

Pengaruh Literasi Digital terhadap *Employability* dengan Efikasi diri sebagai Mediasi pada Alumni Peserta Pelatihan Kompetensi Kerja

Rezi Delvia Diana^{1✉}, Rahmi Fahmy², Harif Amali Rivai³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas

rezidelviadiana@gmail.com

Abstract

Employability is a person's work readiness in entering the job market and the world of work. In work readiness, skills needed by the world of work are needed, these skills will support job seekers and those who are new to work to be ready in the world of work. This study is to analyze the influence of digital literacy which includes the ability to use information and communication technology effectively. Self-efficacy or individual confidence in their ability to achieve goals is expected to mediate the relationship between these variables and employability, namely the ability to get and maintain jobs. Through a survey conducted on 175 respondents from alumni of BPVP Padang training participants in 2023, research data processing was carried out using the SEM (Structural Equation Modeling) method, with the type of Structure Equation Modeling (SEM) used, namely Smart PLS. The results of the study showed that digital literacy has a direct effect on employability, but is not mediated by self-efficacy. This finding indicates the importance of digital literacy to increase employability.

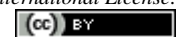
Keywords: *Employability, Digital Literacy, Self Efficacy, Skills, Information Technology.*

Abstrak

Employability merupakan kesiapan kerja seseorang dalam memasuki pasar kerja dan dunia kerja. Dalam kesiapan kerja diperlukan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja, keterampilan tersebut akan menjadi penunjang para pencari kerja maupun yang baru bekerja agar siap dalam lingkaran dunia kerja. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh literasi digital yang mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif. Efikasi diri atau keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan, diharapkan dapat memediasi hubungan antara variabel tersebut dengan *employability*, yaitu kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Melalui survei yang dilakukan pada 175 responden pada alumni peserta pelatihan kompetensi kerja di BPVP Padang tahun 2023, pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*), dengan jenis *Structure Equation Modeling* (SEM) yang digunakan yaitu Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh secara langsung terhadap *employability*, namun tidak dimediasi oleh efikasi diri. Temuan ini mengindikasikan pentingnya literasi digital untuk meningkatkan *employability*.

Kata kunci: *Employability, Literasi Digital, Efikasi Diri, Keterampilan, Teknologi Informasi.*

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pengurangan tenaga kerja yang terjadi di dunia kerja sebagai akibat dari kemajuan teknologi dalam lima tahun ke depan mengakibatkan individu didorong untuk meningkatkan keahlian mereka agar tetap kompetitif di dunia kerja, agar berhasil bersaing dan bertahan dalam bidang pekerjaan [1]. Tenaga kerja dan calon tenaga kerja harus membekali diri dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, tidak hanya keterampilan, mereka juga harus membekali diri dengan mengembangkan perilaku dan keyakinan diri dalam kemampuan untuk melakukan serangkaian tindakan dalam bertahan untuk melakukan sebuah aktivitas yang diberikan [2]. Agar siap menghadapi dunia kerja, tenaga kerja dan calon tenaga kerja seharusnya memiliki kelayakan kerja.

Kelayakan kerja yang selanjutnya disebut *employability* mengacu pada kemampuan seseorang untuk dapat bekerja secara memadai baik di masa kini

maupun di masa depan, sehingga meningkatkan peluang dalam menemukan pekerjaan di pasar tenaga kerja internal dan eksternal [3]. *Employability* jauh lebih kompleks daripada hanya siap dan sekedar memiliki pekerjaan, namun menyangkut interaksi yang dinamis nantinya antara pekerjaan dan sipemberi kerja, dari waktu ke waktu sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya [4]. *Employability* secara umum digambarkan sebagai kelayakan kerja untuk berkarir pada lingkungan global yang terus berubah, dimana tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan, kualitas dan pengetahuan praktis yang tepat yang dibutuhkan oleh pasar kerja dan mengarah pada peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan [5]. Pada era kerja yang akan datang, faktor penentu *employability* terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal [6].

