

***Learning Agility* sebagai Prediktor Kesiapan Kerja: Studi Empiris Mahasiswa Manajemen Unwahas**

¹Meilany Masita Putri, ²Audina Eka Fitri Ningsih, ³Ratih Pratiwi

¹Manajemen, Universitas Wahid Hasyim, Semarang

²Manajemen, Universitas Wahid Hasyim, Semarang

³Manajemen, Universitas Wahid Hasyim, Semarang

E-mail: [1meilanymasita2@gmail.com](mailto:meilanymasita2@gmail.com), [2audiinaekaa27@gmail.com](mailto:audiinaekaa27@gmail.com), [3rara@unwahas.ac.id](mailto:rara@unwahas.ac.id)

ABSTRAK

Kesiapan kerja menjadi aspek yang sangat penting bagi lulusan perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan global serta masalah keterbatasan keterampilan yang masih marak di Indonesia. Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja adalah *learning agility*, yakni kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan menerapkan pengetahuan dalam konteks baru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *learning agility* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Wahid Hasyim Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 57 mahasiswa angkatan 2022 yang dipilih melalui metode *convenience sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner, sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *learning agility* berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja secara positif. Koefisien regresi sebesar 0,672 dengan angka signifikansi 0,000 (<0,05) memperkuat temuan tersebut. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,726 mengindikasikan bahwa 72,6% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh *learning agility*, sisanya sebanyak 27,4% dijelaskan oleh faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam analisis variabel penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa mahasiswa dengan tingkat *learning agility* yang tinggi lebih siap menghadapi dunia kerja karena mampu menyerap pengetahuan baru dengan cepat, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengaplikasikan pengalaman ke berbagai situasi yang dihadapi.

Kata kunci : *learning agility, kesiapan kerja, mahasiswa*

ABSTRACT

Work readiness is a crucial aspect for university graduates in facing global competition and the persistent issue of limited skills in Indonesia. One factor influencing work readiness is *learning agility*, namely the individual's ability to learn from experiences, adapt to changes, and apply knowledge in new contexts. The purpose of this study to analyze the effect of *learning agility* on the work readiness of Management students at Wahid Hasyim University, Semarang. The research employed a quantitative approach with a sample of 57 students from the 2022 cohort, selected using the *convenience sampling* method. The research instrument was a questionnaire, while the statistical analysis technique used was simple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that *learning agility* has a significant positive role in enhancing work readiness. A regression

coefficient of 0.672 with a significance value of 0.000 (<0.05) supports this finding. Furthermore, the R^2 value of 0.726 indicates that 72.6% of the variation in work readiness is explained by *learning agility*, while the remaining 27.4% is influenced by external factors not included in the research variables. These findings emphasize that students with higher levels of *learning agility* are better prepared to enter the workforce because they can quickly absorb new knowledge, adapt to changes, and apply their experiences across various situations they encounter.

Keyword : learning agility, work readiness, students

1. PENDAHULUAN

Krisis talenta global telah menjadi salah satu tantangan terbesar di dunia seiring dengan percepatan globalisasi dan meluasnya transformasi digital. Fakta yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara kemampuan lulusan dan kebutuhan dunia kerja. Laporan World Economic Forum memperkirakan bahwa pada tahun 2030 akan ada kekurangan lebih dari 85 juta karyawan berketerampilan tinggi di seluruh dunia (Fais, 2024). Situasi ini menunjukkan betapa pentingnya kesiapan kerja, tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk tujuan yang dapat memengaruhi daya saing perusahaan dan perekonomian negara di tengah globalisasi dan transformasi digital yang semakin cepat.

Learning agility adalah komponen yang dianggap berkontribusi terhadap kesiapan kerja. Orang-orang dengan *learning agility* tinggi mampu belajar dengan cepat, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan menerapkan pengetahuan mereka dalam berbagai lingkungan, sehingga membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja (Wardhani et al., 2022).

