

Pengaruh *Learning Agility* dan *Employability Skills* terhadap *Career Readiness* Mahasiswa Akhir di Kabupaten Garut

Ra. Silpia Siti Halimah¹, Rohimat Nurhasan²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Garut, Indonesia

²Fakultas Ekonomi Universitas Garut, Indonesia

E-mail: rasilpiash23@gmail.com¹, rohimat.nurhasan@uniga.ac.id²

Article History:

Received: 23 Mei 2026

Revised: 08 Agustus 2026

Accepted: 01 September 2026

Keywords: *Learning Agility, Employability Skills, Career Readiness, Mahasiswa Akhir*

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya angka pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara kualifikasi dengan rendahnya kesiapan kerja mahasiswa akhir dalam memenuhi ekspektasi maupun tuntutan dalam dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *learning agility* dan *employability skills* baik secara parsial maupun simultan dapat mempengaruhi *career readiness* mahasiswa tingkat akhir terutama di Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner daring juga dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *learning agility* dan *employability skills* berpengaruh secara signifikan terhadap *career readiness*, baik secara parsial maupun simultan. Faktor *employability skills* ditemukan menjadi yang paling dominan dalam membentuk *career readiness*. Berdasarkan analisis dimensi, aspek kemampuan berfokus pada hasil juga keterampilan dalam bekerja sama dengan tim menjadi keunggulan utama mahasiswa dalam membangun *career readiness*. Kombinasi adaptabilitas belajar yang matang serta keterampilan kerja non-teknis menjadi hal yang sangat krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi mahasiswa akhir agar mampu bersaing dan menjawab tantang dunia kerja yang nyata.

PENDAHULUAN

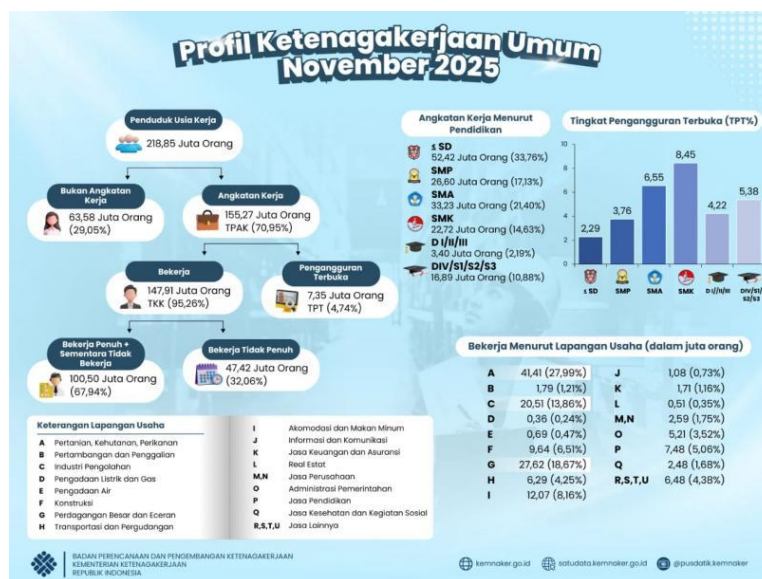
Sumber daya manusia (SDM) yang dianggap dapat memenuhi tantangan dalam era globalisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan maupun keahlian yang mana akan menjadi kebutuhan spesifik mereka (Rahayu et al., 2025). Para pemberi kerja sebagai institut yang memerlukan SDM untuk bekerja dalam organisasinya tentu saja memiliki ketentuan ataupun standar tersendiri. Para pemberi kerja akan merasa puas ketika para lulusan baru bekerja

sesuai dengan ekspektasi mereka (Priyanto et al., 2025). Hal ini yang menyebabkan para institusi pendidikan harus mampu untuk berkolaborasi maupun bersaing agar dapat menjawab tuntutan industri yang kerap kali terus berkembang. Perguruan tinggi juga harus memahami bagaimana standar-standar yang diterapkan dalam dunia kerja kemudian mengevaluasinya, sehingga nantinya mampu menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan juga kualifikasi sesuai standar dalam dunia kerja. (Priyanto et al., 2025).

