tekanan tersebut lebih besar di wilayah perkotaan dengan TPT sebesar 5,75 persen dibandingkan dengan wilayah pedesaan yang hanya 3,47 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi menghadapi tantangan serius dalam memasuki dunia kerja (Badan Pusat Statistik, 2025).

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan kesiapan untuk memasuki dunia kerja melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis menghadapi tuntutan kesiapan kerja yang lebih kompleks karena karakteristik bidang kerja yang dinamis, kompetitif, dan berbasis teknologi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk memasuki dunia kerja dengan didukung oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Menurut Caballero et al. (2026), *Work Readiness* merupakan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja yang mencakup kemampuan personal, kemampuan sosial, pemahaman organisasi, dan kompetensi kerja. Konsep *Work Readiness* juga dijelaskan oleh Deckha et al. (2025) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, kemampuan berpikir adaptif, dan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan masa depan. Selain itu, Lorenz et al. (2025) menjelaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa di era modern tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga kemampuan adaptasi, kepercayaan diri, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja masa depan.

Menurut Caballero et al. (2026), indikator kesiapan kerja terdiri dari: *Personal Characteristics; Organizational Acumen; Work Competence; Social Intelligence*.

Growth Mindset

Growth Mindset merupakan pola pikir individu yang meyakini bahwa kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan dapat berkembang melalui proses belajar, pengalaman, dan usaha yang berkelanjutan. Konsep *Growth Mindset* pertama kali diperkenalkan oleh Dweck (2006), *Growth Mindset* merupakan keyakinan bahwa kemampuan individu dapat berkembang melalui usaha, strategi belajar, dan pengalaman yang terus-menerus. Menurut Puspitasari et al. (2024), *Growth Mindset* berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi individu dan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja. Selain itu, Hasan et al. (2025) menjelaskan

bahwa *Growth Mindset* membantu individu meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan dan perubahan dalam era digital.

Dweck (2006), indikator *Growth Mindset* terdiri dari: Keyakinan Kemampuan Dapat Berkembang; Ketekunan; Penerimaan terhadap Tantangan; Respon terhadap Kegagalan; Orientasi pada Pengembangan Diri.

Kompetensi Digital

Menurut Vuorikari et al. (2022), menjelaskan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab dalam aktivitas belajar, bekerja, dan kehidupan sehari-hari. Suarta et al. (2022) menjelaskan bahwa literasi digital menjadi bagian penting dalam meningkatkan kesiapan individu menghadapi kebutuhan dunia kerja abad ke-21. Endeli et al. (2025) menjelaskan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan terhadap peningkatan kesiapan kerja individu karena kemampuan digital membantu individu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja modern.

Menurut Vuorikari et al. (2022), indikator kompetensi digital terdiri dari: Pengelolaan Informasi Digital; Komunikasi Digital; Kemampuan menggunakan Teknologi; Menjaga Keamanan Data; Pemecahan Masalah Berbasis Teknologi.

Kecerdasan Emosional

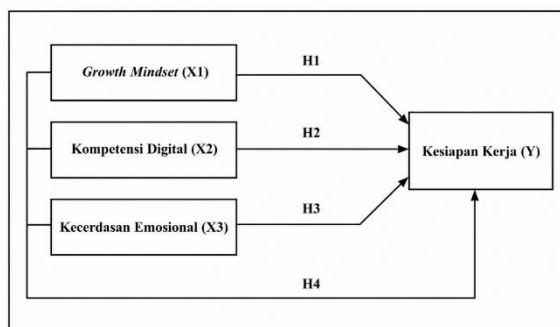
Menurut Daniel Goleman (1995), kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi dengan baik, serta membangun hubungan sosial secara efektif. Goleman kemudian memperbarui konsep tersebut melalui *Emotional Intelligence: 25th Anniversary Edition* pada tahun 2020 yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam kemampuan adaptasi individu, pengambilan keputusan, kolaborasi, serta keberhasilan di lingkungan kerja modern (Goleman, 2020). García-Selva et al. (2024) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap *employability* mahasiswa karena membantu individu meningkatkan kemampuan interpersonal dan kemampuan adaptasi di era digital.

Menurut Nurjaman et al. (2023), Kemampuan pengendalian emosi dan empati membantu individu menghadapi lingkungan kerja profesional secara lebih efektif. Menurut Roellyanti (2024), kecerdasan emosional berhubungan dengan kualitas hubungan sosial, kemampuan memahami emosi, serta kemampuan individu dalam menciptakan interaksi yang positif di lingkungan kerja sehingga dapat mendukung kesejahteraan psikologis dan efektivitas

kerja individu. Indikator kecerdasan emosional pada penelitian ini terdiri dari: Kesadaran Diri; Pengendalian Emosi; Motivasi Diri; Empati; Kemampuan Membangun Relasi.