Namun, karena keterbatasan keterampilan akibat era digital yang pesat, tingkat kesiapan kerja di Indonesia masih rendah (Mangenre, 2023). Ketidakcocokan keterampilan

didefinisikan oleh para ahli sebagai ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Hal ini menyebabkan tenaga kerja tidak siap untuk bekerja. Memenuhi kebutuhan kompetensi yang terus berubah membutuhkan tingkat adaptasi yang tinggi. Dalam konteks ini, *learning agility* sangat penting karena memungkinkan seseorang untuk belajar dengan cepat, beradaptasi dengan perubahan, dan menerapkan pengalaman di lingkungan baru. *Learning agility* dapat membantu mengurangi dampak ketidakcocokan keterampilan dan meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Penelitian sebelumnya oleh (Qomariyah et al., 2022) menemukan bahwa *learning agility* sangat penting untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Studi ini masih memiliki beberapa keterbatasan, terutama karena jumlah partisipan yang sedikit dan kendala teknis dalam implementasinya. Kondisi ini membuat temuan lebih terfokus pada efek jangka pendek. Namun, pengaruh *learning agility* terhadap keberlanjutan kesiapan kerja dalam jangka panjang masih belum jelas. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menilai konsistensi peran tersebut dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Penelitian oleh (Ab Jalil et al., 2022) mengungkapkan bahwa hubungan

antara *learning agility* dan kesiapan kerja siswa belum sepenuhnya jelas. Meski beberapa studi sebelumnya menunjukkan adanya kaitan positif, belum terdapat pemahaman teoretis yang mendalam mengenai cara *learning agility* berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menggali lebih jauh peran *learning agility* sebagai faktor penentu kesiapan kerja.

Penelitian oleh (Zainudin & Kutty, 2025) sebelumnya lebih banyak menitikberatkan pada tingkat *learning agility* pada mahasiswa, namun belum mengkaji keterkaitan *learning agility* tersebut dengan kesiapan mahasiswa dalam menyikapi tantangan yang di waktu mendatang. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam kajian teoritis. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lanjutan guna mendalami pengaruh *learning agility* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian latar belakang, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menelaah peran *learning agility* terkait dengan kesiapan kerja mahasiswa Semester akhir Universitas Wahid Hasyim Semarang. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan “apakah *learning agility* berpengaruh terhadap kesiapan kerja?”.

2. LANDASAN TEORI

Kesiapan Kerja

Menurut Dalyono (2005:52), kesiapan mencakup suatu kemampuan yang memadai secara jasmani maupun rohani. Kesiapan jasmani mencakup kecukupan energi serta keadaan tubuh yang sehat, sedangkan kesiapan rohani meliputi adanya dorongan kemauan dan motivasi yang cukup untuk melaksanakan aktivitas (Nurcahyono & Yanto, 2015). Kesiapan kerja dapat

dipahami sebagai kondisi di mana seseorang telah memiliki kemampuan dan kesiapan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan menghasilkan pencapaian yang maksimal dan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan (Khoiroh & Prajanti, 2018). Menurut (Chotimah & Suryani, 2020) Kesiapan kerja mencakup kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang selaras dengan kebutuhan masyarakat serta disesuaikan dengan potensi peserta didik dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang dapat langsung mereka jalankan (Sukardi, 2008:15). (Nurcahyono & Yanto, 2015) Menurut Chaplin (2009:419), kesiapan dapat diartikan sebagai tingkat kematangan atau kedewasaan yang sudah dicapai seseorang sehingga memudahkan dalam melaksanakan aktivitas atau tugas tertentu. Slameto (2010:113) mengemukakan kesiapan individu merujuk pada keadaan yang memungkinkan dia dalam memberikan tanggapan atau reaksi tertentu terhadap suatu situasi (Nurcahyono & Yanto, 2015). (Khoiroh & Prajanti, 2018) Kesiapan yaitu mengacu pada seluruh keadaan individu yang memungkinkannya memberikan tanggapan atau reaksi dengan cara tertentu ketika menghadapi suatu situasi (Slameto, 2013:113). Puri (2017) menyatakan, kesiapan kerja individu sangat ditentukan pada tingkat keyakinan diri dalam mempersiapkan karirnya. Hal ini dikarenakan efikasi diri mencerminkan hasil dari proses pembelajaran yang telah dijalani siswa, yang kemudian terlihat dari perubahan perilaku yang membentuk kesiapan mereka untuk bekerja (Chotimah & Suryani, 2020).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa kesiapan kerja ialah suatu kondisi yang mencakup kemampuan jasmani, rohani, keterampilan, sikap, serta rasa percaya

