

Pengaruh Training, AI Literacy dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus pada Siswa Pelatihan PPKD Jakarta Barat)

Habieb Hasyim¹, Koen Hendrawan²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: habibhasyim1910@gmail.com¹, koen.hendrawan@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Training, AI Literacy, dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja siswa pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 189 siswa pelatihan. Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS v.4.1.0.4. Evaluasi outer model mencakup outer loading dan Average Variance Extracted (AVE) untuk validitas konvergen, Cronbach's Alpha dan rho_a untuk reliabilitas, Full Collinearity VIF untuk mendeteksi Common Method Bias, serta Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) untuk validitas diskriminan. Evaluasi inner model menggunakan R-Square (R²), f-Square (f²), Cross-Validated Predictive Ability Test (CVPAT), dan bootstrapping untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan t-statistics 18,068 dan p-values 0,000. Sebaliknya, Training dan AI Literacy tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kesiapan Kerja. Model penelitian memiliki kemampuan eksplanasi sebesar 74,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan psikologis internal menjadi prediktor dominan kesiapan kerja dibandingkan pelatihan teknis dan literasi teknologi ketika diuji secara langsung. Instansi pelatihan disarankan mengintegrasikan pengembangan karakter dan motivasi psikologis ke dalam kurikulum.

Kata Kunci: Training, AI Literacy, Self-Efficacy, Kesiapan Kerja, PPKD

LATAR BELAKANG

Transformasi digital dan percepatan pemanfaatan kecerdasan buatan telah mengubah kebutuhan kompetensi di pasar kerja. Bagi angkatan kerja baru, kesiapan kerja tidak cukup dipahami sebagai kepemilikan ijazah atau sertifikat pelatihan, tetapi merupakan gabungan keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, kematangan sikap, serta kapasitas beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks vokasi, persoalan tersebut menjadi semakin penting karena peserta pelatihan berada pada fase transisi langsung menuju dunia profesional.

PPKD Jakarta Barat menjadi salah satu ruang transisi tersebut. Data internal yang dicantumkan dalam penelitian menunjukkan bahwa jumlah pendaftar program pelatihan meningkat dari 1.502 orang pada 2023 menjadi 2.180 orang pada 2024, kemudian melonjak menjadi 4.164 orang pada 2025. Kenaikan animo ini memperlihatkan kuatnya kebutuhan masyarakat terhadap peningkatan kompetensi kerja, sekaligus menimbulkan tuntutan agar program pelatihan benar-benar berujung pada kesiapan menghadapi proses rekrutmen dan dinamika pekerjaan.

Training secara konseptual dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi awal individu dengan tuntutan pekerjaan melalui materi, metode, instruktur, dan fasilitas yang terstruktur (Dessler, 2018). Namun, pelatihan formal belum tentu otomatis berubah menjadi kesiapan kerja. Penelitian Aliyah et al. (2025) dan Sharla Annisa Putri et al. (2025) menemukan pengaruh positif pelatihan terhadap kesiapan kerja, sedangkan konteks peserta, kualitas pengalaman belajar, dan faktor psikologis dapat menghasilkan pola yang berbeda.

Di sisi lain, AI Literacy menjadi kompetensi baru yang makin relevan. Long dan Magerko (2020) menempatkan literasi AI sebagai kemampuan mengenali, memahami, menggunakan, serta mengevaluasi teknologi kecerdasan buatan secara kritis. Pada peserta pelatihan vokasi, kemampuan tersebut bukan sekadar mengenal alat digital, tetapi berkaitan dengan cara memanfaatkan AI secara fungsional dan etis untuk mendukung tugas kerja. Sejumlah penelitian menyebut penguasaan AI dapat meningkatkan kompetensi digital dan kesiapan adaptasi, termasuk Sagirani et al. (2025) dan Tjahjono et al. (2026).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah Self-Efficacy. Bandura (1998) menjelaskan efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuannya mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks kerja, keyakinan ini memengaruhi usaha, ketekunan, keberanian menghadapi tugas sulit, serta daya tahan ketika mengalami kegagalan. Ramadhani et al. (2025) dan Hendrawan (2026) menempatkan Self-Efficacy sebagai faktor penting dalam kesiapan kerja generasi muda.