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *Growth Mindset*, kompetensi digital, dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan kerangka teoritis, model penelitian dapat dijelaskan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian.

- H1: *Growth Mindset* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
- H2: Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
- H3: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
- H4: *Growth Mindset*, kompetensi digital, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur angkatan 2022 -2023 yang berjumlah 691 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat margin of error sebesar 10%. Rumus Slovin yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \dots \dots \dots (i)$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

N = Besar Sampel

E = Tingkat kesalahan (margin of error) = 10% = 0,10

$$N = \frac{691}{1 + (691 \times (0,10^2))}$$

$$N = \frac{691}{1 + (691 \times 0,01)}$$

$$N = \frac{691}{7,91}$$

$$N = 87,36$$

Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel minimal sebesar 87,36 yang dibulatkan menjadi 96 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Setiap item dikorelasikan dengan total skor variabelnya menggunakan *Pearson correlation*. Item dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Dengan taraf signifikansi 0,05, $n = 96$, r tabel bernilai 0,200; Nilai r tabel ditentukan dari jumlah responden. Rumusnya $df = n - 2$, sehingga dapat diperoleh $df = 94$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Growth Mindset* (X1).

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10 0	(<i>Growth Mindset</i>)
X1.1	1	.756**	.796**	.752**	.693**	.703**	.700**	.736**	.760**	.708*	.860**
X1.2	.756**	1	.841**	.761**	.776**	.762**	.758**	.775**	.799**	.771*	.905**
X1.3	.796**	.841**	1	.812**	.761**	.751**	.793**	.785**	.778**	.756*	.913**
X1.4	.752**	.761**	.812**	1	.772**	.763**	.765**	.756**	.754**	.792*	.897**
X1.5	.693**	.776**	.761**	.772**	1	.669**	.720**	.736**	.719**	.752*	.860**
X1.6	.703**	.762**	.751**	.763**	.669**	1	.755**	.762**	.730**	.753*	.865**
X1.7	.700**	.758**	.793**	.765**	.720**	.755**	1	.704**	.717**	.770*	.869**
X1.8	.736**	.775**	.785**	.756**	.736**	.762**	.704**	1	.850**	.771*	.891**
X1.9	.760**	.799**	.778**	.754**	.719**	.730**	.717**	.850**	1	.780*	.892**
X1.10 (<i>Growth Mindse</i>)	.708**	.771**	.756**	.792**	.752**	.753**	.770**	.771**	.780**	1	.889**
	.860**	.905**	.913**	.897**	.860**	.865**	.869**	.891**	.892**	.889*	1

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pada variabel *Growth Mindset* (X1) memiliki nilai r hitung antara 0,860 hingga 0,913. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Digital (X2).

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	(Kompetensi Digital)
X2.1	1	.793*	.724*	.750*	.724*	.770*	.759*	.808*	.738*	.752*	.892**
X2.2	.793**	1	.787*	.792*	.729*	.791*	.770*	.793*	.770*	.741*	.909**
X2.3	.724**	.787*	1	.664*	.718*	.701*	.742*	.833*	.737*	.782*	.877**
X2.4	.750**	.792*	.664*	1	.644*	.731*	.677*	.729*	.731*	.708*	.847**
X2.5	.724**	.729*	.718*	.644*	1	.685*	.695*	.688*	.732*	.694*	.834**
X2.6	.770**	.791*	.701*	.731*	.685*	1	.730*	.744*	.741*	.781*	.875**
X2.7	.759**	.770*	.742*	.677*	.695*	.730*	1	.775*	.773*	.749*	.875**
X2.8	.808**	.793*	.833*	.729*	.688*	.744*	.775*	1	.718*	.762*	.896**
X2.9	.738**	.770*	.737*	.731*	.732*	.741*	.773*	.718*	1	.754*	.878**
X2.10	.752**	.741*	.782*	.708*	.694*	.781*	.749*	.762*	.754*	1	.881**
(Kompetensi Digital)	.892**	.909*	.877*	.847*	.834*	.875*	.875*	.896*	.878*	.881*	1

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel Kompetensi Digital (X2) memiliki nilai r hitung antara 0,834 hingga 0,909. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X3).