Ketika seseorang memiliki keterampilan juga kualifikasi yang sesuai dengan standar dalam dunia kerja, maka akan mempermudah orang tersebut dalam mencari pekerjaan. Kemudahan mencari pekerjaan ini yang nantinya dapat mengurangi tingkat pengangguran. Pemberi kerja akan lebih menghargai ketika para mahasiswa akhir sudah memiliki tingkat *career readiness* yang matang, karena mereka menganggap seseorang yang siap bekerja akan memiliki keterampilan juga kualifikasi yang sesuai dengan standar agar mampu meningkatkan daya saing di era yang semakin maju (Rahayu et al., 2025).

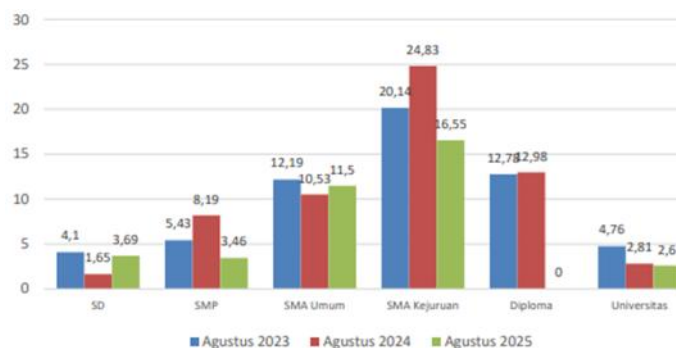
Career readiness merupakan salah satu cara untuk mengurangi angka pengangguran, yang mana dengan adanya rasa siap bekerja menunjukkan bahwa mahasiswa akhir tersebut memiliki kemauan juga kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan dalam dunia kerja (Yolanda et al., 2023). Dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, ada beberapa faktor yang dapat mendukung diantaranya yaitu dengan memiliki kemampuan *learning agility* yang dimana kemampuan ini dapat memungkinkan individu mengurangi ketidakcocokan keterampilan juga dapat meningkatkan *career readiness* dengan belajar beradaptasi dengan perubahan secara cepat bahkan menerapkan pengalaman di masa lampau untuk digunakan pada situasi yang baru (Putri et al., 2026). Selain itu, keterampilan dalam bekerjapun menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong juga meningkatkan *career readiness* seseorang. Keterampilan kerja atau bisa juga disebut sebagai *employability skills* bukanlah kemampuan yang hanya tertuju pada satu pekerjaan, lebih dari itu *employability skills* ini justru memiliki banyak aspek penting yang merupakan kompetensi inti untuk dapat beradaptasi serta memiliki kinerja yang baik sehingga mampu untuk bersaing dalam dunia kerja (Tsaqib et al., 2025).

Career readiness mahasiswa akhir menjadi hal yang perlu diutamakan untuk ditingkatkan agar mampu bersaing dalam dunia kerja, mengingat tantangan dalam ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi permasalahan yang krusial sehingga eksistensi angka pengangguran dapat dikatakan cukup tinggi. Ditinjau dari data Badan Pusat Statistik (BPS) per-November 2025, Indonesia masih memiliki tingkat pengangguran terbuka sebanyak 7,35 juta jiwa atau 4,74% dari total angkatan kerja.



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Data BPS Per-November 2025

Dari 7,35 juta jiwa ini, lulusan perguruan tinggi menyumbangkan sebanyak 9,6% yang mana jumlah total pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi lebih banyak dibandingkan lulusan tingkat lainnya. Sedangkan di Kabupaten Garut, tingkat pengangguran per-Agustus 2025 mengalami penurunan.



Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Garut Berdasarkan Data BPS Per-Agustus 2025

Meskipun tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi mengalami penurunan, tetapi tantangan dalam dunia kerja justru semakin ketat. Adanya lulusan yang masih belum dapat memasuki pasar tenaga kerja menunjukkan gejala kesenjangan antara kualifikasi maupun keterampilan dengan standar dunia kerja atau ekspektasi para pemberi kerja, yang mana hal ini sering dipacu oleh rendahnya *career readiness* mahasiswa akhir. Rendahnya *career readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa akhir tidak jarang menjadi alasan utama terjadinya kegagalan dalam memenuhi ekspektasi dunia kerja yang semakin dinamis.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, memberikan *research gap* pada studi terdahulu yang mayoritas hanya menguji variabel *Learning agility* dan *Employability Skills* secara parsial. Keterbatasan sudut pandang ini menegaskan urgensi untuk mengevaluasi kedua faktor tersebut secara bersamaan. Pengujian ini menjadi kontribusi kebaruan (*novelty*) penelitian, khususnya dalam menganalisis ekosistem perguruan tinggi lokal di

Kabupaten Garut guna memberikan gambaran yang komprehensif mengenai *Career Readiness* mahasiswa akhir. Dari uraian fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *learning agility* dan *employability skills* terhadap *career readiness* mahasiswa tingkat akhir di Kabupaten Garut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kesiapan karier mahasiswa menjelang memasuki dunia kerja.”

LANDASAN TEORI

Learning Agility

Learning agility merupakan orang-orang ataupun individu yang memiliki kemampuan untuk mempelajari berbagai hal di masa lampau kemudian menggunakannya pada situasi baru juga selalu berani untuk mencoba tantangan baru maka dapat disimpulkan bahwa orang-orang ini merupakan orang yang memiliki *learning agility* yang tinggi (De Meuse, 2017). Kartika et al., (2024) juga memberikan pendapat bahwa *learning agility* dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk terlibat secara aktif dalam lingkungan kerja serta kemampuan beradaptasi dengan peluang aktivitas kerja. *Learning agility* juga bukan hanya kemampuan seseorang untuk mempelajari pengalaman yang nantinya dapat diterapkan dalam situasi yang baru, tetapi ada kemampuan lainnya seperti reflektif, fleksibel, juga adaptif terhadap perubahan yang dinamis (Helmah & Zulaihati, 2026).

Employability Skills

Employability skills atau keterampilan kerja merupakan kemampuan non-teknis yang tidak terbatas hanya pada satu profesi saja dan memiliki peranan yang krusial bagi tiap individu agar dapat memperoleh, mempertahankan, serta menjaga keberlangsungan karirnya (Suarta et al., 2018). *Employability skills* juga menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung *career readiness*, dalam keterampilan kerja ini mencakup beberapa aspek yaitu kemampuan individu dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, menyelesaikan masalah, juga beradaptasi terhadap perubahan yang tentunya sangat dibutuhkan dalam dunia kerja (Rani Septiana, 2025). Dalam kata lain, *employability skills* ini merupakan keterampilan nonteknis namun paling dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencari juga mempertahankan pekerjaannya (Atiyah Fadhillah, 2025)