Perbedaan temuan penelitian terdahulu pada Training, perkembangan kebutuhan AI Literacy, dan kuatnya posisi psikologis Self-Efficacy membuka ruang kajian yang relevan pada siswa PPKD Jakarta Barat. Penelitian ini secara khusus menganalisis pengaruh langsung Training, AI Literacy, dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja. Fokus tersebut penting karena peserta PPKD merupakan kelompok yang secara aktual sedang menyiapkan diri untuk memasuki pasar kerja, bukan sekadar mahasiswa yang masih berada pada tahap pendidikan umum.

Tabel 1. Jumlah Pendaftar Pelatihan PPKD Jakarta Barat

Tahun	Jumlah Pendaftar
2023	1.502
2024	2.180
2025	4.164

Sumber: Data internal PPKD Jakarta Barat dalam penelitian, diolah (2026)

KAJIAN TEORITIS

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi komprehensif yang memungkinkan individu melakukan transisi dari pendidikan atau pelatihan menuju lingkungan profesional. Caballero et al. (2011) menekankan akumulasi atribut personal, keterampilan, dan pengetahuan praktis, sedangkan Fugate et al. (2004) memandang employability sebagai konstruksi psiko-sosial yang bersifat proaktif. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja diukur melalui identitas karier, adaptabilitas personal, serta modal manusia dan modal sosial.

Identitas karier menggambarkan kejelasan tujuan dan arah profesional. Adaptabilitas personal menunjukkan keluwesan, optimisme, proaktivitas, dan resiliensi ketika menghadapi perubahan. Modal manusia berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sementara modal sosial menekankan kemampuan membangun relasi, komunikasi, dan jaringan yang mendukung proses memasuki dunia kerja (Fugate et al., 2004).

Secara operasional, indikator Kesiapan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Identitas Karier** menggambarkan kejelasan individu mengenai tujuan, arah, dan peran profesional yang ingin dicapai. Kejelasan tersebut membantu peserta menentukan pilihan kerja serta memahami kompetensi yang perlu disiapkan.

2. **Adaptabilitas Personal** menunjukkan kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan lingkungan kerja, termasuk melalui keluwesan, optimisme, proaktivitas, dan resiliensi ketika menghadapi hambatan.
3. **Modal Manusia dan Modal Sosial** mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman sebagai modal manusia, serta kemampuan membangun komunikasi, relasi, dan jaringan yang dapat mendukung proses memasuki dunia kerja (Fugate et al., 2004).

Training

Training merupakan intervensi sistematis untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis dan operasional yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Dessler, 2018). Pada konteks PPKD Jakarta Barat, efektivitas Training dioperasionalkan melalui empat indikator, yaitu kualitas instruktur, relevansi materi, ketepatan metode pelatihan, dan fasilitas pendukung. Keempat unsur tersebut merepresentasikan kualitas proses transfer pengetahuan dan keterampilan dari program pelatihan kepada peserta.

Empat indikator Training yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. **Kualitas Instruktur** menggambarkan kemampuan instruktur dalam menguasai dan menyampaikan materi, memberikan arahan, serta membantu peserta memahami keterampilan yang dipelajari.
2. **Relevansi Materi** menunjukkan kesesuaian materi pelatihan dengan kompetensi dan tuntutan pekerjaan sehingga pembelajaran yang diterima mempunyai nilai praktis bagi peserta.
3. **Ketepatan Metode Pelatihan** berkaitan dengan kesesuaian cara penyampaian materi, praktik, simulasi, maupun metode pembelajaran lain dengan karakteristik peserta serta tujuan kompetensi yang ingin dicapai.
4. **Fasilitas Pendukung** mencakup ketersediaan sarana, peralatan, ruang pelatihan, perangkat teknologi, dan sumber belajar yang membantu proses transfer pengetahuan serta keterampilan berjalan secara optimal (Dessler, 2018).

