

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap *Job Search Self Efficacy* Melalui Persepsi Nilai Sertifikasi *Micro-Credential* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Padjadjaran)

Rafly Satria Pradana dan Rina Novianty

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran
rafly22007@mail.unpad.ac.id
rina.novianty@unpad.ac.id

Abstract

This research primarily endeavors to offer empirical insights into the immediate effects of Digital Competence (X) on Job Search Self-Efficacy (Y), alongside exploring the Perceived Value of Micro-Credential Certifications (Z) as a potential mediating pathway. The academic novelty of this study stems from its incorporation of micro-credential perceived value as a key psychological mechanism as a psychological mediator for the job readiness of higher education graduates in Indonesia. Utilizing a quantitative method, data were gathered from 149 final-year students at Padjadjaran University via purposive sampling and analyzed using PLS-SEM. Statistical analysis provides robust empirical support indicating that Digital Competence acts as a strong driver for both Job Search Self-Efficacy and the Perceived Value of Certifications. Conversely, the Perceived Value of Certifications fails to demonstrate a statistically significant impact on Job Search Self-Efficacy, resulting in a status of no mediation. A notable constraint of this research lies in its narrow empirical boundary, as the investigation was conducted within a single institutional setting and relied entirely on self-reported subjective assessments. Effectively, the implication underscores that universities must prioritize equipping students with actual technical capabilities rather than focusing on administrative certificate accumulation to build authentic Job Search Self-Efficacy.

Keywords: *Digital Competence, Job Search Self-Efficacy, Perceived Value of Certification, Micro-Credential, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Lanskap ketenagakerjaan global diprediksi mengalami transformasi mendasar yang didorong oleh akselerasi digitalisasi, otomatisasi, dan implementasi kecerdasan buatan. *World Economic Forum dalam The Future Jobs Report (2025)* mengidentifikasi bahwa adopsi teknologi digital menjadi kekuatan perubahan paling dominan, di mana rata-rata pekerja mengestimasi 39% dari keahlian yang dimiliki saat ini akan berubah atau menjadi usang pada tahun 2030. Di skala nasional, disrupsi tersebut diperparah oleh tingginya tingkat pengangguran terbuka di institusi domestik, khususnya pada kelompok usia 15–24 tahun. Data per Agustus 2024 mencatatkan angka pengangguran pemuda yang menembus 7,47 juta orang, di mana 842.378 jiwa di antaranya merupakan para lulusan bergelar sarjana. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan keterampilan (*skill gap*) yang nyata antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kualifikasi riil yang dibutuhkan dunia industri

Perubahan pasar kerja yang dinamis turut memicu munculnya kecemasan karier (*career anxiety*) dan ketidakpercayaan diri mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi proses transisi ke dunia kerja. Berdasarkan *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mengeksekusi perilaku tertentu atau *self-efficacy* merupakan faktor penentu keberhasilan pencarian kerja. Oleh karena itu, *Job Search Self-Efficacy* (JSSE) khususnya pada dimensi perilaku (JSSE-B) menjadi aspek krusial sebagai fondasi psikologis bagi *fresh graduate*.

Di tengah disrupsi ini, sertifikasi *micro-credential* (seperti Google Career Certificates, Microsoft Learn, BNSP, dan LinkedIn Learning) hadir sebagai instrumen validasi digital yang menjembatani kapasitas teknis mahasiswa dengan pengakuan industri. Sesuai dengan *Signaling Theory* (Spence, 1973), kredensial modular ini dapat berfungsi sebagai sinyal kompetensi yang mengomunikasikan kualitas kandidat kepada pemberi kerja guna mengatasi asimetri informasi. Namun, pengaruh nyata dari sertifikasi ini tidak hanya ditentukan oleh kepemilikannya secara objektif, melainkan bagaimana individu mengonstruksikan Persepsi Nilai Sertifikasi tersebut secara subjektif.

Meskipun kajian teoritis menempatkan kompetensi digital dan sertifikasi sebagai pendorong kesiapan kerja, kesenjangan empiris menunjukkan bahwa kepemilikan sertifikasi tidak selalu berkorelasi linier dengan peningkatan kepercayaan diri pencarian kerja. Gerçek (2024) mengemukakan bahwa JSSE jarang terbentuk langsung dari anteseden makro yang jauh, melainkan memerlukan variabel proksimal kognitif sebagai jembatan perantara. Oleh karena itu, studi ini dilakukan guna menginvestigasi sejauh mana Persepsi Nilai Sertifikasi *Micro-Credential* mampu bertindak sebagai variabel perantara (*mediator*) dalam menjembatani pengaruh Kompetensi Digital terhadap JSSE-B pada konteks mahasiswa tingkat akhir di Indonesia menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

LANDASAN TEORI

Kompetensi Digital

Konseptualisasi kompetensi digital merujuk pada integrasi aspek kognitif, keahlian praktis, sikap, serta kesadaran individu saat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Pendayagunaan instrumen digital ini harus dilakukan secara independen, kritis, reflektif, dan penuh tanggung jawab guna menyokong efektivitas pekerjaan profesional maupun aktivitas sehari-hari. Penelitian ini mengadopsi *Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.2)* yang dikembangkan oleh *European Commission* (Vuorikari et al., 2022), yang memetakan spektrum kecakapan digital ke dalam lima dimensi inti, yaitu: (1) Pencarian, Evaluasi, serta Pengelolaan Informasi; (2) Komunikasi dan Kolaborasi; (3) Pembuatan Konten Digital; (4) Keamanan, Kesejahteraan, dan Pemanfaatan yang Bertanggung Jawab; serta (5) Identifikasi sekaligus Pemecahan Masalah. Penguasaan kelima dimensi ini diposisikan sebagai modalitas teknis utama bagi individu dalam beradaptasi dengan perubahan industri modern.