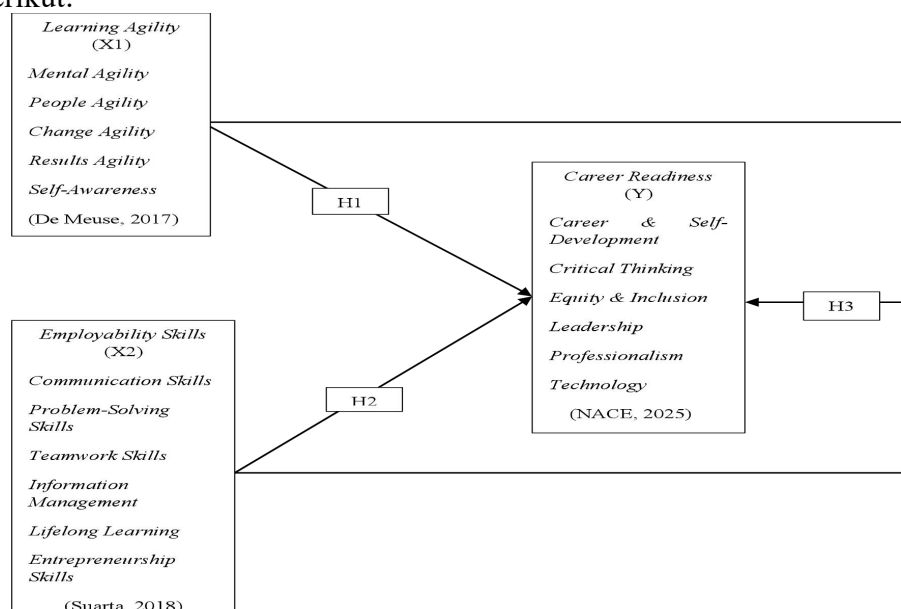
Career Readiness

Career Readiness atau kesiapan karir merupakan kompetensi inti yang diperlukan oleh seluruh lulusan baru agar dapat meraih kesuksesan di tempat kerja juga manajemen karir seumur hidup, yang mana fondasi ini perlu disiapkan secara luas oleh tiap perguruan tinggi (National Association of Colleges and Employers, 2025). Sholihah & Muhyi, (2024) berpendapat bahwa *career readiness* merupakan hal yang perlu diperhatikan dimana kondisi ini mengharuskan seseorang telah mempersiapkan dirinya secara fisik maupun mental untuk masuk kedalam dunia kerja, meskipun tiap individu memiliki kesiapan yang berbeda-beda. *Career readiness* juga dapat diartikan sebagai individu yang memiliki kematangan fisik, mental, maupun pengalaman secara umum serta kemampuan juga kemauan untuk melakukan suatu tugas ataupun suatu pekerjaan. (Rosmayani et al., 2024).

Seseorang yang memiliki *learning agility* yang tinggi akan lebih cepat mengembangkan *employability skills*, karena mereka mampu menyerap pengalaman baru dan mengubahnya menjadi keterampilan yang relevan dengan dunia kerja. Sementara itu, *employability skills* dapat menjadi peran penting dalam meningkatkan *career readiness*, karena keterampilan tersebut dapat

menjadi bekal utama untuk menghadapi tuntutan dan perubahan di lingkungan profesional. Maka dari itu, *employability skills* dapat mendorong *career readiness*, tetapi dapat lebih kuat ketika didukung oleh *learning agility* yang matang.

Untuk mempermudah memahami penelitian ini, maka peneliti membuat gambaran sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat dibuat hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini, yaitu:

H1: *Learning Agility* berpengaruh terhadap *Career Readiness* Mahasiswa Akhir.

H2: *Employability Skills* berpengaruh terhadap *Career Readiness* Mahasiswa Akhir.