AI Literacy

AI Literacy didefinisikan sebagai seperangkat kompetensi yang memungkinkan individu mengenali keberadaan AI, memahami cara kerjanya, menggunakan dan mengaplikasikannya, serta mengevaluasi hasil dan implikasi etikanya (Long & Magerko, 2020). Dalam konteks vokasi, kemampuan ini berkaitan dengan adaptabilitas digital, penggunaan tools AI untuk tugas teknis atau administratif, kemampuan melakukan cross-check terhadap keluaran sistem, dan kesadaran terhadap privasi serta etika penggunaan data (Supriyadi & Nasution, 2024).

AI Literacy dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator yang merujuk pada kerangka Long dan Magerko (2020), yaitu:

1. **Recognizing AI** merupakan kemampuan mengenali keberadaan serta penerapan sistem berbasis AI pada berbagai perangkat, aplikasi, dan aktivitas digital.
2. **Understanding AI** menunjukkan pemahaman dasar mengenai cara kerja AI, termasuk penggunaan data, kemampuan sistem, serta keterbatasan teknologi dalam menghasilkan informasi atau rekomendasi.
3. **Using and Applying AI** berkaitan dengan kemampuan menggunakan dan menerapkan tools AI secara fungsional untuk membantu tugas teknis, administratif, pencarian informasi, maupun penyelesaian pekerjaan.
4. **Evaluating AI and AI Ethics** menggambarkan kemampuan mengevaluasi ketepatan keluaran AI, melakukan cross-check, memahami risiko kesalahan, serta memperhatikan

privasi data dan etika penggunaan teknologi (Long & Magerko, 2020; Supriyadi & Nasution, 2024).

Self-Efficacy

Self-Efficacy adalah keyakinan individu mengenai kapasitas dirinya untuk mengorganisasi dan menjalankan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1998). Penelitian ini mengadaptasi empat sumber pembentuk efikasi diri, yaitu mastery experiences, vicarious experiences, social persuasion, serta physiological and emotional states. Empat sumber tersebut menjelaskan bahwa keyakinan diri tumbuh melalui pengalaman berhasil, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain, penguatan sosial, dan kemampuan mengelola kondisi emosional.

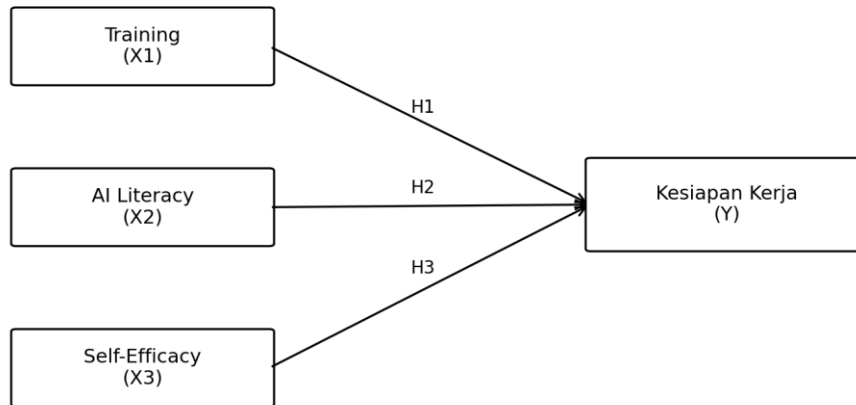
Empat sumber pembentuk Self-Efficacy yang digunakan sebagai indikator penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Mastery Experiences** merupakan pengalaman keberhasilan individu ketika mampu menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Pengalaman berhasil memperkuat keyakinan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
2. **Vicarious Experiences** merupakan pengalaman tidak langsung yang diperoleh melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain. Keberhasilan individu lain yang dianggap memiliki kondisi serupa dapat meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri.
3. **Social Persuasion** berkaitan dengan dorongan, dukungan, apresiasi, dan umpan balik yang diberikan orang lain, seperti instruktur, teman pelatihan, maupun lingkungan sosial, sehingga memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya.
4. **Physiological and Emotional States** berkaitan dengan kondisi fisik dan emosional ketika menghadapi tugas atau tekanan. Kemampuan mengelola kecemasan, stres, ketegangan, dan kondisi emosional membantu individu mempertahankan keyakinan dirinya dalam menghadapi situasi kerja (Bandura, 1998).

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis penelitian, Training, AI Literacy, dan Self-Efficacy ditempatkan sebagai variabel eksogen yang diperkirakan memengaruhi Kesiapan Kerja sebagai variabel endogen. Hubungan tersebut dirumuskan dalam tiga hipotesis langsung berikut.

