

PENGARUH PRESTASI BELAJAR DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS SDM DI ERA *SOCIETY* 5.0

Apriska Nadhira Wuri ^{a*)}, Parwoto ^{a)}

^{a)} Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

^{*)} e-mail korespondensi: apriskanadhira@gmail.com

Article history: received 01 October 2025; revised 12 October 2025; accepted 24 November 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.12821>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di mediasi oleh kualitas SDM. Populasi dalam penelitian ini adalah 296 mahasiswa Universitas Mercu Buana. Sampel yang digunakan sebanyak 200 mahasiswa, dihitung berdasarkan ten times rule sampel minimal yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah sebanyak 60. Metode penarikan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil dalam penelitian ini yaitu prestasi belajar, minat kerja, kualitas SDM memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2021 Universitas Mercu Buana Meruya, prestasi belajar dan minat kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kualitas SDM, dan prestasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh kualitas SDM memiliki hubungan positif dan signifikan.

Kata Kunci: Prestasi Belajar, Minat Kerja, Kesiapan Kerja, Kualitas SDM, Mahasiswa

THE INFLUENCE OF LEARNING ACHIEVEMENT AND WORK INTEREST ON STUDENT JOB READINESS MEDIATED BY HUMAN RESOURCES QUALITY IN THE SOCIETY 5.0 ERA

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of academic achievement and work interest on student work readiness mediated by the quality of human resources. The population in this study were 296 Mercu Buana Meruya University students. A sample of 200 students was used, calculated based on the ten times rule, which requires a minimum sample size of 60 for this study. The sampling method uses *purposive sampling*. The data collection method uses a survey method, using a questionnaire as a research instrument. The data analysis method uses a *Structural Equation Model* (SEM) based on *Partial Least Square* (PLS). The results of this study indicate that academic achievement, work interest, and human resource quality have a positive and significant relationship with the work readiness of undergraduate management students from the 2021 cohort at Mercu Buana Meruya University. academic achievement and work interest have a positive and significant relationship with human resource quality. Additionally, academic achievement and work interest toward work readiness, mediated by human resource quality, have a positive and significant relationship.

Keywords: Academic Achievement, Work Interest, Work Readiness, Human Resources Quality, Students

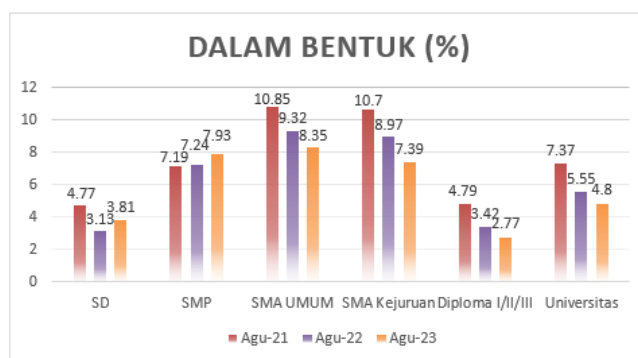
I. PENDAHULUAN

Era *society* 5.0 merupakan suatu era teknologi dijadikan bagian dari manusia yang bisa membantu dalam memecahkan masalah dan dapat menjalankan kehidupan dengan bantuan ruang virtual dan fisik. Di era *society* 5.0 lebih menganggap sumber daya manusia berkompeten sebagai komponen utama. Sumber daya manusia bisa disebut sebagai bagian dari teknologi itu sendiri. Pada era *society* 5.0, manusia diharapkan mampu menghadapi beragam hambatan dan isu sosial serta memanfaatkan inovasi pada masa revolusi industri 4.0. Dengan begitu diperlukan perencanaan yang terstruktur untuk SDM yang akan bersaing dalam lingkungan pekerjaan di era *society* 5.0 ini (Shinta et al., 2023). Era *society* 5.0 adalah era integrasi teknologi dengan kehidupan manusia untuk memecahkan masalah melalui ruang virtual dan fisik. Manusia dituntut mampu menghadapi tantangan sosial dengan memanfaatkan inovasi era industri 4.0, sehingga diperlukan perencanaan matang agar SDM siap bersaing di dunia kerja. Era *Society* 5.0 merupakan proses kolaborasi antara manusia sebagai pusatnya (human-centered) dan teknologi sebagai dasarnya (technology based) (Astini, 2022). Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan robotika

telah mengubah cara kerja hampir di semua industri. Salah satu stasiun televisi bernama tvOne mulai memperkenalkan tiga presenter yang di ciptakan menggunakan teknologi kecerdasan buatan (AI). Beberapa media asing seperti BBC dan CNN juga pernah memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk menyiarkan berita (Sudinta et al., 2023).

Mahasiswa sebagai bagian dari SDM memiliki peran dalam membuat inovasi teknologi yang dapat mendorong terwujudnya masyarakat yang bisa mengikuti perkembangan di era *society* 5.0. Pengembangan kapasitas SDM dalam dunia pendidikan dari jenjang dasar, menengah, sampai perguruan tinggi merupakan salah satu cara agar mampu mengikuti perkembangan (Rifa Hanifa Mardhiyah et al., 2021). Era *society* 5.0 menempatkan pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan manusia yang mempunyai akal, pengetahuan, dan etika, seiring dengan dukungan kemajuan modern yang ada.