Job Search Self Efficacy

Job Search Self-Efficacy (JSSE) merepresentasikan penilaian subjektif dan keyakinan seorang individu atas kapasitasnya dalam mengeksekusi berbagai tindakan serta perilaku pencarian kerja secara proaktif demi memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Konstruk tersebut mengakar pada pengembangan *Social Cognitive Theory* yang diformulasikan oleh Bandura (1977), yang menempatkan efikasi diri sebagai mekanisme regulasi diri fundamental dalam meredam kecemasan performa menghadapi pasar kerja yang penuh ketidakpastian. Secara spesifik, penelitian ini membatasi pengukuran pada dimensi perilaku atau *Job Search Self-Efficacy Behavior* (JSSE-B) dari Saks et al. (2015), yang mencakup empat indikator operasional: *Preparatory Document Search Behavior*, *Active Search Behavior*, *Interviewing & Self-Presentation*, serta *Persistence & Effort*.

Persepsi Nilai Sertifikasi Micro-Credential

Persepsi nilai sertifikasi *micro-credential* didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan subjektif pembelajar mengenai manfaat, kegunaan, dan keuntungan dari kepemilikan sertifikasi kompetensi digital modular berdurasi pendek relatif terhadap pengorbanan yang dikeluarkan (Zeithaml, 1988; Oliver, 2021). Dalam perspektif *Signaling Theory* (Spence, 1973), sertifikasi ini dikonstruksikan sebagai instrumen kredensial valid yang mengirimkan sinyal positif kepada rekruter industri untuk mengonfirmasi kelayakan kompetensi pelamar. Melalui sintesis teoretis, konstruk mediasi ini dioperasionalkan ke dalam enam dimensi pengukuran, yaitu: Kredibilitas Sertifikasi, Relevansi dengan Dunia Kerja, Manfaat Pengembangan Kompetensi, Nilai Sinyal Kepada Pemberi Kerja, Nilai Karier & Daya Saing, serta Penguatan Kepercayaan Diri (Zeithaml, 1988; Oliver, 2021; Spence, 1973; Bandura, 1977).

Social Cognitive Theory

Kerangka teoretis Social Cognitive Theory (SCT) yang diformulasikan oleh Bandura (1986) memposisikan individu bukan sebagai penerima pasif dari pengaruh lingkungan, melainkan sebagai agen aktif yang memiliki kapasitas regulasi diri (*self-regulation mechanism*). Efikasi diri (*self-efficacy*) memegang posisi sebagai pilar konseptual paling mendasar dalam teori ini, yang didefinisikan sebagai estimasi personal seseorang mengenai kesiapannya untuk merancang dan merealisasikan tindakan terstruktur demi meraih target yang ditetapkan. Bandura menegaskan bahwa *self-efficacy* dibentuk oleh empat sumber informasi utama, di mana *mastery experience* (pengalaman keberhasilan riil secara langsung) bertindak sebagai determinan terkuat dan permanen, sementara *social persuasion* (dorongan atau pengakuan formal eksternal) memiliki pengaruh psikologis yang cenderung lebih lemah. Dalam penelitian ini, SCT digunakan sebagai *grand theory* untuk membedah bagaimana kapabilitas teknologi internal mengevolusi tingkat kepercayaan diri mahasiswa tingkat akhir dalam transisi karier.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian, Populasi, dan Sampel

Pendekatan kuantitatif dengan spesifikasi metode deskriptif serta verifikatif diadopsi dalam pelaksanaan studi ini. Orientasi analisis deskriptif ditujukan guna memetakan karakteristik responden sekaligus akumulasi capaian skor pada tiap-tiap konstruk variabel. Sementara itu, pendekatan verifikatif diimplementasikan sebagai instrumen pengujian empiris atas validitas hipotesis kausalitas dalam model struktural, yang mencakup pembuktian dampak langsung maupun intervensi tidak langsung via variabel mediasi.

Ruang lingkup populasi sasaran dalam studi ini mencakup seluruh mahasiswa program Sarjana (S1) tingkat akhir angkatan 2022 dan 2023 yang tersebar di tiga fakultas Universitas Padjadjaran, meliputi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Fakultas Ilmu Komunikasi (FIKOM), serta Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), dengan total agregat sebanyak 3.668 mahasiswa. Guna menentukan sampel, penelitian ini menerapkan metode *purposive sampling* melalui penetapan kriteria inklusi yang spesifik, yaitu mahasiswa aktif yang sedang atau pernah memiliki pengalaman langsung dalam proses pencarian kerja. Cakupan rekam jejak tersebut meliputi keterlibatan pada program magang industri, kerja paruh waktu (*part-time*), hingga pekerjaan penuh waktu (*full-time*), yang ditujukan untuk menjaga akurasi serta validitas dari instrumen pengukuran psikologis. Ukuran sampel akhir yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 149 responden, yang secara statistik telah memenuhi kriteria optimasi pemodelan SEM-PLS berdasarkan batas atas rasio 10 kali jumlah indikator.