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	(Kecerdasan Emosional)
X3.1	1	.820*	.799*	.738*	.751*	.729*	.692*	.718*	.710*	.800**	.874**
X3.2	.820**	1	.803*	.816*	.763*	.797*	.806*	.776*	.763*	.854**	.924**
X3.3	.799**	.803*	1	.766*	.763*	.761*	.740*	.772*	.701*	.824**	.893**
X3.4	.738**	.816*	.766*	1	.732*	.815*	.759*	.764*	.726*	.797**	.892**
X3.5	.751**	.763*	.763*	.732*	1	.748*	.761*	.798*	.708*	.770**	.878**
X3.6	.729**	.797*	.761*	.815*	.748*	1	.774*	.771*	.767*	.787**	.896**
X3.7	.692**	.806*	.740*	.759*	.761*	.774*	1	.764*	.715*	.721**	.871**
X3.8	.718**	.776*	.772*	.764*	.798*	.771*	.764*	1	.762*	.763**	.889**
X3.9	.710**	.763*	.701*	.726*	.708*	.767*	.715*	.762*	1	.723**	.853**
X3.10	.800**	.854*	.824*	.797*	.770*	.787*	.721*	.763*	.723*	1	.906**
(Kecerdasan Emosional)	.874**	.924*	.893*	.892*	.878*	.896*	.871*	.889*	.853*	.906**	1

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pada variabel Kecerdasan Emosional (X3) memiliki nilai r hitung antara 0,853 hingga 0,924. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid.

Tabel 4. Pernyataan Jika Semua Valid.

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	(Kesiapan Kerja)
Y1	1	.691**	.739**	.656**	.698**	.752**	.742**	.714**	.858**
Y2	.691**	1	.753**	.700**	.820**	.770**	.740**	.706**	.885**
Y3	.739**	.753**	1	.753**	.738**	.771**	.772**	.728**	.895**
Y4	.656**	.700**	.753**	1	.656**	.691**	.714**	.772**	.850**
Y5	.698**	.820**	.738**	.656**	1	.730**	.741**	.629**	.861**
Y6	.752**	.770**	.771**	.691**	.730**	1	.762**	.723**	.888**
Y7	.742**	.740**	.772**	.714**	.741**	.762**	1	.731**	.888**
Y8	.714**	.706**	.728**	.772**	.629**	.723**	.731**	1	.859**
(Kesiapan Kerja)	.858**	.885**	.895**	.850**	.861**	.888**	.888**	.859**	1

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pada variabel Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,850 hingga 0,895. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Growth Mindset* (X1).

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	10

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Growth Mindset* (X1) sebesar $0,969 > 0,7$, sehingga item-item pada variabel ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Digital (X2).

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	10

Berdasarkan Tabel 6, Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompetensi Digital (X2) sebesar $0,966 > 0,7$, menunjukkan bahwa item-item pada variabel ini juga reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X3).

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	10

Berdasarkan Tabel 7, Variabel Kecerdasan Emosional (X3) memiliki *Cronbach's Alpha* $0,970 > 0,7$, sehingga seluruh item dapat dinyatakan reliabel.

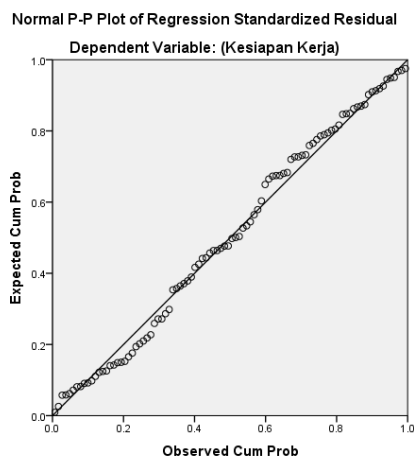
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja (Y).

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	8

Berdasarkan Tabel 8, *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar $0,955 > 0,7$, menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel ini reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data Menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada Gambar 4.1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Penyebaran ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati normal. Dengan demikian, dari analisis grafik, asumsi normalitas residual dapat diterima.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel independen.