Dengan datangnya era *society* 5.0, mahasiswa dihadapkan pada tantangan baru di dunia kerja yang terikat dengan teknologi digital (Shinta et al., 2023). Perkembangan teknologi yaitu kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan robotika sudah merombak pola kerja hampir di semua industri. Mahasiswa harus menyiapkan diri secara optimal agar mampu bersaing di lingkungan profesional. Gambaran terkait lingkungan kerja tidak sejalan dengan fakta yang terjadi, di mana kebutuhan tenaga profesional di berbagai sektor pembangunan belum terpenuhi oleh lulusan pendidikan yang tersedia (Suyanto et al., 2019). Hal tersebut merujuk pada kesiapan mahasiswa dalam menghadapi lingkungan kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), berdasarkan data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Jakarta (%), Agustus 2021-Agustus 2023. Data tersebut menyatakan bahwasanya pendidikan belum mampu menyiapkan tenaga kerja yang siap memasuki lingkungan kerja.



Sumber: Berita Resmi Statistik No.63/11/31/Th. XXV, 6 November 2023

Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Jakarta (%)

Pada Agustus 2023, TPT tertinggi masih berasal dari tamatan SMA umum (8,35%) dan terendah Diploma I/II/III (2,77%). Dibanding Agustus 2022, TPT menurun pada tamatan SMA umum, SMA kejuruan, Diploma, dan Universitas, dengan penurunan terbesar pada SMA kejuruan (1,58%). Sebaliknya, TPT meningkat pada lulusan SD ke bawah (0,68%) dan SMP (0,69%). Pada Agustus 2023, TPT lulusan universitas masih tinggi (5,96%). Tingkat pengangguran memiliki hubungan erat dengan kualitas pembangunan manusia. Ketika jumlah pengangguran tinggi, hal tersebut akan menyebabkan penurunan pendapatan bagi mereka yang menganggur. Rendahnya pendapatan ini dapat menghambat upaya peningkatan kualitas hidup dan pembangunan manusia secara keseluruhan. Kondisi pengangguran menunjukkan adanya penurunan taraf hidup, yang disebabkan dari ketidakmampuan mendapatkan kebutuhan dasar akibat kualitas SDM yang rendah (I Dewa Agung Ayu Eka Idayantil et al., 2023). Tingginya tingkat pengangguran di usia muda tidak hanya disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM, namun kondisi tersebut bisa terjadi karena jumlah lapangan kerja yang terbatas serta ketidaksesuaian kesempatan kerja dengan minat lulusan perguruan tinggi. Proses pendidikan menjadi salah satu sarana utama untuk menyiapkan sumber daya manusia yang unggul, sebab pendidikan mempunyai kontribusi signifikan terhadap pengembangan mutu sumber daya manusia (Shinta et al., 2023).

SDM yang bermutu tinggi memungkinkan seseorang untuk tidak hanya menghasilkan keunggulan perbandingan, tetapi juga keunggulan bersaing, inovasi, dan kemampuan menghasilkan hal-hal baru melalui pemanfaatan potensi intelektual seperti daya cipta dan imajinasi. SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan dan mendorong bisnis untuk berkelanjutan serta pemberdayaan komunitas disekitarnya (Kusuma et al., 2023). Kualitas SDM tinggi sangat penting untuk memberi keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, dan mendorong inovasi. SDM yang berkualitas ini harus didukung dengan pelatihan dan peningkatan pengetahuan serta keterampilan, terutama dalam menguasai teknologi digital (Paijan et al., 2024). Kesiapan kerja merupakan bentuk persiapan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menekuni suatu bidang pekerjaan. Kesiapan kerja yaitu bekal esensial bagi individu dalam bekerja dengan adanya kesiapan tersebut memungkinkan tercapainya hasil kerja maksimal (Sari, 2022). Kesiapan kerja ditentukan oleh dua aspek utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal dari lingkungan luar individu. Beberapa faktor internal mempengaruhi kesiapan kerja seseorang antara lain adalah

pengetahuan (Syahvitri et al., 2023), kemampuan komunikasi (Andika., 2021), penguasaan teknologi (Yusri, 2020), prestasi belajar (Maretha et al., 2022), minat kerja (Muhammad & Mustari, 2021), pengalaman magang (Pambajeng et al., 2024), dan ekspektasi karir (Zaharah & Irianto, 2023). Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar seseorang yakni dari lingkungan keluarga (Sari, 2022), dan keaktifan berorganisasi (Liyasari & Suryani, 2022).