Operasionalisasi Variabel

Pengumpulan data primer dalam studi ini dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan model pilihan tertutup. Pengukuran jawaban responden berdasarkan pada skala Likert lima poin, yang membentang dari opsi nilai Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Karakteristik dari tiap variabel laten tersebut selanjutnya diuraikan secara mendalam lewat penyusunan dimensi serta indikator operasional berikut:

1. **Kompetensi Digital (X):** Diukur secara reflektif mengacu pada kerangka *DigComp 2.2* oleh Vuorikari et al. (2022), meliputi area: (1) Pencarian, Evaluasi, serta Pengelolaan Informasi; (2) Komunikasi dan Kolaborasi; (3) Pembuatan Konten Digital; (4) Keamanan, Kesejahteraan, dan Pemanfaatan yang Bertanggung Jawab; serta (5) Identifikasi sekaligus Pemecahan Masalah.
2. **Persepsi Nilai Sertifikasi Micro-Credential (Z):** Bertindak sebagai variabel mediator yang disintesis dari pemikiran Zeithaml (1988), Oliver (2021), Spence (1973), dan Bandura (1977), diukur melalui enam dimensi: (1) Kredibilitas Sertifikasi; (2) Relevansi dengan Dunia Kerja; (3) Manfaat Pengembangan Kompetensi; (4) Nilai Sinyal Kepada Pemberi Kerja; (5) Nilai Karier & Daya Saing; dan (6) Penguatan Kepercayaan Diri.
3. **Job Search Self-Efficacy (Y):** Diposisikan sebagai variabel dependen yang difokuskan secara spesifik pada dimensi perilakunya atau *Job Search Self-Efficacy Behavior* (JSSE-B) dari Saks et al. (2015), dioperasionalkan lewat empat indikator tindakan aktif: (1) *Preparatory Document Search Behavior*; (2) *Active Search Behavior*; (3) *Interviewing & Self-Presentation*; serta (4) *Persistence & Effort*.

Metode Analisis Data

Evaluasi terhadap model hubungan kausalitas struktural serta operasionalisasi analisis statistik dalam penelitian ini dijalankan melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan dukungan perangkat lunak SmartPLS. Prosedur penilaian atau evaluasi terhadap model yang dikembangkan diklasifikasikan ke dalam dua tahapan mendasar:

1. **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model):** Proses ini ditujukan untuk memverifikasi tingkat keandalan (*reliabilitas*) sekaligus kesahihan (*validitas*) dari instrumen yang digunakan. Pengukuran validitas konvergen dilakukan dengan mengevaluasi koefisien *outer loading* di mana skor ideal disyaratkan melampaui 0,70 atau batas toleransi minimal 0,50 untuk kajian perilaku, serta nilai *Average Variance Extracted* yang diwajibkan menyentuh parameter AVE > 0,50. Tahapan berikutnya melibatkan pengukuran aspek validitas diskriminan yang dievaluasi menggunakan metode kriteria Fornell-Larcker serta analisis matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio* dengan syarat perolehan koefisien HTMT di bawah 0,85. Di samping itu, model ini juga menerapkan pengujian *Variance Inflation Factor* ($VIF < 5$) sebagai prasyarat untuk menjamin bahwa data penelitian sepenuhnya terbebas dari indikasi multikolinearitas. Sementara itu, uji konsistensi internal dilakukan dengan mengevaluasi capaian skor *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan melampaui angka 0,70.
2. **Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis:** Analisis pada tahapan ini diorientasikan untuk menguji daya prediksi dari model struktural. Hal tersebut dilakukan dengan menguji parameter Koefisien Determinasi (R^2) estimasi ukuran dampak hubungan (F^2) serta relevansi prediktif di luar sampel (*out-of-sample predictive relevance*) yang dihitung menggunakan prosedur algoritma *blindfolding* ($Q^2 > 0$). Sementara itu, koefisien arah hubungan β beserta tingkat signifikansi statistiknya diuji memanfaatkan prosedur *complete bootstrapping* dengan ketetapan penarikan sampel ulang (*subsampel*) sebanyak 5.000 kali. Kriteria penerimaan hipotesis pada pengaruh langsung merujuk pada perolehan nilai *t-statistics* > 1,645 serta koefisien *p-value* < 0,05 yang didasarkan pada pengujian pendekatan satu arah (*one-tailed test* berdasarkan tingkat signifikansi 5%). Adapun pada pembuktian pengaruh

mediasi yang diajukan pada hipotesis keempat (H4) klasifikasi dan sifat hubungan perantara ditentukan lewat evaluasi signifikansi pada parameter *specific indirect effects*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pengumpulan data primer yang berlangsung dari 25 Mei hingga 14 Juni 2026 berhasil menghimpun 149 responden mahasiswa tingkat akhir Universitas Padjadjaran yang memenuhi kriteria sampel. Distribusi responden menunjukkan sebaran yang berimbang: angkatan 2022 sebesar 56,4% dan angkatan 2023 sebesar 43,6%. Secara representasi keilmuan, sampel mencakup mahasiswa FEB (36,9%), FIKOM (34,2%), dan FMIPA (28,9%). Dari total sampel tersebut, mayoritas responden sebesar 58,4% mengonfirmasi belum memiliki sertifikasi *micro-credential* formal selama masa perkuliahan, sementara 41,6% sisanya telah memiliki minimal satu sertifikasi kompetensi.