Calon tenaga kerja dan tenaga kerja harus mempersiapkan dirinya dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, salah satunya adalah kemampuan literasi digital yang merupakan

kemampuan seseorang secara efektif memanfaatkan berbagai alat digital untuk meningkatkan aktivitas sehari-hari [7]. Seseorang dengan keahlian literasi digital yang terasah dengan baik dilambangkan dengan kebolehan mereka dalam memanfaatkan beragam perangkat teknologi digital untuk menggali informasi, melakukan penelitian, membaca, menulis, dan memberikan komentar dengan mudah, memilih informasi dengan cermat, dan membuat keputusan berdasarkan akurasi karena penggunaan perangkat digital yang bijaksana dapat mendukung usaha seseorang, [8]. Hasilnya, meningkatkan produktivitas sehingga, mendorong pemikiran kritis dan kemampuan untuk membedakan dan mengevaluasi berbagai informasi yang tersimpan dalam teknologi digital, sehingga meniadakan perilaku kontraproduktif [9]. Kompetensi digital mengacu pada seperangkat keterampilan khusus yang diperlukan untuk literasi digital, sementara literasi digital juga mencakup praktik diam-diam dan sosial yang terkait dengan penggunaan media digital [10]. Literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber dalam berbagai format yang disajikan melalui komputer [11].

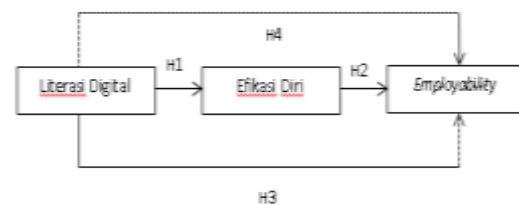
Tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam literasi digital akan mampu memiliki informasi tertentu sesuai dengan yang mereka butuhkan, mereka akan mampu mengakses informasi secara efektif dan efisien, dengan penguatan berbasis pengetahuan, sehingga mereka akan merasa layak dalam menghadapi dunia pasar kerja [12]. Tidak hanya keterampilan tenaga kerja maupun calon tenaga kerja juga harus memiliki karakteristik individu [13], agar mereka mampu menghadapi dunia kerja dan pasar kerja. Efikasi diri berkaitan dengan kapasitas individu untuk membedakan kemampuan dan keterbatasan mereka sendiri yang terkait erat dengan pengendalian diri, sifat mendasar yang melekat pada setiap manusia, baik bawaan atau diperoleh melalui pengalaman hidup atau pengaruh eksternal [14].

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu pada kapasitas mereka sendiri untuk melakukan perilaku tertentu dalam situasi yang beragam tingkat efikasi diri seseorang terkait erat dengan dedikasi dan keterlibatan mereka dalam perilaku tertentu [15]. Berdasarkan data yang diperoleh melalui survei angkatan kerja nasional (Sakernas) pada Badan Pusat Statistik, pada kelompok remaja merupakan angka pengangguran yang paling tinggi. Berikut dibawah ini adalah tabel data tingkat pengangguran berdasarkan kelompok umur, yang terdata dari tahun 2020 sampai 2022 di Indonesia disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran di Indonesia

Kelompok Umur	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur		
	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
15-19	24,34	23,91	29,08
20-24	18,71	17,73	17,02
25-29	9,77	9,26	7,13
30-34	5,75	5,43	3,70
35-39	4,32	4,02	2,65
Rata-rata	7,07	6,49	5,86

Dari data Tabel 1 tingkat pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun hanya berkurang sekitar 1 persen saja, hal inilah yang perlu menjadi perhatian dalam pelatihan yang ada di Balai Pelatihan dan Vokasi Produktivitas agar calon tenaga kerja dan tenaga kerja yang telah melalui pelatihan keterampilan mereka juga seharusnya memiliki karakteristik individu dalam menghadapi dunia kerja. Kerangka penelitian ini dapat ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei untuk menganalisis pengaruh literasi digital terhadap *employability*, serta peran efikasi diri sebagai variabel mediator. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada alumni peserta pelatihan kompetensi kerja di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang pada tahun 2023 yang sudah bekerja di berbagai bidang. Bidang pekerjaan mereka dibagi kedalam kategori wiraswasta, industri dan bidang pekerjaan lainnya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 320 orang alumni yang telah bekerja, dan sampel yang digunakan sebanyak 175 orang, yang dipilih secara *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi literasi digital, *employability*, dan efikasi diri. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier untuk menguji hubungan antar variabel dan model mediasi, dengan bantuan perangkat lunak statistik yang sesuai. Penelitian ini termasuk dalam kategori *non-contrived*, karena dilakukan dalam situasi normal tanpa adanya manipulasi terhadap kondisi yang ada di lapangan.