Rosyid dan Mustajab dalam (Nikmah, 2020) menjelaskan bahwa prestasi belajar adalah pencapaian siswa dalam proses pembelajaran yang dievaluasi pada periode tertentu dan dinyatakan secara kuantitatif maupun kualitatif untuk menunjukkan tingkat pemahaman serta penguasaan materi. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan (Irna Amalia & Murniawaty, 2020). Minat menjadi salah satu factor yang mendorong seseorang untuk bersemangat dalam menjalankan sesuatu yang diminatinya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai prestasi belajar mengatakan bahwa prestasi belajar terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (Astuti et al., 2023). Namun berbeda dengan penelitian dengan penelitian lain yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa (Safitri, 2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut mengindikasikan adanya hasil yang bervariasi mengenai prestasi belajar dengan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam serta adanya perbedaan hasil terkait pengaruh prestasi belajar pada kesiapan kerja mahasiswa. Peneliti melihat adanya celah pada studi sebelumnya dan melakukan studi lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh prestasi belajar dan minat kerja pada kesiapan kerja mahasiswa. Hal tersebut menjadi dasar perlunya studi ini dilakukan untuk memberikan pembaruan temuan dari studi sebelumnya. Peneliti berminat melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Prestasi Belajar Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Yang Dimediasi Oleh Kualitas SDM Di Era Society 5.0”.

II. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif kausalitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Prestasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Yang Dimediasi Oleh Kualitas SDM Di Era Society 5.0. untuk menganalisis data dan menguji hubungan antar variable tersebut, peneliti menggunakan SmartPLS 4. Adapun hipotesis penelitian ini meliputi:

- H1: Prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Mercu Buana
- H2: Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Mercu Buana
- H3: Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Mercu Buana
- H4: Prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM mahasiswa Universitas Mercu Buana
- H5: Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM mahasiswa Universitas Mercu Buana
- H6: Kualitas SDM mampu dimediasi oleh prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Mercu Buana
- H7: Kualitas SDM mampu dimediasi oleh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Mercu Buana

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Menuya angkatan 2021 sebanyak 296 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *probability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Untuk teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Ten times rule adalah sebuah metode untuk menentukan ukuran sampel minimum yang spesifik untuk model jalur PLS, yaitu 10 kali jumlah panah yang menunjuk pada sebuah variabel, baik sebagai indikator formatif ke variabel atau jalur struktural ke konstruk atau variabel endogen. Jumlah dari jalur struktural yang diarahkan pada konstruk atau variabel endogen adalah 6, sehingga sampel minimal yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah sebanyak $10 \times 6 = 60$. Namun, secara umum ukuran sampel yang lebih besar (>100) lebih baik, tetapi ukuran sampel yang lebih kecil (<100) dapat diterima, tergantung dengan konteks penelitian (Sarstedt et al., 2021). Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 200 responden mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Menuya angkatan 2021.

C. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) secara umum terdapat empat macam, teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangular (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan survei untuk mendapatkan data opini individu. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis struktural *equation modeling partial least square* (SEMPLS). Metode analisis deskriptif menitikberatkan pada pengolahan data dengan cara memaparkan informasi yang telah dihimpun apa adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Analisis deskriptif terbagi menjadi dua, yaitu deskripsi responden dan deskripsi variabel. Deskripsi responden untuk mengetahui jumlah responden yang diklasifikasikan menurut karakteristik yang telah ditentukan berdasarkan karakteristik demografi (umur, jenis kelamin, pekerjaan) dan karakteristik responden (jenis produk yang dibeli) yang digunakan. Pada deskripsi variabel, jawaban responden diklasifikasi

menjadi lima kategori dengan menggunakan skala likert. Setiap skala mempunyai tingkat penilaian dari sangat rendah hingga sangat tinggi berupa pilihan jawaban dari responden.

Metode SEMPLS digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Outer model menurut (Latan, 2020) menunjukkan hubungan antara sekelompok indikator dengan variabel latennya. Outer model berfungsi untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Tujuannya adalah memastikan bahwa instrumen penelitian secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan, serta menjamin konsistensi alat ukur dalam menilai suatu konsep. Model struktural atau inner model mendeskripsikan relasi atau kekuatan prediksi antar variabel laten atau konstruk yang dikembangkan berdasarkan landasan teoritis.

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan membandingkan nilai T-statistik terhadap nilai T-tabel yang sebesar 1,96 pada taraf signifikansi p value = 0,05. Jika nilai T-statistik $>$ T-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (eksogen) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat (endogen). Ketika sebuah model menggunakan variabel mediasi, maka regresi berganda menjadi tidak memadai untuk menganalisisnya. Dalam situasi ini, analisis jalur merupakan teknik yang lebih sesuai. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi baik hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam suatu model, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang interaksi antar variabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa dari seluruh responden (200 responden), sebanyak 71 responden (35,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 129 responden (64,5%) berjenis kelamin perempuan. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia, hasil responden lebih banyak pada usia 22-25 tahun sebanyak 154 responden (77%). Adapun usia responden dengan hasil lebih sedikit responden dengan usia $>$ 25 tahun berjumlah 1 responden (0,5%).