Secara agregat, hasil analisis deskriptif menggunakan perhitungan kategori interval menunjukkan capaian skor rata-rata (*grand mean*) yang tinggi pada ketiga variabel penelitian. Variabel Kompetensi Digital mencatatkan *grand mean* 4,14 (Kategori Baik/Tinggi), variabel Persepsi Nilai Sertifikasi mencatatkan *grand mean* 4,13 (Kategori Tinggi), dan variabel *Job Search Self-Efficacy* (JSSE) mencatatkan *grand mean* 3,97 (Kategori Tinggi). Peninjauan lebih mendalam per indikator ekstrem pada masing-masing variabel dirincikan sebagai berikut:

1. **Kompetensi Digital (X):** Indikator tertinggi berada pada dimensi *Communication & Collaboration* (4,30), yang membuktikan kelancaran mahasiswa dalam memanfaatkan media jejaring profesional secara etis. Sebaliknya, indikator terendah berada pada dimensi *Evaluation & Management* (4,03), mengisyaratkan bahwa di tengah luapan data siber (*information overload*), mahasiswa masih menghadapi tantangan kognitif untuk menyaring kredibilitas lowongan kerja.
2. **Persepsi Nilai Sertifikasi (Z):** Indikator tertinggi dicatatkan oleh dimensi Kredibilitas Sertifikasi (4,29), merefleksikan tingginya kepercayaan mahasiswa terhadap reputasi lembaga resmi penerbit kredensial mikro (seperti BNSP, Google, Microsoft, LinkedIn Learning). Sementara itu, indikator terendah dijumpai pada dimensi Nilai Sinyal Kepada Pemberi Kerja (3,86) akibat adanya resistensi respons (20 mahasiswa menyatakan tidak setuju), yang mengindikasikan adanya celah perilaku (*behavioral gap*) di mana sebagian mahasiswa belum mengoptimalkan visualisasi dokumen tersebut ke dalam media karier digital mereka.
3. **Job Search Self-Efficacy (Y):** Indikator tertinggi berada pada dimensi *Preparatory Document Search Behaviour* (4,07), yang memvalidasi kematangan percaya diri mahasiswa pada fase administratif pre-seleksi (seperti menyusun CV). Sebaliknya, indikator terendah berada pada dimensi *Interviewing & Self Presentation* (3,78), mengonfirmasi masih adanya keraguan atau kecemasan performa (*performance anxiety*) ketika mahasiswa harus berhadapan secara langsung menghadapi interaksi lisan dengan rekruter perusahaan.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sebelum melakukan analisis terhadap hubungan struktural, evaluasi pada *outer model* terlebih dahulu dijalankan dalam rangka memverifikasi pemenuhan kriteria reliabilitas, kolinearitas, serta validitas konvergen dan diskriminan instrumen. Merujuk pada hasil estimasi yang diperoleh melalui algoritma PLS, setiap butir indikator dalam penelitian ini berhasil mencatatkan koefisien *outer loading* yang berada di atas batas toleransi kritis untuk kajian perilaku sosial ($>0,50$), dengan sebaran nilai berkisar antara 0,614 sampai 0,819. Rekapitulasi menyeluruh mengenai keandalan akumulatif dari model ini disajikan pada

Tabel 1

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (ρ_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Job Search Self-Efficacy (Y)	0.776	0.856	0.599
Kompetensi Digital (X)	0.749	0.833	0.502
Persepsi Nilai Sertifikasi (Z)	0.805	0.86	0.507

Sumber: Output SEM-PLS Olahan Peneliti (2026)

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 1, pengujian konsistensi internal konstruk memberikan hasil yang ideal, di mana parameter *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel secara konsisten berada di atas ambang batas standar 0,70. Lebih lanjut, estimasi *Average Variance Extracted* (AVE) juga berhasil melewati standar minimal 0,50. Angka-angka tersebut menjadi basis bukti kuat bahwa masing-masing variabel laten memiliki kapasitas teoretis yang memadai dalam menangkap dan merefleksikan varians dari manifestasi indikatornya.

Pengujian validitas diskriminan dianalisis melalui pendekatan Fornell-Larcker, dengan menetapkan ketentuan bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) yang berada pada deret diagonal utama wajib lebih tinggi daripada nilai korelasi antar-konstruk laten di dalam model. Di sisi lain, peninjauan aspek sensitivitas menggunakan indeks *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) mengonfirmasi bahwa nilai korelasi untuk variabel mediator secara konsisten berada di bawah ketetapan standar 0,85. Namun, koefisien rasio antara KD dan JSSE tercatat mencapai 0,973, yang mengindikasikan adanya kedekatan konseptual yang sangat intensif dan linear di antara kedua variabel tersebut. Integritas model pengukuran ini diperkuat oleh pengujian kolinearitas di mana skor *Inner Variance Inflation Factor* (VIF) untuk seluruh jalur hubungan berada pada rentang aman di bawah 5 (rentang 1,216 hingga 1,707), mengonfirmasi model terbebas dari bias multikolinearitas.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi terhadap hubungan struktural atau *inner model* memberikan gambaran angka parameter nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada variabel dependen JSSE sebesar 0,558, mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan memprediksi dalam kategori moderat (55,8%). Pengujian *PLS Predict* menghasilkan parameter relevansi prediktif luar sampel (*out-of-sample predictive relevance*) bernilai di atas nol (Q^2 JSSE = 0,320 dan Q^2 P = 0,123), yang memvalidasi bahwa akurasi estimasi model struktural ini berada pada tingkat yang andal. Selanjutnya, hasil uji signifikansi statistik melalui prosedur *complete bootstrapping* dengan 5.000 subsampel dirangkum dalam

Tabel 2.