Unit analisis penelitian ini adalah individu, yaitu alumni peserta pelatihan kompetensi kerja di BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja. Data yang dikumpulkan akan dianalisis berdasarkan kelompok-kelompok yang dibedakan berdasarkan bidang kejuruan mereka, yaitu kelompok kejuruan teknik dan

non-teknik. Kelompok teknik meliputi jurusan Teknik Manufaktur, Teknik Las, Refrigerasi dan Listrik, Teknik Bangunan, TIK, dan Elektronika, sedangkan kelompok non-teknik terdiri dari jurusan Bisnis Manajemen, Bahasa Asing, Fashion Technology, Tata Kecantikan, dan Pariwisata. Peneliti akan membandingkan pengaruh variabel-variabel yang diteliti pada masing-masing kelompok untuk melihat perbedaan yang ada antara kedua kelompok tersebut.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data ini diperoleh melalui instrumen kuisioner yang disebarkan kepada partisipan penelitian untuk menjawab masalah yang diangkat dalam penelitian [16]. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang melibatkan sumber-sumber tertulis, seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk mendalami teori-teori yang mendasari variabel-variabel dalam penelitian, serta untuk memberikan landasan konseptual yang lebih kuat dalam analisis data primer yang dikumpulkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan skor skala 1-5. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner, dengan responden sebanyak 175 orang.

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis data, antara lain analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas alat ukur, uji model, serta uji hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah menggunakan perangkat lunak *PLS* (*Partial Least Squares*). SEM merupakan metode analisis multivariat yang sangat efektif untuk menganalisis hubungan antar variabel yang kompleks. Dengan SEM, peneliti dapat menguji dan memvalidasi model hubungan antar variabel dalam penelitian secara menyeluruh. SEM terbagi menjadi dua komponen utama *measurement model* (*outer model*) dan *structural model* (*inner model*). *Measurement model* menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya, sementara *structural model* menggambarkan hubungan antara variabel laten atau hubungan antara variabel eksogen dan variabel laten. Pengujian kedua model ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kesalahan pengukuran dan melakukan analisis faktor persamaan dalam menguji hipotesis.

Model pengukuran (*measurement model*) digunakan untuk menilai hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang relevan. Evaluasi validitas model pengukuran dalam SEM menggunakan dua jenis validitas dan reliabilitas. Pada validitas terdiri dari; validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk saling berkorelasi. Dalam penelitian ini, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,5 dan nilai *outer loading* di atas

0,6 dianggap valid. Sedangkan validitas diskriminan menilai apakah konstruk laten dapat membedakan dirinya dengan konstruk lain dalam model. Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan *cross loading*, *Formell-Larcker criterion*, dan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) untuk memastikan bahwa konstruk laten memiliki perbedaan yang jelas dari konstruk lain. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran. Dua metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran reliabel. Uji reliabilitas ini memastikan bahwa instrumen kuisioner dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Setelah pemeriksaan model pengukuran terpenuhi, selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap model struktural. Pemeriksaan dilakukan dengan memeriksa multikolinear melihat antara variabel dengan ukuran Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinear antara variabel, pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai t-statistik atau p-value.

Pengujian hipotesis pada hubungan langsung (*direct*) dilihat dengan menggunakan nilai statistik dengan nilai signifikansi level 5% dan nilai t-statistik adalah 1,65 (*one-tailed*) yang merupakan hasil parsial. Pengujian hipotesis pada hubungan tidak langsung (*indirect effect*) dengan menggunakan nilai statistik dengan nilai signifikansi level 5% dan nilai t-statistik adalah 1,65 (*one-tailed*) yang merupakan hasil simultan. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,65. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$. Selanjutnya melihat nilai *F-square* yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria *f square* 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi [17].

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen [18]. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive [19]. Selain itu juga dengan melihat nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) [20]. Nilai SRMR antara 0,08-010 menunjukkan model *acceptable fit* pada uji model variabel [21].