- H1: Training berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.
- H2: AI Literacy berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.
- H3: Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Teoritis Penelitian

Sumber: Diadaptasi dari model penelitian Habieb Hasyim (2026)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hubungan kausal. Populasi penelitian adalah 500 siswa PPKD Jakarta Barat angkatan 2026. Penentuan ukuran sampel menggunakan analisis kekuatan statistik melalui G*Power 3.1. Berdasarkan parameter yang digunakan dalam penelitian, jumlah minimum yang direkomendasikan adalah 176 responden, sedangkan jumlah akhir yang dianalisis sebanyak 189 responden. Pemilihan responden dilakukan menggunakan simple random sampling.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 untuk Sangat Tidak Setuju sampai 5 untuk Sangat Setuju. Instrumen terdiri atas 30 pernyataan, yaitu enam item Kesiapan Kerja, delapan item Training, delapan item AI Literacy, dan delapan item Self-Efficacy. Operasionalisasi Kesiapan Kerja mengacu pada Fugate et al. (2004), Training pada Dessler (2018), AI Literacy pada Long dan Magerko (2020), serta Self-Efficacy pada Bandura (1998).

Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS v.4.1.0.4. Evaluasi outer model mencakup outer loading dan Average Variance Extracted (AVE) untuk validitas konvergen, Cronbach's Alpha dan rho_a untuk reliabilitas, Full Collinearity VIF untuk mendeteksi Common Method Bias, serta Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) untuk validitas diskriminan. Evaluasi inner model menggunakan R-Square (R²), f-Square (f²), Cross-Validated Predictive Ability Test (CVPAT), dan bootstrapping untuk pengujian hipotesis. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05 (Hair et al., 2019; Hair, 2022).

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Sumber
Kesiapan Kerja (Y)	Identitas Karier; Adaptabilitas Personal; Modal Manusia dan Modal Sosial	6	Fugate et al. (2004)
Training (X1)	Kualitas Instruktur; Relevansi Materi; Ketepatan Metode; Fasilitas Pendukung	8	Dessler (2018)

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Sumber
AI Literacy (X2)	Recognizing AI; Understanding AI; Using and Applying AI; Evaluating and AI Ethics	8	Long & Magerko (2020)
Self-Efficacy (X3)	Mastery Experiences; Vicarious Experiences; Social Persuasion; Physiological and Emotional States	8	Bandura (1998)

Sumber: Diolah dari operasional variabel penelitian (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 189 siswa PPKD Jakarta Barat. Komposisi responden relatif seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan perempuan sedikit lebih dominan. Sebagian besar responden berusia di bawah 20 tahun dan mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA, sehingga karakter sampel terutama merepresentasikan angkatan kerja muda yang sedang berada pada masa transisi menuju pekerjaan.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	97	51,3%
	Laki-laki	92	48,7%
Usia	< 20 tahun	99	52,4%
	20–35 tahun	69	36,5%
	> 35 tahun	21	11,1%
Pendidikan	SD	4	2,1%
	SMP	21	11,1%
	SMA	130	68,8%
	D3	6	3,2%
	S1	28	14,8%

Sumber: Data diolah (2026)

Statistik Deskriptif

Secara deskriptif, seluruh variabel memperoleh penilaian positif. Training memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,43, diikuti Self-Efficacy sebesar 4,35 dan Kesiapan Kerja sebesar 4,33, yang semuanya berada pada kategori Sangat Baik. AI Literacy memperoleh rata-rata 4,16 dan berada pada kategori Baik. Temuan deskriptif ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap suatu variabel tidak otomatis identik dengan besarnya pengaruh struktural terhadap Kesiapan Kerja.

Tabel 4. Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Kesiapan Kerja	4,33	Sangat Baik
Training	4,43	Sangat Baik
AI Literacy	4,16	Baik
Self-Efficacy	4,35	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2026)

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen pada tingkat konstruk karena nilai AVE berada di atas 0,50. Beberapa indikator AI Literacy, Self-Efficacy, dan Kesiapan Kerja memiliki outer loading di bawah 0,70, namun masih dipertahankan karena berada pada rentang yang dapat diterima dan nilai AVE konstruk tetap memenuhi ambang validitas. Seluruh nilai Cronbach's Alpha dan rho_a juga berada di atas 0,70, sehingga konstruk dinilai reliabel.