Jalur Pengujian Hipotesis	Original Sample (β)	T-Statistics	P-Values	Status Hipotesis
H1: Kompetensi Digital → JSSE	0.746	20.929	0	Diterima
H2: Kompetensi Digital → Persepsi Nilai Sertifikasi	0.505	7.781	0	Diterima
H3: Persepsi Nilai Sertifikasi → JSSE	0.043	0.767	0.443	Ditolak
H4: Kompetensi Digital → Persepsi → JSSE	0.021	0.721	0.471	Ditolak (No Mediation)

Sumber: Output SEM-PLS Olahan Peneliti (2026)

Pembahasan Pengaruh Langsung (H1,H2,H3)

Melalui analisis verifikatif, ditemukan bukti empiris bahwa Kompetensi Digital memberikan kontribusi positif serta signifikan secara langsung dalam meningkatkan *Job Search Self-Efficacy* mahasiswa ($\beta = 0,746$; $t = 20,929$; $p < 0,05$), sehingga **H1 diterima**. Nilai koefisien yang dominan ini menegaskan bahwa penguasaan teknologi bertindak sebagai prediktor langsung paling kuat dalam menggerakkan rasa percaya diri mahasiswa. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kapabilitas digital baik merasa memegang kendali penuh atas instrumen industri modern, sehingga ketakutan psikologis seperti *AI Anxiety* dapat diredam. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) serta riset terdahulu oleh Ratnasari dan Irwan (2025) dan AlFaridzi (2024).

Pengujian pada hipotesis kedua juga menunjukkan adanya hubungan yang positif serta signifikan secara statistik ($\beta = 0,505$; $t = 7,781$; $p < 0,05$), sehingga **H2 diterima**. Temuan ini bermakna bahwa literasi teknologi yang matang bertindak sebagai stimulus kognitif internal yang membuat mahasiswa berpikir rasional untuk memandang program edukasi non-formal (*micro-credential*) sebagai aset investasi karier yang kredibel. Hasil ini mendukung teori pembelajaran sepanjang hayat dari Spante et al. (2018), Suarta et al. (2022), dan Widiatmika (2023).

Sebaliknya, pengujian terhadap hipotesis ketiga menghasilkan nilai koefisien jalur yang sangat lemah dan tidak signifikan ($\beta = 0,043$; $t = 0,767$; $p > 0,05$), sehingga **H3 ditolak**. Penolakan ini melahirkan sebuah paradoks statistik yang menjadi *novelty* utama penelitian. Data deskriptif mencatat variabel Persepsi Nilai Sertifikasi berada pada kategori sangat tinggi (4,13), di mana dimensi kredibilitasnya menyentuh angka 4,29. Namun, hasil statistik membuktikan bahwa kesadaran kognitif akan pentingnya sertifikat berhenti sebagai apresiasi konseptual semata, dan tidak otomatis mentransformasi mental mahasiswa menjadi berani menghadapi seleksi kerja jika tidak ditopang pembuktian keahlian praktis. Lulusan lebih memprioritaskan kemampuan nyata daripada sekadar kepemilikan formalitas di atas kertas.

Pembahasan Pengaruh Tidak Langsung / Efek Mediasi (H4)

Berdasarkan parameter *specific indirect effects* pada **Tabel 2**, pengujian membuktikan bahwa Persepsi Nilai Sertifikasi *Micro-Credential* tidak mampu memediasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap *Job Search Self-Efficacy* ($\beta = 0,021$; $t = 0,721$; $p > 0,05$), sehingga **H4 ditolak** dengan status hubungan **no mediation**.

Meskipun secara data deskriptif Kompetensi Digital, Persepsi Nilai Sertifikasi, dan tingkat JSSE mahasiswa sama-sama berada pada kategori tinggi, peran mediasi ini terbukti patah secara struktural. Logika ilmiah dibalik kegagalan mediasi ini adalah karena modal Kompetensi Digital internal yang dimiliki oleh mahasiswa Universitas Padjadjaran sudah sangat matang, dominan, dan fungsional, sehingga variabel independen tersebut mampu melompat secara langsung menggerakkan tingkat JSSE secara mandiri tanpa memerlukan perantara intervensi. Mahasiswa merasa optimis melamar pekerjaan karena merasakan langsung kegunaan dari kompetensi digitalnya (*mastery experience*), bukan bersandarkan pada formalitas simbolik eksternal selemba sertifikat (*social persuasion*).

Keadaan psikologis tersebut berjalan selaras dengan premis dasar *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), yang mengonfirmasi bahwa penentu utama dan paling menetap dalam mengonstruksikan efikasi diri seseorang ialah *mastery experience*—yakni rekam jejak keberhasilan yang dirasakan secara langsung oleh individu, sedangkan pengakuan eksternal seperti sertifikasi posisinya lebih dekat dengan *social persuasion* yang pengaruh psikologisnya terbukti jauh lebih lemah dalam menggerakkan kontrol perilaku individu. Temuan ini didukung oleh riset Hartono dan Gunawan (2017) serta Mutiarani dan Fikry (2023), namun berbeda sebagian dengan riset Faeni (2025) yang berfokus pada kesiapan kerja makro (*work readiness*). Sertifikasi mungkin efektif meningkatkan persepsi kesiapan kerja makro, tetapi terbukti tidak memiliki kekuatan psikologis untuk intervensi keyakinan spesifik tindakan proaktif mencari kerja (*Job Search Self-Efficacy*) mahasiswa.