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam melakukan pengujian data, peneliti melakukan penyebaran kuisioner secara online dan terkumpul 175 data responden alumni peserta pelatihan kompetensi kerja di BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja yang dapat dianalisa. Hasil pengujian dilakukan menggunakan SmartPLS 4. Pengujian data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS4

dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji model structural, dan uji hipotesis. Sebelumnya mengenai analisis data, evaluasi pengukuran model dilakukan dengan mengevaluasi validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengukur kualitas instrumen yang digunakan dan menunjukkan kevalidan suatu instrumen serta untuk mengukur seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran. Validitas instrumen dapat menggunakan *software* PLS dan dievaluasi berdasarkan *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *discriminant validity* dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. Untuk mengevaluasi *convergent validity* dapat digunakan *Average Variance Extraced* (AVE) yang nilainya lebih 0,5. Selanjutnya Construct Reliability dan Validity disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Emp	0.944	0.946	0.951
EfD	0.918	0.920	0.933
LD	0.969	0.970	0.971

Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel *employability*, efikasi diri dan literasi digital > 0,5. Hal ini berarti semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai validitas yang baik. Nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai > 0,7 sehingga nilai tersebut sangat baik dan semua indikator pada penelitian *reliable* dan teruji sehingga dapat dikatakan indikator layak dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk nilai *composite reliability* juga memiliki nilai yang diharapkan yaitu >0,7 sehingga nilai semua variabel yang dilakukan sudah baik dan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah *reliable*.

Nilai *discriminant validity* dapat diukur dengan memperhatikan dari nilai *cross loading*, kriteria Fornell-Lacker dan analisis HTMT. Melihat nilai *cross loading* bertujuan untuk menilai bagaimana tingkat *discriminant validity* yang memadai pada setiap konstruk dengan cara membandingkan korelasi antar konstruk. Apabila nilai *cross loading* pada nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai dari korelasi dengan nilai konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa nilai laten dapat memprediksi nilai mereka menjadi lebih baik dari pada nilai lainnya. Pada metode Fornell-Lacker, Metode ini membandingkan *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel dengan hubungan antara variabel dengan variabel lainnya pada model atau model memiliki nilai *discriminant validity* yang baik jika akar AVE untuk setiap AVE pada setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Selanjutnya Fornell-Lacker Criterion disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Fornell-Lacker Criterion

	Emp	EfD	LD
Emp	0.774		
EfD	0.550	0.797	
LD	0.699	0.661	0.715

Dari Tabel 3 hasil pengujian menunjukkan akar kuadrat AVE untuk setiap variabel yang terdiri dari *employability*, efikasi diri dan literasi digital lebih besar dari korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang baik metode Fornell-Lacker. Selanjutnya dengan melihat nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), merupakan rata-rata seluruh korelasi indikator pada seluruh konstruk yang mengukur konstruk yang berbeda, dengan nilai ambang yaitu 0,90. Selanjutnya Discriminant Validity HTMT disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Discriminant Validity HTMT

	Emp	EfD	LD
Emp			
EfD	0.582		
LD	0.726	0.688	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai Heterotrait - Monotrait Ratio < 0,90. Pada tahapan *inner model* atau model struktural metode ini berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai *Inner VIF*, Nilai *R-square*, nilai SRMR, *effect size* (f-square) dan pengujian hipotesis. Uji multikolinear dilakukan dengan memeriksa tidak adanya multikolinear antara variabel dengan ukuran Inner VIF (Variance Inflated Factor). Nilai Inner VIF Tabel 5 menunjukkan tidak ada multikolinear antara variabel disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Inner Model

	VIF
LD -> Emp	2.654
LD -> EfD	2.470
EfD -> Emp	2.116

Dari Tabel 5 hasil estimasi menunjukan masing masing hubungan antara tiap variabel seperti, literasi digital terhadap *employability* dengan nilai VIF sebesar 2,654, literasi digital terhadap efikasi diri dengan nilai VIF 2,470, dan efikasi diri terhadap *employability* dengan nilai VIF sebesar 2,166, menunjukan bahwa keseluruhan hubungan antar variabel secara langsung memiliki nilai VIF <5 maka tingkat multikolinear antara variabel rendah. Maka tidak ada multikonear yang tinggi diantara hubungan tiap variabel. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM-PLS bersifat robust (tidak bias).