Deskripsi Variabel

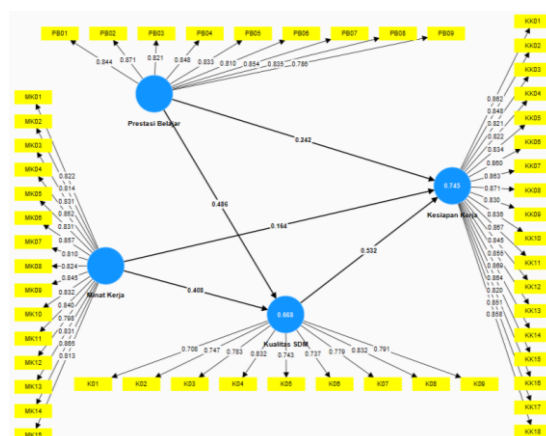
Deskriptif variabel prestasi belajar (X1), pernyataan pada variabel prestasi belajar yang memperoleh mean terkecil pada pernyataan kesembilan sebesar 3,96 dengan nilai standar deviasi 1,046. Kemudian pernyataan pertama memperoleh mean terbesar dengan nilai 4,10 dan nilai standar deviasi sebesar 1,084. Selanjutnya deskriptif data variabel minat kerja (X2), bahwasanya pernyataan pada variabel Minat Kerja yang memperoleh mean terkecil pada pernyataan ketiga dengan nilai 3,66 dan nilai standar deviasi sebesar 1,146. Kemudian pernyataan kesebelas dan ketigabelas memperoleh mean terbesar dengan nilai 3,94 dan nilai standar deviasi sebesar 1,035 dan 1,130. Deskriptif data variabel kesiapan kerja (Y), bahwasanya pernyataan pada variabel kesiapan kerja yang memperoleh mean terkecil pada pernyataan keempat sebanyak 3,79 dengan nilai standar deviasi 0,981. Kemudian pernyataan ke delapan belas memperoleh mean terbesar dengan nilai 4,05 dan nilai standar deviasi sebesar 1,006. Untuk variabel kualitas SDM (Z), bahwasanya pernyataan pada variabel Kualitas SDM memperoleh mean terkecil pada pernyataan kedua sebanyak 3,87 dengan nilai standar deviasi 1,077. Kemudian pernyataan keempat memperoleh mean terbesar dengan nilai 4,07 dan nilai standar deviasi sebesar 1,042.

Analisis Partial Least Square (PLS)

Evaluasi Measurement (Outer Model)

Convergent Validity

Convergent Validity pada model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif dilaksanakan melalui evaluasi hubungan korelasi antara nilai item dengan nilai konstruk yang sudah dihitung. *Convergent validity* memiliki tujuan untuk mengidentifikasi validitas hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Indikator individu dapat dikatakan berkorelasi tinggi atau valid apabila nilai *loading factor* $>$ 0.70, tetapi apabila nilai *loading factor* dibawah 0.70 maka instrumen penelitian tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator di setiap variabel pada model studi ini mempunyai nilai *loading* di atas 0.70, yang memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat dikatakan valid. Pada variabel prestasi belajar (X1), nilai *outer loading* berkisar antara 0.786 sampai 0.871, mengatakan bahwasanya semua indikator mempunyai peran signifikan dalam menggambarkan konstruk prestasi belajar. Variabel minat kerja (X2) dengan nilai *loading* antara 0.798 hingga 0.865, yang menunjukkan bahwa semua indikatornya valid dalam mengukur minat kerja. Kemudian, pada variabel kesiapan kerja (Y) memiliki nilai *outer loading* antara 0.820 – 0.871, mengatakan konsistensi dan kekuatan indikator dalam mengukur kesiapan kerja. Sementara itu, variabel kualitas SDM (M) juga menunjukkan nilai *outer loading* antara 0.708 – 0.832, yaitu seluruh indikator mempunyai kekuatan kontribusi yang tinggi pada konstruk kualitas SDM. Sehingga, bisa disimpulkan bahwasanya seluruh indikator pada model ini memenuhi syarat validitas dan layak untuk dipakai pada proses analisis struktural berikutnya.



Gambar 2. Hasil Outer Model (Algorithm)

Average Variance Extracted (AVE)

Metode Average Variance Extracted (AVE) dimanfaatkan untuk mengukur validitas suatu konstruk, dimana konstruk dianggap valid apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk menunjukkan angka yang lebih tinggi dari 0,5. Jika nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk melebihi 0,5, hal ini mencerminkan tingkat validitas konvergen yang memadai. Artinya, satu variabel laten memiliki kemampuan untuk memaparkan lebih dari separuh varians dari indikator-indikatornya secara rata-rata.

TABEL 1. HASIL PENGUJIAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kualitas SDM	0.598	Valid
Kesiapan Kerja	0.721	Valid
Minat Kerja	0.691	Valid
Prestasi Belajar	0.695	Valid

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwasanya nilai average variance extracted (AVE) pada seluruh variabel berada di atas 0,5, yang mengindikasikan bahwasanya semua variabel sudah memenuhi kriteria validitas.

Discriminant validity

Pengujian discriminant validity berkaitan pada prinsip bahwasanya pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak mempunyai korelasi yang tinggi. Discriminant validity dapat diuji berdasarkan pengamatan terhadap indikator reflektif, yaitu dengan memastikan bahwa nilai cross loading untuk setiap variabel mencapai lebih dari 0,7 dan nilai AVE melebihi 0,5.