diri individu dalam menjalankan pekerjaan atau kegiatan secara optimal sesuai dengan tuntutan dan target yang diharapkan. (Nurchayono & Yanto, 2015) Menurut Winkel (2004:542), terdapat tiga indikator utama yang menunjukkan kesiapan seseorang dalam bekerja yaitu: 1) Ilmu pengetahuan, 2) Ketrampilan, 3) Keadaan mental.

Learning Agility

(Wardhani et al., 2022) *Learning agility* adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk mengambil pelajaran dari pengalaman yang dialami, lalu menggunakan pengetahuan tersebut agar dapat berhasil menghadapi situasi atau kondisi yang baru (Lombardo & Eichinger, 2000). (Khildani et al., 2021) *Learning agility* mengacu pada kapasitas dan keinginan individu dari pengalamannya sendiri, lalu mengimplementasikan proses pembelajaran tersebut guna menemukan solusi dan meraih keberhasilan dalam situasi yang baru (Muse, et al., 2010). (Aprilia & Hidayat, 2024) *Learning agility* merupakan kapasitas dan keinginan seseorang dalam mengambil pelajaran berdasarkan pengalaman lalu mengaplikasikannya pada situasi yang akan datang (Meuse & Group, 2019). (Wardhani et al., 2022) *Learning agility* adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk aktif belajar, menyesuaikan diri dengan peluang yang muncul dari pengalaman, serta mengaplikasikan hasil pembelajaran tersebut agar berhasil dalam menghadapi situasi dan kondisi baru yang berubah (Gravett & Caldwell, 2016). (Wardhani et al., 2022) *Learning agility* merupakan kesiapan serta kemampuan seseorang guna memetik hikmah dari pengalaman, lalu menggunakan metode itu agar sukses dalam menjalani kondisi kerja pertama kali yang terkait dengan tugas yang dilakukan (De Meuse, 2017). Menurut Mulyadi et al. (2021), *learning agility* adalah keinginan individu untuk terus

belajar dengan memperluas pengetahuan, aktif mencari saran maupun memberikan masukan, serta mengaplikasikan tindakan berdasarkan ilmu dan pengalaman yang telah diperoleh. (Aprilia & Hidayat, 2024).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* merupakan keinginan dan kemampuan seseorang untuk terus belajar dari pengalaman, mengambil pengetahuan baru, serta mengaplikasikan pembelajaran itu secara efisien dalam menghadapi situasi dan tantangan baru yang dinamis. (Khildani et al., 2021) Indikator *learning agility* menurut Eichinger dan Lombardo (dalam Meuse, 2017:270), yaitu: 1) People Agility, 2) Result Agility, 3) Mental Agility, 4) Change Agility.

3. METODOLOGI

Jenis pendekatan yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Ruang lingkup pada studi ini adalah pengaruh *learning agility* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas Wahid Hasyim Semarang. Penelitian ini melibatkan 57 mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2022 sebagai sampel yang dipilih melalui metode *convenience sampling*. Instrumen pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terdiri atas instrumen untuk mengukur *learning agility* dan kesiapan kerja. Metode pengukuran jawaban responden dilakukan dengan penerapan skala Likert pada seluruh variabel. Teknik analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa seluruh

pertanyaan dalam kuesioner pada variabel *learning agility* dan kesiapan kerja menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih tinggi daripada nilai *r* tabel sebesar 0,2609. Oleh karena itu, seluruh pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga layak dipergunakan dalam penelitian. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 1.