R-square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka akan semakin besar kemampuan dari variabel

independent dapat menjelaskan variabel dependennya sehingga semakin baik persamaan konstruksinya. Jika nilai $R\text{-square} > 0,75$ termasuk kategori kuat; untuk nilai $R\text{-square} > 0,50$ termasuk kategori moderat dan $R\text{-square} > 0,25$ termasuk kategori lemah. Berikut nilai $R\text{-square}$ dari setiap variabel yang diuji disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil R-Square

	R-square	R-square Adjusted
Emp	0.638	0.632
EfD	0.527	0.522

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai $R\text{-square}$ untuk variabel employability adalah sebesar 0,638. Sehingga terlihat bahwa variabel employability dapat dijelaskan oleh variabel literasi digital alumni peserta pelatihan kompetensi kerja BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja adalah sebesar 0,638 atau 63,8%. Sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan nilai $R\text{-square}$ untuk variabel efikasi diri adalah sebesar 0,527. Sehingga variabel Efikasi diri dapat dijelaskan oleh variabel literasi digital mempengaruhi efikasi diri alumni peserta pelatihan BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja adalah sebesar 0,527 atau 58,1% dan sisanya 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), dalam Hair et al (2021) nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok). Meskipun demikian dalam Karin Schmelleh et al (2003) nilai SRMR antara 0,08-010 menunjukan model acceptable fit. Berikut tabel hasil nilai SRMR yang diambil dari PLS4 model fit disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Model FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089

Dari Tabel 7 nilai SRMR adalah 0,089 pada *estimated model* yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Selanjutnya ketika pengujian hipotesis perlu melihat nilai $f\text{ square}$ (effect size). Efek size yaitu dengan melihat nilai $f\text{-square}$ pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria $f\text{-square}$ 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi. Selanjutnya F Square disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. F Square

	EfD	Emp	LD
EfD		0,005	
Emp			
LD	0,075	0,065	

Pada Tabel 8 pengaruh literasi digital terhadap employability sebesar 0,065 yang tergolong rendah dan pengaruh literasi digital terhadap efikasi diri sebesar 0,075 yang juga termasuk pada kriteria rendah. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dan model. Pada penelitian ini dalam pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai t-statistik atau p-value. Bila t-statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t-tabel) atau p-value hasil pengujian

lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Selanjutnya Path Coefisiens (Pengaruh Langsung) disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Path Coefisiens (Pengaruh Langsung)

		Original sample (O)	T Statistic	P value
H1	LD -> EfD	0,295	2.883	0,004
H2	EfD-> Emp	-0,059	0.894	0,371
H3	LD -> Emp	0,250	2.357	0,018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 3.437. Jika dilihat dari original sample (path-coefisiens) memiliki angka 0.295 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P-values lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.004. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa jika seseorang mengasah dan melatih literasi digital secara terus menerus maka akan meningkatkan efikasi diri mereka. Meskipun demikian keberadaan literasi digital untuk efikasi diri masih tergolong rendah dengan nilai ($f\text{ square}$ 0,075). Perlunya program peningkatan literasi digital pada siswa pelatihan maka akan meningkatkan pengaruhnya terhadap efikasi sebesar 49 % (0,490, nilai batas atas). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa partisipasi dalam berbagai proyek online tingkat nasional maka semakin tinggi rasa bahagia dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dirasakan oleh alumni peserta pelatihan kompetensi kerja BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap employability. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic lebih kecil dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 0,714. Jika dilihat dari original sample memiliki angka -0.874 yang menunjukkan arah hubungan yang negatif. Selanjutnya nilai P-values lebih besar dari 0,05 yaitu 0.382. Untuk nilai $f\text{-square}$ juga dibawah kategori sangat rendah yaitu 0,005. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H2 ditolak. Dalam hal ini walaupun alumni peserta pelatihan kompetensi kerja BPVP Padang jika mengalami perampangan di organisasi tempat mereka bekerja, keyakinan diri mereka atas keberhasilan segala usaha mereka belum tentu akan menjadi penunjang apakah mereka dipertahankan atau tidak di organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga dapat disimpulkan efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability, pada lulusan pelatihan tahun 2023 yang sudah bekerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap employability. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic lebih besar dibandingkan t tabel (1,65) yaitu 2,357. Jika dilihat dari original sample memiliki angka 0.250 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P values lebih

kecil dari 0,05 yaitu 0.018. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* karena jika literasi digital seseorang masih kurang hal ini akan berdampak negatif terhadap kemampuan kerja mereka sehingga menurunkan *employability* mereka, maka seharusnya literasi digital seseorang tersebut harus ditingkatkan. Meskipun demikian keberadaan literasi digital untuk *employability* masih tergolong rendah dengan nilai (f square 0,065). Perlunya program peningkatan literasi digital pada siswa pelatihan maka akan meningkat sebesar 46 % (0,460, nilai batas atas). Secara umum, implementasi yang baik dari literasi digital untuk meningkatkan *employability* alumni peserta pelatihan kompetensi kerja BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja.