TABEL 2. HASIL PENGUJIAN CROSS LOADING PADA DISCRIMINANT VALIDITY

Indikator	Kualitas SDM	Kesiapan Kerja	Minat Kerja	Prestasi Belajar
K01	0.708	0.606	0.577	0.475
K02	0.747	0.645	0.564	0.572
K03	0.783	0.654	0.540	0.549
K04	0.832	0.697	0.622	0.603
K05	0.743	0.597	0.472	0.549
K06	0.737	0.659	0.579	0.631
K07	0.779	0.633	0.544	0.567
K08	0.832	0.678	0.564	0.623

Indikator	Kualitas SDM	Kesiapan Kerja	Minat Kerja	Prestasi Belajar
K09	0.791	0.639	0.633	0.696
KK01	0.789	0.862	0.670	0.717
KK02	0.750	0.848	0.622	0.641
KK03	0.742	0.821	0.579	0.628
KK04	0.688	0.822	0.570	0.641
KK05	0.681	0.834	0.521	0.603
KK06	0.711	0.860	0.630	0.656
KK07	0.694	0.863	0.637	0.643
KK08	0.695	0.871	0.571	0.614
KK09	0.656	0.830	0.633	0.591
KK10	0.643	0.836	0.570	0.603
KK11	0.687	0.867	0.644	0.665
KK12	0.684	0.845	0.629	0.617
KK13	0.731	0.855	0.589	0.666
KK14	0.706	0.869	0.655	0.691
KK15	0.731	0.864	0.615	0.644
KK16	0.705	0.820	0.561	0.634
KK17	0.705	0.851	0.623	0.625
KK18	0.750	0.858	0.615	0.651
MK01	0.539	0.536	0.822	0.511
MK02	0.554	0.572	0.814	0.567
MK03	0.562	0.573	0.831	0.493
MK04	0.569	0.569	0.852	0.496
MK05	0.603	0.569	0.831	0.576
MK06	0.583	0.555	0.857	0.536
MK07	0.589	0.575	0.810	0.492
MK08	0.539	0.548	0.824	0.477
MK09	0.618	0.586	0.845	0.524
MK10	0.621	0.603	0.832	0.591
MK11	0.697	0.689	0.840	0.630
MK12	0.682	0.639	0.798	0.618
MK13	0.637	0.645	0.831	0.577
MK14	0.658	0.638	0.865	0.631
MK15	0.645	0.593	0.813	0.609
PB01	0.616	0.646	0.550	0.844

Indikator	Kualitas SDM	Kesiapan Kerja	Minat Kerja	Prestasi Belajar
PB02	0.646	0.656	0.564	0.871
PB03	0.588	0.592	0.531	0.821
PB04	0.596	0.621	0.592	0.848
PB05	0.664	0.673	0.564	0.833
PB06	0.658	0.640	0.594	0.810
PB07	0.695	0.642	0.613	0.854
PB08	0.639	0.651	0.541	0.835
PB09	0.587	0.538	0.483	0.786

Berdasarkan hasil output PLS yang ditampilkan, dapat diamati bahwa variabel prestasi belajar, minat kerja, kesiapan kerja, dan kualitas SDM menunjukkan nilai loading factor tertinggi ketika dihubungkan dengan indikator yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid berdasarkan pengujian Discriminant Validity yang telah dilakukan. Hasil analisis cross loading mengonfirmasi bahwasanya tidak ditemukan adanya permasalahan discriminant validity pada masing-masing variabel.

Discriminant Validity (HTMT)

Nilai kedua pada pengujian validitas diskriminan adalah Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Rasio ini mengukur rata-rata keterkaitan antara indikator dengan keseluruhan konstruk. Tujuannya adalah untuk menilai seberapa unik variabel-variabel dalam penelitian tersebut.

TABEL 3. HASIL PENGUJIAN DISCRIMINANT VALIDITY (HTMT)

	Kualitas SDM	Kesiapan Kerja	Minat Kerja	Prestasi Belajar
Kualitas SDM				
Kesiapan Kerja	0.882			
Minat Kerja	0.774	0.732		
Prestasi Belajar	0.813	0.784	0.697	

Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa nilai parameter HTMT pada validitas diskriminan telah berada di bawah 0,90, sehingga model dianggap unik dan valid.

Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Pengujian cronbach's alpha dan composite reliability dimaksudkan untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen dalam model penelitian. Jika semua variabel laten menunjukkan nilai cronbach's alpha maupun composite reliability yang melebihi 0,70, maka menandakan bahwasanya konstruk tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang baik atau kuesioner yang dipergunakan untuk instrumen pada studi ini sudah terbukti konsisten dan memadai.

TABEL 4. HASIL PENGUJIAN CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kualitas SDM	0.916	0.917	Valid
Kesiapan Kerja	0.977	0.978	Valid
Minat Kerja	0.968	0.969	Valid
Prestasi Belajar	0.945	0.946	Valid

Bahwasanya hasil pengujian cronbach's alpha dan composite reliability menyatakan hasil yang memuaskan, dimana setiap variabel laten dikatakan reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang melebihi 0,70 dengan kata lain kuesioner yang dipakai untuk alat dalam studi ini sudah terbukti layak dan memadai.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Selanjutnya, hasil pengujian model struktural (*inner model*) terdiri dari uji *F-square*, uji *R-square*, uji *Q-square*, model fit, dan hasil pengujian hipotesis (estimasi koefisien jalur).