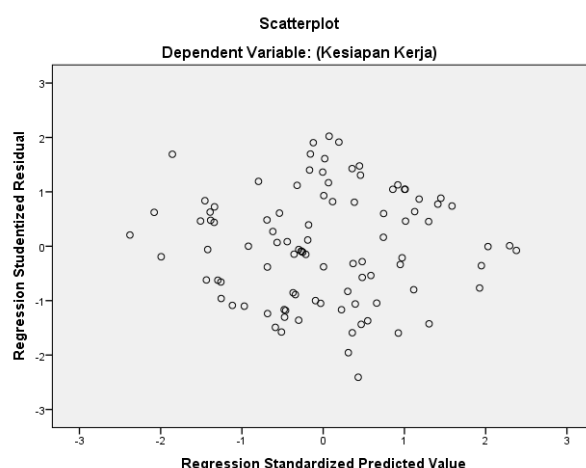
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Growth Mindset)	.999	1.001
(Kompetensi Digital)	.989	1.011
(Kecerdasan Emosional)	.988	1.012

Berdasarkan Tabel 9 variabel independen yang diuji dalam model regresi menunjukkan hasil indikator multikolinearitas yang baik. Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* jauh di atas 0,10 dan nilai VIF jauh di bawah 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis *scatterplot* dan uji *Glejser*.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot.

Berdasarkan gambar 2 *scatterplot*, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Penyebaran acak ini menunjukkan bahwa residual tidak menunjukkan variasi yang sistematis terhadap nilai prediksi, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas secara visual.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.521	1.626		3.396	.001
(Growth Mindset)	.013	.031	.044	.427	.670
(Kompetensi Digital)	.025	.032	.081	.775	.440
(Kecerdasan Emosional)	-.030	.031	-.099	-.948	.346

Pada tabel 10, pengujian kuantitatif dilakukan dengan uji *Glejser* yang memeriksa hubungan antara nilai absolut residual dan variabel independen. Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*). Hal ini mengindikasikan bahwa residual tidak memiliki hubungan signifikan dengan variabel independen, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas secara statistik.

Analisis Korelasi Sederhana (r)

Tabel 41. Hasil Uji Korelasi Sederhana (r).

		(Growth Mindset)	(Kompetensi Digital)	(Kecerdasan Emosional)	(Kesiapan Kerja)
(Growth Mindset)	Pearson	1	-.018	-.023	.495**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.864	.825	.000
(Kompetensi Digital)	N	96	96	96	96
	Pearson	-.018	1	.105	.416**
	Correlation				
(Kecerdasan Emosional)	Sig. (2-tailed)	.864		.307	.000
	N	96	96	96	96
	Pearson	-.023	.105	1	.326**
	Correlation				

	Sig. (2-tailed)	.825	.307		.001
	N	96	96	96	96
(Kesiapan Kerja)	Pearson	.495**	.416**	.326**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	96	96	96	96

Berdasarkan hasil Tabel 11, hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hubungan antara *Growth Mindset* (X1) dengan Kesiapan Kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,495 dengan nilai signifikansi $p < 0,01$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, yang berarti peningkatan *Growth Mindset* berhubungan dengan peningkatan Kesiapan Kerja pada responden, dan kekuatan hubungannya termasuk kategori sedang.

Hubungan antara Kompetensi Digital (X2) dengan Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai korelasi 0,416 dengan signifikansi $p < 0,01$. Hubungan ini juga positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital individu, semakin besar kesiapan mereka dalam melaksanakan tugas. Tingkat kekuatan hubungannya termasuk kategori sedang.

Sementara itu, Kecerdasan Emosional (X3) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,326 dengan Kesiapan Kerja (Y) dan nilai signifikansi $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan hubungan positif signifikan, meskipun kekuatannya tergolong lemah–sedang. Artinya, peningkatan kecerdasan emosional berkontribusi pada kesiapan kerja, tetapi pengaruhnya lebih rendah dibandingkan *Growth Mindset* dan Kompetensi Digital.

Uji Regresi Linear Berganda

Rumus persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (i)$$

Keterangan;

Y : Kesiapan Kerja

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 : *Growth Mindset*

X2 : Kompetensi Digital

X3 : Kecerdasan Emosional

e : *Error*

Tabel 52. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.428	2.974		-1.489	.140
(<i>Growth Mindset</i>)	.397	.057	.508	6.974	.000
(Kompetensi Digital)	.317	.059	.394	5.374	.000
(Kecerdasan Emosional)	.230	.057	.296	4.042	.000

Berdasarkan tabel 12 Persamaan regresi yang terbentuk dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = -4,428 + 0,397X_1 + 0,317X_2 + 0,230X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta ($\alpha = -4,428$) Menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (*Growth Mindset*, Kompetensi Digital, Kecerdasan Emosional) bernilai nol, prediksi Kesiapan Kerja adalah -4,428. Nilai konstanta ini tidak signifikan ($p = 0,140$).