Beberapa cara dimana literasi digital dapat meningkatkan kesiapan kerja alumni peserta pelatihan kompetensi kerja BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja diantaranya adalah, komunikasi, sadar akan hak cipta, berpikir kritis, dan memiliki kreatifitas. Alumni peserta pelatihan BPVP Padang yang memiliki sikap dapat menemukan berbagai informasi secara online, dan menggabungkannya untuk memecahkan suatu masalah akan meningkatkan kelayakan kerja mereka sehingga dapat meningkatkan *employability* mereka sendiri. Selanjutnya Specific Indirect Effet (Pengaruh tidak Langsung) disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Specific Indirect Effet (Pengaruh tidak Langsung)

	Original Sample (O)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Value s
LD -> EfD -> EMP	-0.017	0.846	0.398

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa literasi digital terhadap *employability* melalui efikasi diri sebagai mediasi memiliki t-statistik kecil dari 1,65 dan p value > dari 0,05, dan nilai (original sample) sebesar -0,017 yang berarti H4 ditolak. Hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian oleh sebelumnya yang menyatakan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* dan dimediasi oleh efikasi diri. Namun dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa sebenarnya alumni peserta pelatihan BPVP Padang khususnya tahun 2023, pada literasi digital berpengaruh dominan terhadap *employability* mereka, jadi tidak perlu didukung lagi dengan kemauan keyakinan diri mereka terhadap keberhasilan dalam pencapaian tugas, atau disebut dengan efikasi diri.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap alumni peserta pelatihan kompetensi kerja BPVP Padang tahun 2023 yang sudah bekerja, dapat disimpulkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap *employability* dan

efikasi diri. Penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap *employability* dan tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara literasi digital, dan *employability*, faktor-faktor lain seperti keterampilan teknis dan pengalaman kerja lebih berpengaruh terhadap tingkat *employability*. Oleh karena itu, penting bagi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas untuk terus mengembangkan dan mengasah literasi digital peserta pelatihan secara berkala, guna meningkatkan kesiapan mereka menghadapi tantangan pasar kerja. Selain itu, meskipun efikasi diri tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *employability*, peningkatan keterampilan dan kecerdasan emosional peserta pelatihan tetap perlu menjadi perhatian utama untuk memastikan mereka siap bersaing di dunia kerja yang semakin dinamis.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi penting yang dapat diterapkan dalam pelatihan kompetensi kerja di BPVP Padang untuk meningkatkan *employability* alumni peserta pelatihan. Penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif terhadap *employability* alumni. Oleh karena itu, pelatihan harus difokuskan pada pengembangan literasi digital sejak dini. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, peserta dapat dibimbing untuk lebih meningkatkan literasi digital masing-masing, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan diri dan daya saing mereka di pasar kerja. Lebih meningkatkan literasi digital peserta latih, melatih mereka membuat blog sendiri membuat jurnal sendiri, menghargai hak cipta dan kreativitas, sehingga dapat lebih mengasah kemauan mereka dalam dunia kerja.

Meskipun efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap *employability*, pengembangan keterampilan umum dan kecerdasan emosional sangat penting. Pelatihan yang mencakup pengembangan keterampilan sosial, komunikasi, serta pengelolaan emosi dapat memperkuat kesiapan peserta dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Keterampilan ini akan membantu alumni. Pelatihan juga perlu difokuskan pada kesiapan kerja peserta dengan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai tuntutan pasar kerja, kualifikasi yang diperlukan, serta bagaimana memanfaatkan peluang yang ada. Ini bisa mencakup pelatihan teknis dan soft skills yang relevan dengan profesi yang diinginkan. Dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan membangun hubungan profesional yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara literasi digital dan *employability*. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana efikasi diri berinteraksi dengan faktor-faktor lain, serta apakah ada faktor lain yang lebih kuat dalam memediasi hubungan tersebut.