F-square

Uji *F-square* menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *F-square* memiliki kriteria untuk mengukur pengaruh, yaitu pengaruh dikategorikan lemah jika nilainya berkisar 0,02 – 0,15, sedang jika 0,15 – 0,35, dan kuat jika nilainya > 0,35.

TABEL 5. NILAI UJI *F-SQUARE*

Variabel	Kualitas SDM	Kesiapan Kerja
Kualitas SDM		0.368
Minat Kerja	0.275	0.045
Prestasi Belajar	0.390	0.090

Nilai *F-square* pada pengaruh prestasi belajar dan minat kerja pada kesiapan kerja berada pada kategori lemah dengan nilai 0.090 dan 0.045, sedangkan pengaruh prestasi belajar terhadap kualitas SDM berada pada kategori kuat dengan nilai 0.390. Adapun variabel minat kerja menunjukkan pengaruh yang sedang terhadap kualitas SDM dengan nilai 0.275. Nilai *F-square* variabel kualitas SDM terhadap kesiapan kerja menunjukkan pengaruh yang kuat dengan nilai 0.368.

R-square

Selanjutnya, Analisis *R-square* (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam model struktural. Pengujian model struktural digunakan melalui pengamatan nilai *R-square* yang berfungsi sebagai uji goodness-fit model.

TABEL 6. NILAI UJI *R-SQUARE*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kualitas SDM	0.668	0.665
Kesiapan Kerja	0.745	0.741

Nilai *R-square* variabel konstruk kesiapan kerja mencapai 0.745, diartikan bahwasanya variabel konstruk kesiapan kerja mampu dipaparkan oleh variabel prestasi belajar dan minat kerja sebesar 74,5%, sementara sisanya 25,5% dijelaskan dari variabel lain yang tidak diteliti pada model ini. Untuk nilai *R-Square* variabel konstruk kualitas SDM sebanyak 0.668, menunjukkan bahwa variabel konstruk kualitas SDM bisa dijelaskan dari variabel prestasi belajar dan minat kerja sebesar 66,8%, namun 33,2% sisanya dipaparkan dari variabel lain yang tidak termasuk di studi ini.

Q-square

Pengujian Goodness Of Fit Model Struktural pada inner model dilaksanakan memakai nilai relevansi prediktif (Q^2). Nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwasanya model mempunyai nilai relevansi prediktif baik.

TABEL 7. NILAI UJI *Q-SQUARE*

	SSO	SSE	<i>Q-square</i>
Kualitas SDM	1800.000	1100.898	0.388
Kesiapan Kerja	3600.000	1707.180	0.526

Nilai relevansi prediktif pada variabel kesiapan kerja mencapai 0,526, sedangkan nilai relevansi prediktif pada variabel kualitas SDM sebesar 0,388. Temuan ini mengindikasikan bahwa penelitian ini memiliki kualitas riset yang baik dan model menunjukkan predictive relevance yang memadai karena nilai *Q-Square* > 0.

Fit Model

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) adalah ukuran rata-rata residual kovarians, pada transformasi matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi yang diprediksi menjadi matriks hubungan. Jika angka yang dihasilkan kurang dari 0,10 menunjukkan kesesuaian model yang baik.

TABEL 8. HASIL PENGUJIAN MODEL FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.051	0.051
d_ ULS	3.507	3.507
d_ G	2.509	2.509
Chi-Square	2458.438	2458.438
NFI	0.788	0.788

Bahwasanya nilai SRMR < 0,10 yakni sebanyak 0,051 < 0,10 maka untuk hasil pengujian model dalam studi ini bisa dikatakan sudah mempunyai goodness of fit yang baik atau Model Fit. Hasil pengujian hipotesis, penentuan ada tidaknya pengaruh positif dapat diidentifikasi melalui perbandingan antara nilai t-tabel dari tingkat signifikansi alpha 0,05 (5%) yang sebesar $\geq 1,645$ dengan nilai t-hitung yang diperoleh dari hasil analisis. Kriteria pengujian signifikansi yang lazim digunakan adalah jika nilai P-value < 0,05 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya jika nilai P-value > 0,05 yaitu konstruk tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

TABEL 9. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Coefficients Direct Effects (Pengaruh Secara Langsung)					
Prestasi Belajar -> Kesiapan Kerja	0.242	0.076	3.170	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan
Minat Kerja -> Kesiapan Kerja	0.164	0.058	2.818	0.002	Berpengaruh Positif Signifikan
Kualitas SDM -> Kesiapan Kerja	0.532	0.089	5.997	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan
Prestasi Belajar -> Kualitas SDM	0.486	0.078	6.235	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan
Minat Kerja -> Kualitas SDM	0.408	0.076	5.354	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan
Coefficients Direct Effects (Pengaruh Tidak Langsung)					
Prestasi Belajar -> Kualitas SDM -> Kesiapan Kerja	0.258	0.057	4.427	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan
Minat Kerja -> Kualitas SDM -> Kesiapan Kerja	0.217	0.058	3.786	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan

Pengaruh Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel prestasi belajar terhadap kesiapan kerja memiliki nilai T-Statistic sebesar 3.170, original sample sebesar 0.242 dan nilai P-Value sebesar 0.001. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pada variabel kesiapan kerja indikator yang paling

dominan adalah keterampilan dengan item pernyataan “Saya memiliki keterampilan khusus yang sering digunakan untuk menyelesaikan tugas” (KK08 = 0.871). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi aspek kognitif yang dimiliki pada mahasiswa, maka mahasiswa akan memiliki keterampilan khusus untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Maretha et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara prestasi belajar terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu penelitian yang dilakukan (Astuti et al., 2023) mendukung bahwa prestasi belajar terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel minat kerja terhadap kesiapan kerja memiliki nilai T-Statistic sebesar 2.818, original sample sebesar 0.164 dan nilai P-Value sebesar 0.002. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pada variabel kesiapan kerja indikator yang paling dominan adalah keterampilan dengan item pernyataan “Saya memiliki keterampilan khusus yang sering digunakan untuk menyelesaikan tugas” (KK08 = 0.871). Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi perasaan senang yang dimiliki pada mahasiswa, maka mahasiswa akan lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan khusus yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Irna Amalia & Murniawaty, 2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja secara bersamaan dan secara parsial. Selain itu penelitian yang dilakukan (Muhammad & Mustari, 2021) mendukung bahwa minat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kualitas SDM terhadap kesiapan kerja memiliki nilai T-Statistic sebesar 5.997, original sample sebesar 0.532 dan nilai P-Value sebesar 0.000. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai 0.832 merupakan hasil pembulatan dari nilai loading factor asli sebesar K04 = 0.83187 dan K08 = 0.83180. Berdasarkan hasil dari nilai loading factor asli maka kemampuan intelektual (K04) menjadi indikator yang paling dominan. Pada variabel kesiapan kerja indikator yang paling dominan adalah keterampilan dengan item pernyataan “Saya memiliki keterampilan khusus yang sering digunakan untuk menyelesaikan tugas” (KK08 = 0.871). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Telaumbanua & Telaumbanua, 2024) mengidentifikasi dua komponen utama kualitas SDM yang mempengaruhi kesiapan kerja. Kualitas SDM, yang terdiri dari kombinasi optimal antara hard skills dan soft skills, memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kesiapan kerja di Era Revolusi Industri 4.0.

Pengaruh Prestasi Belajar Terhadap Kualitas SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel prestasi belajar terhadap kualitas SDM memiliki nilai T-Statistic sebesar 6.235, original sample sebesar 0.486 dan nilai P-Value sebesar 0.000. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Destari, 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas SDM terhadap prestasi akademik mahasiswa. Dari penelitian tersebut mendukung ada hubungan timbal balik antara kedua variabel, maka bisa mendukung bahwa prestasi belajar memiliki pengaruh terhadap kualitas SDM.

Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kualitas SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel minat kerja terhadap kualitas SDM memiliki nilai T-Statistic sebesar 5.354, original sample sebesar 0.408 dan nilai P-Value sebesar 0.000. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM. Pada variabel kualitas SDM indikator yang paling dominan adalah kemampuan intelektual dan kemampuan psikologis dengan item pernyataan “Saya dapat dengan cepat memahami informasi baru di tempat kerja” (K04 = 0.832) dan “Saya mampu mengelola emosi saat berada dalam situasi konflik” (K08 = 0.832). Nilai 0.832 merupakan hasil pembulatan dari nilai loading factor asli sebesar K04 = 0.83187 dan K08 = 0.83180. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian pada (Ria Nabila, 2025) menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Pengaruh Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Dimediasi Oleh Kualitas SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel prestasi belajar terhadap kualitas SDM terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh kualitas SDM memiliki nilai T-Statistic sebesar 4.427, original sample sebesar 0.258 dan nilai P-Value sebesar 0.000. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar terhadap kesiapan kerja yang dimediasi secara parsial oleh

kualitas SDM terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan indikator paling dominan dalam mengukur variabel Kualitas SDM adalah kemampuan intelektual dan kemampuan psikologis dengan item pernyataan “Saya dapat dengan cepat memahami informasi baru di tempat kerja” ($K04 = 0.832$) dan “Saya mampu mengelola emosi saat berada dalam situasi konflik” ($K08 = 0.832$). Nilai 0.832 merupakan hasil pembulatan dari nilai loading factor asli sebesar $K04 = 0.83187$ dan $K08 = 0.83180$. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Manjunath D.R, 2021) prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, namun pengaruh ini dimediasi oleh kualitas SDM dalam bentuk soft skills dan kompetensi tambahan.