Tabel 3 Hasil Artikulasi Posisi Penelitian Ini terhadap Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian Peneliti
Ratnasari & Irwan (2025)	<i>Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Self-Efficacy (+)</i>	Mendukung
Alfaridzi (2024)	<i>Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Self-Efficacy (+)</i>	Mendukung
Hartono & Gunawan (2017)	JSSE dipengaruhi oleh kesiapan kapasitas diri	Mendukung
Mutiarani & Fikry (2023)	JSSE terkait erat dengan adaptabilitas karier	Mendukung
Faeni (2025)	Sertifikasi berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (+)	Berbeda Sebagian
Penelitian Sekarang	Persepsi Nilai Sertifikasi tidak berpengaruh terhadap JSSE	Temuan Baru (Novelty)

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan orientasi pemetaan pada **Tabel 3**, *novelty* atau kebaruan ilmiah yang ditegaskan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa sertifikasi memberikan manfaat positif terhadap kesiapan kerja dan *employability*. Namun, hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, keyakinan diri untuk mencari pekerjaan lebih banyak dibangun oleh kompetensi nyata yang benar-benar dimiliki dan dikuasai individu secara riil, sehingga sertifikasi lebih tepat dipandang sebagai faktor pelengkap (*supporting credential*) yang memperkuat kompetensi, bukan sebagai faktor utama yang membentuk keyakinan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital menjadi penggerak utama langsung yang memiliki keunggulan terbaik dalam mengonstruksikan tingkat *Job Search Self-Efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Padjadjaran. Dari empat hipotesis yang diuji, Temuan riset mengonfirmasi bahwa Kompetensi Digital memiliki kontribusi positif serta signifikan dalam menggerakkan *Job Search Self-Efficacy* sekaligus Persepsi Nilai Sertifikasi. Kendati demikian, pola hubungan sebaliknya ditemukan pada Persepsi Nilai Sertifikasi, yang terbukti tidak memperlihatkan dampak signifikan terhadap pembentukan *Job Search Self-Efficacy* mahasiswa. Setelah dilakukan analisis struktural, variabel Persepsi Nilai Sertifikasi terbukti tidak mampu memediasi hubungan kedua variabel utama (*no mediation*) karena matangnya kapabilitas teknologi internal mahasiswa membuat mereka lebih percaya pada kemampuan aktual dibanding pengakuan formal berupa sertifikasi. Di sisi lain, institusi perlu mencermati beberapa keterbatasan perilaku dan kelemahan yang muncul pada figur calon lulusan. Hambatan utama terdeteksi pada dimensi *Interviewing & Self Presentation* yang menempati posisi terendah dalam merepresentasikan keyakinan diri mahasiswa. Fenomena ini diperparah oleh dimensi Nilai Sinyal yang sejauh ini belum dimanfaatkan secara maksimal oleh mereka dalam menyongsong dunia kerja.

Terdapat beberapa aspek keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini. Salah satunya adalah ruang lingkup pengumpulan data yang terbatas pada lingkungan internal Universitas Padjadjaran, di mana informasi yang dihimpun bersifat subjektif karena mengacu pada penilaian personal dari para mahasiswa, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan observasi dengan

memperluas generalisasi sampel pada skala multi-kampus atau membandingkan kluster rumpun keilmuan yang berbeda. Kedua, peneliti hanya menggunakan variabel kognitif eksternal berupa Persepsi Nilai Sertifikasi sebagai perantara dalam model. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis dengan variabel mediator proksimal lain yang berbasis tindakan nyata, seperti *Career Adaptability*, *Mastery Experience* kontekstual, atau durasi pengalaman magang aktual. Hasil penelitian tersebut niscaya akan memperkuat serta memperkaya khazanah baru bagi model penelitian ini.

Penelitian memberikan implikasi bahwa pihak universitas, khususnya Unpad Career Center, perlu meningkatkan kemampuan performa interaktif bagi mahasiswa terutama dalam menghadapi seleksi lisan agar para lulusan mampu mengelola kecemasan performa mereka dengan baik. Sebagai langkah konkret, institusi dapat menginisiasi program inkubasi interaktif melalui penyediaan sistem simulasi wawancara yang memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan (AI). Di samping itu, pengadaan agenda tahunan berupa "*Mock Interview Day*" yang berkolaborasi langsung dengan para praktisi industri juga menjadi upaya strategis lainnya. Selain itu, fakultas juga dapat memberikan pembekalan klinis terstruktur untuk mengakselerasi optimalisasi penjenamaan digital (*digital personal branding*) mahasiswa. Upaya konkretnya dapat dilakukan melalui lokakarya pembuatan resume yang *ATS-friendly* serta panduan integrasi bukti sertifikat dan portofolio proyek secara aktif ke platform profesional seperti LinkedIn dan GitHub agar kapasitas nyata mereka tervalidasi secara optimal oleh rekruter.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, K., Akbar, S., Kam, B., & Abdulrahman, M. D.-A. (2023). Implementation of micro-credentials in higher education: A systematic literature review. *Education and Information Technologies*. 10.1007/s10639-023-11739-z
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Akkermans, Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 10.1016/j.jvb.2020.103434
- Alfaridzi, M. A. (2024, Juli 5). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/65948/>
- Badan Pusat Statistik. (2024, November 5). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024(1)*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/infographic?id=1066>
- Bandura. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. https://www.researchgate.net/publication/267750204_Bandura's_Social_Learning_Theory_Social_Cognitive_Learning_Theory
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1991). *Self-efficacy conception of anxiety*. 10.1080/10615808808248222
- Bandura, A., & Stanford University. (n.d.). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Journal Psychological Review*. <https://educational-innovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura201977.pdf>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51. <https://www.sesp.org/files/The%20Moderator-Baron.pdf>
- Bejakovic, P., & Mrnjavac, Z. (2020, Maret 10). The importance of digital literacy on the labour market. *Digital literacy on the labourmarket*. 10.1108/ER-07-2019-0274