Tabel 5. Ringkasan Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

Construct	Outer loading range	AVE	Cronbach's alpha	rho_A
Training	0.777-0.853	0.669	0.929	0.930
AI Literacy	0.665-0.800	0.556	0.885	0.890
Self-Efficacy	0.638-0.845	0.594	0.901	0.909
Kesiapan Kerja	0.672-0.785	0.530	0.822	0.825

Rekonstruksi visual dari nilai yang dilaporkan pada output SmartPLS v.4.1.0.4.

Sumber: Output SmartPLS v.4.1.0.4, diolah (2026)

Pemeriksaan Common Method Bias melalui Full Collinearity Assessment menghasilkan VIF indikator pada rentang 1,431 sampai 2,938, seluruhnya di bawah batas 3,3. Validitas diskriminan juga terpenuhi karena seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja sebesar 0,887, sedangkan nilai lain berada antara 0,607 sampai 0,752. Dengan demikian, konstruk dalam model dapat dibedakan secara empiris dan data tidak menunjukkan gejala bias metode bersama yang substansial.

Evaluasi Model Struktural dan Daya Prediksi

Nilai R-Square Kesiapan Kerja sebesar 0,743 dan R-Square Adjusted sebesar 0,739. Artinya, 74,3% variasi Kesiapan Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh Training, AI Literacy, dan Self-Efficacy, sedangkan 25,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai f^2 memperlihatkan perbedaan yang sangat tajam antarprediktor. Self-Efficacy memiliki efek sangat besar sebesar 1,035, sedangkan AI Literacy sebesar 0,005 dan Training sebesar 0,002 berada di bawah kriteria efek kecil.

Uji CVPAT menunjukkan Average Loss Difference sebesar -0,136, t-value 9,596, dan p-value 0,000. Nilai loss model PLS sebesar 0,229 lebih kecil dibandingkan IA loss sebesar 0,366. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang lebih baik daripada model pembanding dan relevan untuk memprediksi Kesiapan Kerja pada observasi di luar sampel.

Tabel 6. Ringkasan Inner Model dan Predictive Relevance R-Square and Effect Size

Indicator	Value	Interpretation
R-Square Kesiapan Kerja	0.743	74.3% explained
R-Square Adjusted	0.739	Adjusted explanatory power
f^2 Training → Kesiapan Kerja	0.002	Very weak effect
f^2 AI Literacy → Kesiapan Kerja	0.005	Very weak effect
f^2 Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	1.035	Very large effect

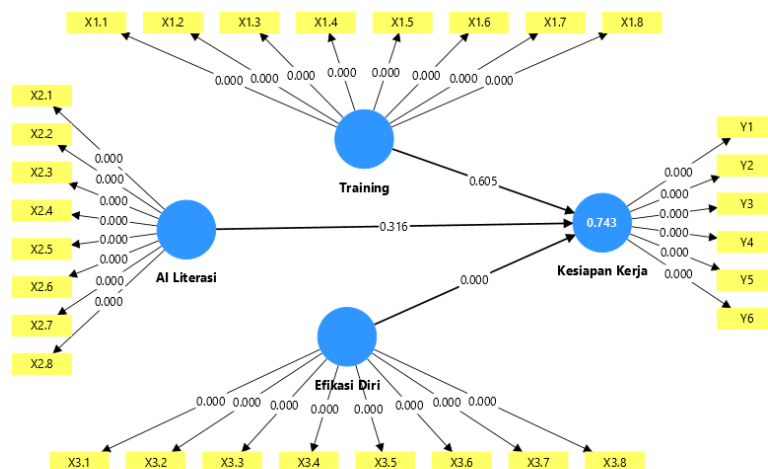
Sumber: Output SmartPLS v.4.1.0.4, diolah (2026)

Cross-Validated Predictive Ability Test (CVPAT)

PLS loss	IA loss	Average loss difference	t-value	p-value
0.229	0.366	-0.136	9.596	0.000