Growth Mindset (X_1 , $B = 0,397$, $Beta = 0,508$, $p < 0,001$) Setiap peningkatan 1 satuan pada *Growth Mindset* akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,397, dengan asumsi variabel lain konstan. Pengaruh ini signifikan dan memiliki kontribusi terbesar terhadap Kesiapan Kerja di antara variabel independen.

Kompetensi Digital (X_2 , $B = 0,317$, $Beta = 0,394$, $p < 0,001$) Setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi Digital akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,317, dengan variabel lain konstan. Pengaruh ini signifikan dan merupakan kontribusi sedang terhadap variabel dependen.

Kecerdasan Emosional (X_3 , $B = 0,230$, $Beta = 0,296$, $p < 0,001$) Setiap peningkatan 1 satuan pada Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,230, dengan asumsi variabel lain konstan. Pengaruh ini signifikan, meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan *Growth Mindset* dan Kompetensi Digital.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel dependen, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang rendah.

Tabel 63. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.496	7.084

Berdasarkan Tabel 13, nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berkontribusi secara simultan dalam menjelaskan variasi Kesiapan Kerja, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dan memberikan dasar yang kuat untuk pengujian hipotesis parsial maupun simultan.

Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F didasarkan pada perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 96 dan 3 variabel independen, nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,70.

Tabel 74. Hasil Uji F.

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4838.390	3	1612.797	32.136	.000 ^b
	Residual	4617.235	92	50.187		
	Total	9455.625	95			

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,136 dengan derajat bebas pembilang (df_1) = 3 dan derajat bebas penyebut (df_2) = 92. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu *Growth Mindset* (X1), *Kompetensi Digital* (X2), dan *Kecerdasan Emosional* (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Kesiapan Kerja* (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 85. Hasil Uji T.

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.428	2.974		-1.489	.140
	(<i>Growth Mindset</i>)	.397	.057	.508	6.974	.000
	(<i>Kompetensi Digital</i>)	.317	.059	.394	5.374	.000
	(<i>Kecerdasan Emosional</i>)	.230	.057	.296	4.042	.000

Berdasarkan Tabel 15, diperoleh nilai t hitung dan signifikansi masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Uji t variabel *Growth Mindset* (X1) terhadap variabel dependen *Kesiapan Kerja* (Y) menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($6,974 > 1,986$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel *Growth Mindset* berpengaruh signifikan terhadap *Kesiapan Kerja*.

Uji t variabel *Kompetensi Digital* (X2) terhadap variabel dependen *Kesiapan Kerja* (Y) menunjukkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($5,374 > 1,986$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Kompetensi Digital* berpengaruh signifikan terhadap *Kesiapan Kerja*.

Uji t variabel *Kecerdasan Emosional* (X3) terhadap variabel dependen *Kesiapan Kerja* (Y) menunjukkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,042 > 1,986$). Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, variabel *Kecerdasan Emosional* juga berpengaruh signifikan terhadap *Kesiapan Kerja*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang dilakukan melalui pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. *Growth Mindset*, Kompetensi Digital, dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur.

DAFTAR REFERENSI

- Berniak-Wozny, J., & Plebańska, M. (2023). University students' perception of employability and workability skills for the workplace in the digital era. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*, 55(3), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.19192/wsfip.sj4.2023.5>
- Caballero, C. L., Hansen, L., Walker, A., Rosenberg, C., Orr, P., Claringbold, G., Sturre, V. L., & Forsyth, L. (2026). Untangling graduate employability and work readiness to inform evidence-based practice in higher education. *Higher Education Research and Development*. <https://doi.org/10.1080/07294360.2026.2615303>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Deckha, N., Scott, C.-A., MacDiarmid, L., Sandford, A., & Chen, V. (2025). Identifying Key Skills for the Future of Work and the Assessments to Build Them. *Journal of Innovation in Polytechnic Education*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.69520/jipe.v6i2.216>
- Deswarta, Hamsal, & Nanda, A. (2024). Pengaruh Ability, Digital Skill, Industry 4.0 Skill Sets, Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja Masa Depan (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4122–4131. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4651>
- Dewi, S. R., & Yusri, F. (2023). Kecerdasan Emosi Pada Remaja. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 65–71. <https://doi.org/10.56248/educativo.v2i1.109>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A View From Two Eras. *Perspectives on Psychological Science*, 14(3), 481–496. <https://doi.org/10.1177/1745691618804166>
- Endeli, E., Efendi, H., & Hidayat, H. (2025). The Relationship Between Digital Literacy and Emotional Intelligence on Vocational High School Students' Work Readiness. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 11(4), 499–505. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v11i4.10628>