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
Learning Agility (X)	1	0.823	0.2609	Valid
	2	0.852		Valid
	3	0.811		Valid
	4	0.802		Valid
Kesiapan Kerja (Y)	1	0.815	0.2609	Valid
	2	0.877		Valid
	3	0.928		Valid

Tabel 1 Hasil uji validitas

Pengujian reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *learning agility* yaitu 0,839 dan untuk variabel kesiapan kerja sebesar 0,845. Karena keduanya lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian ini dinilai menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Variabel	Reliability		
	Cronbach Alpha	Cutt of Cronbach Alpha	Conclusion
Learning Agility	0.839	0.60	Reliabel
Kesiapan Kerja	0.845	0.60	Reliabel

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas memperlihatkan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,134, yang lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi klasik regresi. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 3.

Monte Carlo Sig (2-tailed)-	Kriteria	Keterangan
0.134	Monte Carlo Sig > 0.05	Data Berdistribusi Normal

Tabel 3 Hasil uji normalitas

Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas menegaskan bahwa hubungan antara variabel *Learning Agility* (X) dan Kesiapan Kerja (Y) signifikan dengan nilai signifikansi pada bagian Linearity kurang dari 0,0001 ($p < 0,05$). Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai signifikansi pada Deviation from Linearity adalah 0,801 ($p > 0,05$), yang menandakan tidak ada penyimpangan signifikan dari model linear. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan yang bersifat linear dan valid. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel 4.

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL	Between Groups	213,982	11	19,453	12,823	,000
	Within Groups	204,809	1	204,809	135,012	,000
	Deviation from Linearity	9,173	10	,917	,605	,801
	Total	282,246	56			

Tabel 4 Hasil uji linearitas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah varians residual bervariasi pada tiap nilai prediktor. Pengujian menghasilkan nilai p-value atau signifikansi sebesar 0,977, yang berarti di atas 0,05. Dari hasil tersebut, diperoleh bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dianalisis dengan lebih tepat. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel 5.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,896	,551		1,626	,110		
	learning agility	,001	,035	,004	,029	,977	1,000	1,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 5 Hasil uji heteroskedastisitas

Uji Regresi Sederhana

Koefisien regresi menunjukkan nilai angka sebesar 0,672, yang menandakan jika semakin tinggi *learning agility* seseorang, semakin besar pula kesiapan kerjanya. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada *learning agility* akan berbanding lurus dengan kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,672. Hasil uji t menghasilkan nilai t 12,061 dengan p-value kurang dari 0,001, yang membuktikan hubungan ini signifikan secara statistik. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,852 mengindikasikan bahwa

pengaruh *learning agility* terhadap kesiapan kerja termasuk sangat kuat. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel 6.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,001	,885		1,131	,263
	TOTAL	,672	,056	,852	12,06	,000
	L				1	

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Tabel 6 Hasil uji regresi sederhana

Uji t

Berdasarkan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,061 dengan nilai signifikansi 0.000, yang berada di bawah batas signifikansi 0.05. Hasil ini menandakan bahwasannya *learning agility* memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 7.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1,001	,885		1,131	,263		
	learning agility	,672	,056	,852	12,061	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Tabel 7 Hasil uji t

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yaitu 0,726 mengindikasikan bahwasannya 72,6% variasi dalam kesiapan kerja dapat diuraikan oleh *learning agility*, sedangkan 27,4% bagian lainnya disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Hasil selengkapannya disajikan pada Tabel 8.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,721	1,187
a. Predictors: (Constant), learning agility				

Tabel 8 Hasil uji koefisien determinasi

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa *learning agility* memiliki pengaruh positif yang menunjukkan pengaruh signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa, ditunjukkan melalui koefisien regresi 0,672 dan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dan belajar, semakin baik pula kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,726 mengindikasikan bahwa *learning agility* dapat menjelaskan sekitar 72,6% variasi dalam kesiapan kerja, sementara bagian lainnya 27,4% disebabkan dari faktor-faktor lain di luar variabel yang sedang dikaji. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat posisi *learning agility* sebagai faktor penting yang membantu mahasiswa meningkatkan kesiapan mereka untuk bersaing di lingkungan profesional.