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Dari tiga jalur yang diuji, hanya Self-Efficacy yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Training dan AI Literacy memiliki koefisien jalur positif, tetapi pengaruh langsungnya tidak signifikan secara statistik.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping Model PLS-SEM

Sumber: Output SmartPLS v.4.1.0.4

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Path Coefficients - Bootstrapping

Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	t-statistics	p-values	Decision
Training → Kesiapan Kerja	0.029	0.025	0.056	0.517	0.605	Ditolak
AI Literacy → Kesiapan Kerja	0.051	0.051	0.051	1.004	0.316	Ditolak
Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	0.807	0.813	0.045	18.068	0.000	Diterima

Bootstrapping results from the reported SmartPLS output.

Sumber: Output SmartPLS v.4.1.0.4, diolah (2026)

Pembahasan

Pengaruh Training terhadap Kesiapan Kerja

Training tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan koefisien 0,029, t-statistics 0,517, dan p-values 0,605. Hasil ini berbeda dari Aliyah et al. (2025) dan Sharla Annisa Putri et al. (2025) yang menemukan pengaruh positif pelatihan terhadap kesiapan kerja. Dalam konteks PPKD Jakarta Barat, penilaian Training secara deskriptif justru sangat tinggi, tetapi kontribusi langsungnya terhadap variasi kesiapan kerja sangat kecil. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pelatihan yang dipersepsikan baik belum otomatis dikonversi menjadi kesiapan psikologis dan adaptif untuk masuk ke dunia kerja. Program teknis perlu dihubungkan lebih kuat dengan simulasi situasi kerja, pengalaman berhasil, dan proses pembentukan keyakinan diri.

Pengaruh AI Literacy terhadap Kesiapan Kerja

AI Literacy juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan koefisien 0,051, t-statistics 1,004, dan p-values 0,316. Temuan ini tidak sejalan dengan dugaan awal yang didasarkan pada meningkatnya kebutuhan kompetensi digital serta penelitian Sagirani et al. (2025) dan Tjahjono et al. (2026). Pada sampel penelitian ini, pemahaman dan kemampuan menggunakan AI tampaknya belum menjadi penentu langsung kesiapan kerja. Literasi AI dapat berfungsi sebagai kompetensi pendukung, tetapi manfaatnya terhadap kesiapan kerja kemungkinan baru terasa ketika kemampuan tersebut terintegrasi dengan kompetensi bidang, pengalaman praktik, dan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas kerja.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Self-Efficacy menjadi satu-satunya prediktor yang berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien jalur sebesar 0,807, t-statistics 18,068, p-values 0,000, dan f^2 sebesar 1,035 menunjukkan dominasi pengaruh yang sangat kuat. Temuan ini konsisten dengan kerangka Bandura (1998, 2001) yang menempatkan keyakinan terhadap kemampuan diri sebagai mekanisme penting dalam pemilihan tindakan, intensitas usaha, dan ketekunan ketika menghadapi hambatan. Hasil ini juga sejalan dengan Ramadhani et al. (2025) dan Hendrawan (2026), yang menegaskan peran efikasi diri dalam kesiapan transisi menuju dunia kerja.

Secara teoritis, temuan tersebut menguatkan perspektif Social Cognitive Theory bahwa kemampuan teknis dan kondisi lingkungan tidak bekerja secara mekanis. Individu memerlukan keyakinan bahwa ia mampu menggunakan kemampuan tersebut dalam situasi kerja nyata. Karena itu, pelatihan dan literasi teknologi dapat dipandang sebagai sumber daya, sedangkan Self-Efficacy berperan sebagai penggerak psikologis yang membuat sumber daya tersebut digunakan secara aktif. Dalam konteks PPKD, pengembangan kompetensi teknis akan lebih

bermakna apabila dibarengi mastery experiences, role model, umpan balik konstruktif, dan pengelolaan kondisi emosional peserta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Training tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja siswa PPKD Jakarta Barat. Nilai t-statistics sebesar 0,517 dan p-values 0,605 menunjukkan bahwa kualitas pelatihan yang dipersepsikan tinggi belum cukup untuk menjadi penentu langsung kesiapan kerja. AI Literacy juga tidak berpengaruh signifikan, dengan t-statistics 1,004 dan p-values 0,316. Penguasaan dan pemahaman AI pada peserta belum secara langsung diterjemahkan menjadi kesiapan menghadapi dunia kerja.