- Calvani, A., Cartelli, A., Fini, A., & Ranieri, M. (2008, Januari). Models and Instruments for assessing Digital Competence at School. https://www.researchgate.net/publication/288948663_Models_and_Instruments_for_assessing_Digital_Competence_at_School
- Caviglia, F. (n.d.). Bringing digital competence to the disciplines. 28. <https://doi.org/10.1080/20004508.2024.2318842>
- Deloitte. (2024, May 15). *Deloitte's 2024 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte. Retrieved June 24, 2026, from <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Dharma, K. K. (2015). *Metodologi Penelitian Keperawatan, Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian – Edisi Revisi Tahun 2015*.
- Domínguez, G., & J, B. M. (2021). Digital Competence and Self-Efficacy in University Students: A Mediation Model. *Sustainability (MDPI) atau Education Sciences*. https://www.researchgate.net/publication/353176371_Self-efficacy_and_Digital_Competence_in_University_Students
- 08 Jun Pengertian Sertifikat Kompetensi dan Kegunaannya. (n.d.). Mutu International. Retrieved April 9, 2026, from <https://mutucertification.com/pengertian-sertifikasi-kompetensi/>
- European Commission. (n.d.). *Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu)*. Joint Research Centre. Retrieved April 8, 2026, from https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en
- Faeni, R., & Faeni, D. P. (2025, Januari). Syariah Self-Efficacy, Competency Certification, and Digital Literacy on Work Readiness of Expertise Program Students Mediated by Field Work Practices in The Islamic Concept. *Amwaluna Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*. https://www.researchgate.net/publication/389950910_Syariah_Self-Efficacy_Competency_Certification_and_Digital_Literacy_on_Work_Readiness_of_Expertise_Program_Students_Mediated_by_Field_Work_Practices_in_The_Islamic_Concept
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981, Februari). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18. <https://www.jstor.org/stable/3151312>
- Gerçek,, E., & Journal of Vocational Behavior atau Career Development International. (2024). A Scoping Review of Job-Specific Self-Efficacy (JSSE): Antecedents, Outcomes, and Mediating Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior atau Career Development International*. https://www.researchgate.net/publication/397371235_A_scoping_review_of_job_search_self-efficacy_over_the_past_5_years_antecedents_mechanisms_consequences_and_future_directions_based_on_SCTSCCT
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>
- Ha, N. T. N., Dyke, N. V., & Spittle, M. (2025, Juli). Micro-credentials in higher education: perceived benefits for graduate employability and interest levels in micro-credentials for training employability skills. *Studies in Higher Education*. 10.1080/03075079.2025.2516709
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage. https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_Multivariate%20Data%20Analysis_Hair.pdf
- Hammoda, B., & Foli, S. (2024, September 3). A digital competence framework for learners (DCFL): A conceptual framework for digital literacy. *Knowledge Management & E-Learning*, 16. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2024.16.022>
- Hartono, J., & Gunawan, W. (2017). Pengaruh Kesiapan Kerja (Work Readiness) terhadap Job Search Self-Efficacy pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Methodological Paper*. 10.1007/s11747-014-0403-8

- Iloäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., & Kantosalo, A. (2014, Agustus 21). Kantosalo. https://www.researchgate.net/publication/266824141_Digital_competence_-_an_emergent_boundary_concept_for_policy_and_educational_research
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual Differences in Successful Job Searches Following Lay Off. *Personel Psychology*. https://www.researchgate.net/publication/227749499_Individual_Differences_in_Successful_Job_Searches_Following_Lay-Off
- Kolo, & Universitas Indonesia. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi di Era Industri 4.0. *urnal Manajemen dan Bisnis Indonesia atau Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/1026>
- Li, R., Ouyang, S., & Lin, J. (n.d.). Mediating effect of AI attitudes and AI literacy on the relationship between career selfefficacy and job-seeking anxiety. 17. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-025-02757-2>
- LinkedIn Learning. (2024). Workplace Learning Report 2024: L&D Powers the AI Future. 39. <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/wlr-2024/LinkedIn-Workplace-Learning-Report-2024.pdf>
- Multi Bangun Abadi. (2025, September 1). *Krisis Talenta Digital di Indonesia: Tantangan Besar di Balik Pertumbuhan Ekonomi Digital*. PT. Multi Bangun Abadi (MBA). Retrieved March 30, 2026, from <https://mba.id/krisis-talenta-digital-di-indonesia-tantangan-besar-di-balik-pertumbuhan-ekonomi-digital/>
- Mutiarani, A., & Fikry, Z. (2023, Desember 31). Kontribusi Job Search Self-Efficacy Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate Yang Sedang Mencari Kerja. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6. <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/view/1821>
- NACE. (2024). *The 2024 Student Survey Report*. NACE. Retrieved June 24, 2026, from https://naceweb.org/docs/default-source/default-document-library/2024/publication/executive-summary/2024-nace-student-survey-executive-summary-four-year.pdf?sfvrsn=4d77a2d1_3
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Agung Media.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*.
- OECD. (2021). Quality and value of micro-credentials in higher education: Preparing for the future. *OECD Education Policy Perspectives*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/09/quality-and-value-of-micro-credentials-in-higher-education_7fef52e/9c4ad26d-en.pdf
- Oliver, B. (2021). Micro-credentials: A learner value framework. *The Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. <https://ojs.deakin.edu.au/index.php/jtlge/article/view/1456/1403>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (n.d.). *SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models*. Quantpsy.org. Retrieved April 12, 2026, from https://quantpsy.org/pubs/preacher_hayes_2004.pdf
- Ratnasari, R., & Irwan, S. (2025, Desember 2). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. *Jurnal GICI : Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/jurnal-gici/article/view/476/1134>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. M. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviorson the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*. https://www.researchgate.net/publication/247335051_Effects_of_Individual_Differences_and_Job_Search_Behaviors_on_the_Employment_Status_of_Recent_University_Graduates
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015, Februari). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. https://www.researchgate.net/publication/277326648_Job_search_self-efficacy_Reconceptualizing_the_construct_and_its_measurement

- Santos, A. I. d., Chinkes, E., Carvalho, M. A.G., Solorzano, C. M.V., & Marroni, L. S. (n.d.). The digital competence of academics in higher education: is the glass half empty or half full? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. <https://doi.org/10.1186/s41239-022-00376-0>
- Sinaga, E., Wijoyo, S., Lestari, Y. D., Indaryanto, A., & Harijadi, B. D. (2025, Mei 7). Digital competency and self-efficacy as drivers of innovative behavior among displaced workers in post-pandemic Indonesia. <https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/about/submissions#authorGuidelines>
- Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., & Algers, A. (2018, September 06). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use. *Information & Communication Technology in Education*. 10.1080/2331186X.2018.1519143
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87. <https://www.sfu.ca/~allen/Spence.pdf>
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.). Retrieved April 1, 2026, from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1936029>
- Steenkamp, N., Fisher, R., & Nesbit, T. (2023, October). Understanding accounting students' intentions to use digital badges to showcase employability skills. *Accounting Education*. 10.1080/09639284.2023.2276200
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung. https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_35efe6a47227d6031a75569c2f3f39d44fe2db43_1652079047.pdf
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tallinn University of Technology & Hammada, B. (2024, September 3). A digital competence framework for learners (DCFL): A conceptual framework for digital literacy. *Knowledge Management & E-Learning*, 16, 23. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2024.16.022>
- Tamara, A. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Sertifikasi Kompetensi, dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian OTKP Dimediasi Praktik Kerja Lapangan (Studi pada SMKs PK Tridaya Bekasi). Undergraduate thesis, Universitas Bhayangkara Jakarta R. <https://repository.ubharajaya.ac.id/37874/>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert (Yogyakarta).
- Teye, E., & Kwadjo. (2021, Oktober). The Job-Search Self-Efficacy (JSSE) Scale: an Item Response Theory Investigation. <https://pure.ug.edu.gh/en/publications/the-job-search-self-efficacy-jsse-scale-an-item-response-theory-i-3/#:~:text=Abstract,beliefs%20among%20graduate%20job%20seekers>.
- UNESCO. (2022). Towards a common definition of micro-credentials. 36. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2, The Digital Competence Framework for Citizens: With New Examples of Knowledge, Skills and Attitudes*. Publications Office of the European Union.
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2, The Digital Competence Framework for Citizens: With New Examples of Knowledge, Skills and Attitudes*. Publications Office of the European Union.
- Wang, LI, R., Ouyang, S., & Lin, J. (2023). Mediating effect of AI attitudes and AI literacy on the relationship between career selfefficacy and job-seeking anxiety. *BMC Psychology*. 10.1186/s40359-025-02757-2
- Wang, B., Liu, Y., Parker, S. K., & Curtin University. (2018). *How Does the Use of Information Communication Technology Affect Individuals? A Work Design Perspective* [researchgate.net/publication/340467042_How_Does_the_Use_of_Information_Communication_Technology_Affect_Individuals_A_Work_Design_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/340467042_How_Does_the_Use_of_Information_Communication_Technology_Affect_Individuals_A_Work_Design_Perspective)
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers / RajaGrafindo Persada (Jakarta).

- World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. *World Economic Forum*.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media.
<https://books.google.co.id/books?id=RnA-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Zeithaml, V. A. (1988, Juli). Consumer Perceptions of Price, Quality and Value: A Means-End Model and Synthesis of Evidence. *Journal of Marketing*. 10.1177/002224298805200302
- Zou, H., Qazi, Z., Naeem, A., & Ullah, A. (2023, June). Impact of micro-credential learning on students' perceived employability: the mediating role of human capital. *International Journal of Educational Management*. 10.1108/IJEM-01-2023-0002