Hasil penelitian ini semakin diperkuat oleh studi Wardhani dkk. (2022), yang mengartikan *learning agility* sebagai dorongan dan kapabilitas seseorang untuk menyerap hikmah dari pengalaman lalu memanfaatkannya di lingkungan yang baru, yang pada akhirnya membuat orang dengan tingkat *learning*

agility yang kuat lebih tangguh dalam mengatasi hambatan pekerjaan. Pandangan ini selaras dengan apa yang disampaikan Khildani dkk. (2021), di mana *learning agility* digambarkan sebagai potensi dan kesiapan pribadi untuk menggali pelajaran dari masa lalu, kemudian menggunakannya sebagai alat untuk menemukan jalan keluar dan pencapaian di kondisi yang berbeda. Dengan demikian, mahasiswa yang unggul dalam aspek ini biasanya lebih gesit dalam menyesuaikan diri dengan dinamika dan perubahan di ranah karir.

Dengan demikian, hasil studi ini mampu menguraikan masalah yang telah ditetapkan, yaitu *learning agility* kontribusi secara nyata dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Semakin besar tingkat *learning agility* mahasiswa, maka tingkat kesiapan kerja mereka juga akan semakin tinggi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *learning agility* menunjukkan dampak positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Wahid Hasyim. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,672 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) serta nilai R^2 sebesar 0,726, yang berarti *learning agility* menjelaskan 72,6% variasi kesiapan kerja, sementara bagian lainnya disebabkan dari komponen lain di luar variabel yang sedang dikaji. Temuan ini menegaskan bahwa *learning agility* berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, karena individu dengan *learning agility* tinggi lebih adaptif, cepat menyerap pengetahuan baru, dan mampu mengaplikasikan pengalaman pada berbagai situasi kerja. Oleh sebab itu, perguruan tinggi diharapkan dapat mengintegrasikan program yang mendorong pengembangan *learning agility* melalui pembelajaran berbasis

pengalaman, magang, maupun pelatihan praktis.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Wahid Hasyim Semarang yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini dan juga atas dukungan pendanaan yang diberikan. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dosen pembimbing, serta seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen yang telah berpartisipasi sebagai responden yang telah berkontribusi melalui pemberian data dan informasi yang memperlancar proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab Jalil, H., Ismail, I. A., Ma'rof, A. M., Lim, C. L., Hassan, N., & Che Nawi, N. R. (2022). Predicting Learners' Agility and Readiness for Future Learning Ecosystem. *Education Sciences*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/educsci12100680>
- Aprilia, N., & Hidayat, H. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Excelitas Technologies Batam. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(01), 181–191. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.252>
- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 1083–1099. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Fais, M. A. (2024). *Krisis Talenta Global Tantangan dan Peluang Bagi Pengelolaan SDM Modern*. <https://kumparan.com/alifais670/krisis-talenta-global-tantangan-dan-peluang-bagi-pengelolaan-sdm-modern-23fTeaDgIOU/full>
- Khildani, A. C., Suharemin, & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2), 208–228.
- Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1010–1024. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336>
- Mangenre, I. (2023). *Indonesia Hadapi Kesiapan Kerja Rendah, Keterampilan Tidak Sesuai Kebutuhan Kerja, Skill Mismatch!* <https://jejakfakta.com/read/3059/indonesia-hadapi-kesiapan-kerja-rendah-keterampilan-tidak-sesuai-kebutuhan-kerja-skill-mismatch>
- Nurchayono, E., & Yanto, H. (2015). PRAKTIK KERJA INDUSTRI (PRAKERIN) DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII SMK NEGERI 1 PATI. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 1–255. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Qomariyah, L., Zahra, A. A., & Muliaiwanti, L. (2022). The Improvement of Graduate Work Readiness Through Learning Agility E-Training. *Multidisciplinary Research*, 2(2), 120–128. <https://doi.org/10.53017/ujmr.209>
- Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika*:

Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 27(2), 243–264.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>

Zainudin, A. W., & Kutty, F. M. (2025). Learning Agility Level among Diploma Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(1), 1384–1401.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i1/24423>