Sebaliknya, Self-Efficacy terbukti berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien jalur sebesar 0,807, t-statistics 18,068, p-values 0,000, serta f^2 sebesar 1,035 menempatkan Self-Efficacy sebagai prediktor dominan. Model secara keseluruhan memiliki R-Square sebesar 0,743, sehingga 74,3% variasi Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh Training, AI Literacy, dan Self-Efficacy. CVPAT juga mengonfirmasi bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang signifikan.

Implikasi dan Saran

1. PPKD Jakarta Barat perlu mengintegrasikan penguatan Self-Efficacy ke dalam kurikulum, bukan hanya memusatkan pelatihan pada hard skills. Bentuknya dapat berupa simulasi kerja nyata, mastery experiences, mentoring alumni, coaching, umpan balik positif, dan latihan menghadapi situasi kerja yang menekan.
2. Materi Training dan AI Literacy perlu dikemas lebih aplikatif melalui project-based learning serta tugas yang menyerupai pekerjaan nyata. Tujuannya agar kompetensi teknis dan digital tidak berhenti pada pengetahuan, tetapi berubah menjadi pengalaman keberhasilan yang memperkuat keyakinan diri.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model dengan variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini, mengingat 25,7% variasi Kesiapan Kerja dijelaskan oleh faktor di luar model. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain pengalaman kerja praktik, dukungan sosial, career adaptability, resilience, atau motivasi kerja.
4. Generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati karena penelitian hanya melibatkan siswa PPKD Jakarta Barat dan menggunakan data kuesioner self-report pada satu periode pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, K., Yusuf, A., & Wiryanto, D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Employability Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di Bbpvp Semarang. *Jurnal Education and Development*, 13(3), 164–177. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7446>
- Bandura, A. (1998). *Encyclopedia of mental health*. *Choice Reviews Online*, 36(01), 36-0036-36–0036. <https://doi.org/10.5860/choice.36-0036>
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective* Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without permission . *Review Literature And Arts Of The Americas*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- 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>

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* Second Edition. Dessler. (2018). *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management*. Mismain.Bsa.Kent.Edu, 6(January 2009), 6–21.
- Faul, F. (2009). Statistical power analyses using G * Power 3 . 1 : 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Hair, J. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hendrawan, K. (2026). Developing Work Readiness In Generation Z : The Role Of Digital Skills , Communication , Experiential Learning , And Self-Efficacy. 8(2), 115–131.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Long, D., & Magerko, B. (2020). What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations. *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings*, 1–16. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376727>
- Ramadhani, R., Sudarman, S., & Riyadi, R. (2025). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1879–1883. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.753>
- Sagirani, T., Riyanto, D. Y., Arifin, M., Adrianto, Y. R., Effendi, P. M., Erstiawan, M. S., Baruk, K., Rungkut, K., Indonesia, J. T., Rungkut, K., Indonesia, J. T., Baruk, K., Rungkut, K., & Indonesia, J. T. (2025). Pelatihan Tools AI bagi Siswa SMK sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Digital dan Kesiapan Kerja AI. 2(September).
- Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*.
- Sharla Annisa Putri, Khoirul Attiq, & Syifa Rohmah. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 28–38. <https://doi.org/10.69714/nc2fj226>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Supriyadi, S., & Nasution, Z. (2024). Teknologi Artificial Intelligence (AI) dan Literasi Digital Mahasiswa terhadap Hasil Belajar Mata Kuliah Evaluasi Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 28, 113–118. <https://doi.org/10.32550/teknodik.vi.1185>
- Tjahjono, L. M., Krisandy, R. A., & Latif, M. (2026). Volume 8 Nomor 1 Tahun 2026 Transformasi Signifikan Literasi AI Siswa SMK melalui Pendekatan Pelatihan Berbasis Praktik Informatika Manajemen Bisnis Universitas Ciputra Surabaya Sistem Informasi Universitas Ciputra Surabaya Volume 8 Nomor 1 Tahun 2026. 8, 20–25.