IV. PENUTUP

Prestasi belajar terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin meningkat prestasi belajar mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021, maka kesiapan kerja pada mahasiswa juga akan meningkat. Minat Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin meningkat minat kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021, maka kesiapan kerja pada mahasiswa juga akan meningkat. Kualitas SDM terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021. Prestasi belajar terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021. Dampak prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021 dimediasi secara parsial oleh kualitas SDM secara positif signifikan. Dengan demikian dampak aspek kognitif mahasiswa terhadap keterampilan khusus yang dimiliki mahasiswa akan semakin kuat jika di dukung oleh kemampuan intelektual yang baik. Dampak Minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Mercu Buana Meruya angkatan 2021 yang dimediasi secara parsial oleh kualitas SDM terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM dengan indikator kemampuan intelektual yang baik memediasi secara parsial dampak minat kerja dengan indikator perasaan senang terhadap kesiapan kerja dalam hal keterampilan. Dengan demikian dampak perasaan senang mahasiswa terhadap keterampilan khusus yang dimiliki mahasiswa akan semakin kuat jika di dukung oleh kemampuan intelektual yang baik.

V. REFERENSI

- Andika., B. . W. (2021). Analisis pengaruh kompetensi kemampuan komunikasi terhadap kesiapan kerja akuntan. *Jurnal Profita*, 9(6), 41–64.
- Astini, N. K. S. (2022). Tantangan Implementasi Merdeka Belajar Pada Era New Normal Covid-19 Dan Era Society 5.0. *Lamphuyang*, 13(1), 164–180. <https://doi.org/10.47730/jurnal.lamphuyang.v13i1.298>.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). PENGARUH MINAT KERJA, EFIKASI DIRI DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP MANADO THE EFFECT OF WORK INTEREST, SELF-EFFICACY, AND LEARNING ACHIEVEMENT ON THE WORK READINESS OF MANAGEMENT STUDENTS BATCH 2019 AT FEB UNSRAT MANADO *Jurnal EMBA* Vol. 11 No. 4 Oktober 2023, Hal. 391–403. 11(4), 391–403.
- Destari, D. (2023). Analysis the Quality of Human Resources and the Effectiveness of Higher Education Management on Student Academic Performance at Universities in Samarinda, East Kalimantan. *The Eastasouth Journal of Learning and Educations*, 1(03), 84–96. <https://doi.org/10.58812/esle.v1i03.157>.
- I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti1, I Putu Agus Suwastawa, & Octavianus Sumardana Pratama. (2023). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Mutu Sdm Terhadap Pengangguran Di Indonesia. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 249–258. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i1.171>.
- Irma Amalia, P., & Murniawaty, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3), 907–922. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42415>.
- Kusuma, M. R., Sabtika, V., Management, M., Mercu, U., & Jakarta, B. (2023). The Influence of Human Resource Quality, Social Media Use, and Business Capital on the Creation of A Bath Soap Business Based on Business Sustainability and the Empowerment Environment in the Southern Meruya Area. *Journal of Resources Development and Management*, 92, 15–19. <https://doi.org/10.7176/jrdm/92-03>
- Latan, I. G. (2020). Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: UNDIP.

- Liyasari, N., & Suryani, N. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja. *Business and Accounting Education Journal*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i1.59276>.
- Manjunath D.R. (2021). the Impact of Academic Performance on Employability-a Study. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(10), 508–517. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/9797/9010>.
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2022). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(5), 7150–7158. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4005>.
- Muhammad, A., & Mustari, I. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 1, 1–18.
- Nikmah, C. (2020). Pengaruh penguasaan teknologi informasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja siswa SMK (The effect of information technology mastery and learning achievement on Vocational High School Students' work. 5(2), 250–266. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Paijan, P., Anah, S., & Sugiharjo, R. J. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Berkarakter Technopreneurship pada UMKM di Kelurahan Meruya Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Singa Podium (JPMSIPO)*, 2(1), 54–60. <https://doi.org/10.58965/jpmsipo.v2i1.29>
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>.
- Ria Nabila. (2025). Terhadap Kualitas Sumberdaya Mahasiswa Universitas Dian Nusantara (Studi Pada Mahasiswa Gen Z Program Studi Manajemen Angkatan 2020). 2(3), 4518–4526.
- Rifa Hanifa Mardhiyah, S. N. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan*.
- Safitri, E. (2021). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-2019. (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Sari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 8–19. <http://ecampus.iainbatungkar.ac.id/ojs/index.php/tamwil/index>.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Shinta, D., Lubis, W., Tinggi, S., & Manajemen, I. (2023). Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 5(1), 6–14.
- Sudinta, H., Krishantoro, K., & Nugroho, A. (2023). Strategi Membangun Citra Positif Dengan Teknologi Artificial Intelligence (AI) Untuk Siaran Berita Tvone. *Prosiding Seminar STIAMI, 2021–2023*. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/PS/article/view/3443%0Ahttps://ojs.stiami.ac.id/index.php/PS/article/viewFile/3443/1693>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>.
- Syahvitri, A., K, K., & Nasution, I. L. M. (2023). Pengaruh Skill dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 327–339. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5096>.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). 濟無 No Title No Title No Title. In *Jurnal Ilmu Pendidikan (Vol. 7, Issue 2)*.
- Zaharah, R., & Irianto, A. (2023). Pengaruh Konsep Diri dan Ekspektasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16264–16273.