Daftar Rujukan

- [1] Smaldone, F., Ippolito, A., Lagger, J., & Pellicano, M. (2022). Employability skills: Profiling Data Scientists In The Digital

- Labour Market. *European Management Journal*, 40(5), 671–684. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.05.005> .
- [2] Mohamed, E. S. A. (2021). The Impact of Social Intelligence And Employees' Collective Self-Efficacy on Service Provider's Performance In The Egyptian Governmental Hospitals. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 58–80. DOI: <https://doi.org/10.1108/ijdig-07-2020-0003> .
- [3] Martini, M., Riva, E., & Marafioti, E. (2022). Sustainable HRM, Training for Employability and Organizational Outcomes: the Employers' Perspective. *Academy of Management Proceedings*, 2022(1), 79–102. DOI: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.14115abstract> .
- [4] Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). Employability In Higher Education: A Review of Key Stakeholders' Perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16–31. DOI: <https://doi.org/10.1108/heed-03-2021-0025> .
- [5] Makki, B. I., Feng, F., Waqar, M. A., & Adhikari, I. M. (2023). Work Readiness, Decision-Making Self-Efficacy, and Career Exploration among Engineering Students: A Two-Step Framework. *Mathematical Problems in Engineering*, 2023, 1–8. DOI: <https://doi.org/10.1155/2023/8166825> .
- [6] Adeyinka-Ojo, S., Lee, S., Abdullah, S. K., & Teo, J. (2020). Hospitality and Tourism Education In An Emerging Digital Economy. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 12(2), 113–125. DOI: <https://doi.org/10.1108/WHATT-12-2019-0075> .
- [7] Amin Hina, Muhammad Abid Malik, & Bulent Akkaya. (2022). Development and Validation of Digital Literacy Scale (DLS) and its Implication for Higher Education. *International Journal of Distance Education and E-Learning*, 7(1), 24–43. DOI: <https://doi.org/10.36261/ijdeel.v7i1.2224> .
- [8] Blau, I., Shamir-Inbal, T., & Avdiel, O. (2020). How Does The Pedagogical Design of A Technology-Enhanced Collaborative Academic Course Promote Digital Literacies, Self-Regulation, and Perceived Learning of Students?. *Internet and Higher Education*, 45, 100722. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2019.100722> .
- [9] Klassen, R. M., Wang, H., & Rushby, J. V. (2023). Can An Online Scenario-Based Learning Intervention Influence Preservice Teachers' Self-Efficacy, Career Intentions, and Perceived Fit With The Profession?. *Computers and Education*, 207(September), 104935. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104935> .
- [10] Pangrazio, L., Godhe, A. L., & Ledesma, A. G. L. (2020). What is digital literacy? A comparative review of publications across three language contexts. *E-Learning and Digital Media*, 17(6), 442–459. DOI: <https://doi.org/10.1177/204275302094629> .
- [11] Audrin, C., & Audrin, B. (2022). Key Factors In Digital Literacy In Learning And Education: A Systematic Literature Review Using Text Mining. *Education and Information Technologies*, 27(6), 7395–7419. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10832-5> .
- [12] Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2020). The Importance of Digital Literacy On The Labour Market. *Employee Relations*, 42(4), 921–932. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0274> .
- [13] Colombo, E., & Marcato, A. (2021). Skill Demand and Labour Market Concentration: Theory and Evidence from Italian. *Vacancies*, 44(9). DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2023-0181> .
- [14] Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. DOI: <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539> .
- [15] Magagula, K., Maziriri, E. T., & Saurombe, M. D. (2020). Navigating on The Precursors of Work Readiness Amongst Students In Johannesburg, South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–11. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1778> .
- [16] Gupta, S., Rajiah, P., Middlebrooks, E. H., Baruah, D., Carter, B. W., Burton, K. R., Chatterjee, A. R., & Miller, M. M. (2018). Systematic Review of the Literature: Best Practices. *Academic Radiology*, 25(11), 1481–1490. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.acra.2018.04.025> .
- [17] Hair, J. F. H., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to Use and How To Report The Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. DOI: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203> .
- [18] Pekkala, K., & van Zoonen, W. (2022). Work-Related Social Media Use The Mediating Role of Social Media Communication Self-Efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67–76. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004> .
- [19] Ahmed, H., Nawaz, S., & Rasheed, M. I. (2020). Self-efficacy, Self-Esteem, and Career Success: The Role of Perceived Employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18–32. DOI: <https://doi.org/10.20547/jms.2014.19062002> .
- [20] Smaldone, F., Ippolito, A., Lagger, J., & Pellicano, M. (2022). Employability Skills: Profiling Data Scientists In The Digital Labour Market. *European Management Journal*, 40(5), 671–684. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.05.005> .
- [21] Bolton-King, R. S. (2022). Student Mentoring to Enhance Graduates' Employability Potential. *Science and Justice*, 62(6), 785–794. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scijus.2022.04.010> .