- Febriyana, N., Indrawati, H., & Makhdalena, M. (2023). The Influence of Emotional Intelligence, Industrial Work Practices, Soft Skills, and Self-Efficacy on Students Work Readiness. *Journal of Educational Sciences*, 7(3), 499. <https://doi.org/10.31258/jes.7.3.p.499-517>
- García-Selva, A., Solanes-Puchol, A., & Martin-del-Río, B. (2024). Employability of young university students understood through emotional intelligence and digital competencies. *RCEJ – Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas / Review of Business and Legal Sciences*. https://doi.org/10.56002/ceos.pp35-003_rcej
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (25th ed.). Bloomsbury Publishing. <https://www.bloomsbury.com/uk/emotional-intelligence-9781526634344/>
- Hasan, M., Azis, M., Tahir, T., Idrus, M. I., Narmaditya, B. S., Hasyim, S. H., Azis, F., Nuraisyiah, N., Adriansyah, A., & Kemalasari, A. A. (2025). Exploring the role of entrepreneurship education on digital entrepreneurship interest among generation Z students: the power of digital *Growth Mindset* in a mental model perspective. *Entrepreneurship Education*, 8(2), 235–253. <https://doi.org/10.1007/s41959-025-00141-0>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Riset Manajemen Menggunakan SPSS dan SMART-PLS* (M. Pradana, Ed.; 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Kesetyaningsih, T. W., & Mahanggoro, T. P. (2023). Management of emotional intelligence and administration of non-communicable disease screening for posyandu cadres. *Community Empowerment*, 8(4), 430–437. <https://doi.org/10.31603/ce.6318>
- Kurniawan, F. E., & Aruan, N. L. (2021). Digitalisasi dan pola kerja baru: Dampak bagi industrialisasi dan respons kebijakan ketenagakerjaan. *Jurnal Sosioteknologi*, 20(3), 395–409. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2021.20.3.11>
- Lorenz, A., Kindsiko, E., & Poltimäe, H. (2025). From classroom confidence to workplace readiness: reimagining future skills development in higher education. <https://ssrn.com/abstract=5503405>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.; 3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Matulessy, E. R., & Tambunan, A. U. (2023). Analisis Regresi PLS Sebagai Alternatif Dari Regresi Linear Berganda: Studi Kasus Pengaruh Luas Lahan dan Luas Panen Terhadap Produksi Padi di Kabupaten Manokwari. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3358–3361. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11379>
- Nahuri, S. B., & Mulyani, K. (2025). Kesiapan Mahasiswa Tingkat Akhir dalam Menghadapi Risiko dan Tantangan Dunia Kerja: Studi pada Mahasiswa Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat. *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 2(7), 1650–1656. <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i7.1522>

- Ningrum, V. T., & Kasiyati, S. B. (2026). Pengaruh keterampilan digital, pengalaman magang, dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir prodi manajemen universitas 17 agustus 1945 surabaya. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(8), 41–56.
- Nugroho, N. E., Irianto, J., & Suryanto, S. (2024). A systematic review of indonesian higher education students' and graduates' work readiness. In *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi* (Vol. 8, Number 1, pp. 350–363). Jambi University. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v8i1.33073>
- Nurjaman, J., Suryadi, D., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.17509/jptb.v3i1.56895>
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). Peran *Growth Mindset* terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29–46. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v8i1.8589>
- Ramaditya, M., Syahrul Effendi, & Dwi Fitriani. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 349–372. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.8560>
- Roellyanti, M. V. (2024). Relationship Between Social Relationships Quality, Emotional Intelligence, and Work Environment to Psychological Well-Being. *Relevance: Journal of Management and Business*, 7(1), 001–019. <https://doi.org/10.22515/relevance.v7i1.8675>
- Sigit Hendrawan Wicaksono, & Mimbar Oktaviana. (2026). Analisis Peran Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh *Growth Mindset* terhadap Work Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 9(1), 133–148. <https://doi.org/10.24815/riwayat.v9i1.42>
- Statistik, B. P. (2025). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025 (BRS No. 103/11/Th. XXVIII). Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/2479>
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. G. P. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2022). Employability skills required by the 21st century workplace: A literature review of labor market demand. *Proceedings of the International Conference on Technology and Vocational Teachers (ICTVT 2017)*, 337–342. <https://doi.org/10.2991/ictvt-17.2017.58>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens* (EUR 31006 EN). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>