H3: *Learning Agility* dan *Employability Skills* berpengaruh terhadap *Career Readiness* Mahasiswa Akhir.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode pada penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui serta menguji hipotesis yang telah dirancang dengan mengolah data statistik juga menggambarkan bagaimana kondisi tiap variabel dengan sistematis, faktual, dan akurat. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Garut yang berfokus pada mahasiswa tingkat akhir di tiga institut yaitu Universitas Garut, Institut Teknologi Garut, dan Institut Pendidikan Indonesia, dengan populasi sebanyak 2.552 mahasiswa yang diukur dengan rumus Slovin dan penggunaan teknik *simple random sampling* agar peluang setiap anggota terjamin sama sebagai responden, sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 92 sampel, tetapi untuk meningkatkan representativitas data, peneliti berhasil memperoleh 99 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, setelah data terkumpul dilanjutkan dengan pengolahan data yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan agar mengetahui arah serta seberapa besar pengaruh tiap variabel, yang diolah menggunakan alat bantu statistik guna memastikan akurasi hasil pengujian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tingkat keabsahan suatu instrumen penelitian dapat dievaluasi secara terukur dengan melakukan uji validitas, di mana butir pernyataan dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Lalu, untuk melihat konsistensinya, dapat dilakukan uji reliabilitas terhadap alat ukur tersebut. Ketentuan reliabilitas dalam pengujian ini didasarkan pada perolehan nilai *Guttman Split-Half Coefficient* yang harus berada di atas angka 0,80.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R-Hitung	Guttman Split-Half Coefficient	Valid	Reliabel
<i>Learning Agility</i>	X1.1	,541	0,813	✓	✓
	X1.2	,426		✓	✓
	X1.3	,534		✓	✓
	X1.4	,392		✓	✓
	X1.5	,559		✓	✓
	X1.6	,525		✓	✓
	X1.7	,378		✓	✓
	X1.8	,485		✓	✓
	X1.9	,599		✓	✓
	X1.10	,381		✓	✓
<i>Employability Skills</i>	X2.1	,497	0,825	✓	✓
	X2.2	,422		✓	✓
	X2.3	,544		✓	✓
	X2.4	,555		✓	✓
	X2.5	,661		✓	✓
	X2.6	,522		✓	✓
	X2.7	,653		✓	✓
	X2.8	,534		✓	✓
	X2.9	,658		✓	✓
	X2.10	,598		✓	✓
	X2.11	,546		✓	✓
	X2.12	,607		✓	✓
<i>Career Readiness</i>	Y1	,516	0,834	✓	✓
	Y2	,519		✓	✓
	Y3	,658		✓	✓
	Y4	,579		✓	✓
	Y5	,512		✓	✓
	Y6	,522		✓	✓
	Y7	,524		✓	✓
	Y8	,671		✓	✓
	Y9	,570		✓	✓
	Y10	,506		✓	✓
	Y11	,506		✓	✓
	Y12	,641		✓	✓

Berdasarkan pada tabel diatas, maka item dapat dinyatakan valid dan reliabel karena seluruh nilai R-Hitung $>$ R-Tabel (0,1663), dan juga nilai *Guttman Split-Half Coefficient* $>$ 0,80.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Evaluasi sebaran data dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Ketentuan normalitas dikatakan terpenuhi apabila indikator Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai diatas 0,05.

Tabel 2. Hasil One Sample Kolmogrov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,81199743
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,049
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,514
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai *asymp. Sig (2-tailed)* menghasilkan angka 0,954 yang mana nilai ini $> 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi kriteria uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini diterapkan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen. Model dinyatakan aman dari gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,393	2,724		2,714	,008		
LEARNING	,300	,108	,243	2,791	,006	,351	2,850
AGILITY							
EMPLOYABILITY	,644	,085	,656	7,544	,000	,351	2,850
SKILLS							

Berdasarkan pada data tabel diatas, nilai *tolerance* dari masing masing variabel $> 0,10$, dan nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa kesamaan varian residual antar-pengamatan. Melalui metode *Glejser*, instrumen dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila nilai (Sig.) berada di atas angka 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,614	1,463			5,204	,000
LEARNING AGILITY	-,049	,058	-,136		-,846	,400
EMPLOYABILITY SKILLS	-,067	,046	-,234		-1,454	,149

Berdasarkan pada diatas, terlihat bahwa nilai Sig. > 0,05, maka data dapat dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas serta menentukan arah hubungan linear antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,393	2,724			2,714	,008
LEARNING AGILITY (X1)	,300	,108	,243		2,791	,006
1 EMPLOYABILITY SKILLS (X2)	,644	,085	,656		7,544	,000

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,393 + 0,300X1 + 0,644X2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,393 menunjukkan skor dasar dari variabel *Career Readiness*. Angka ini mengindikasikan bahwa apabila variabel *Learning Agility* dan *Employability Skills* diasumsikan tidak ada atau berada pada titik nol, maka tingkat *Career Readiness* mahasiswa akhir secara mandiri telah terbentuk sebesar 7,393 satuan.
- b. Variabel *Learning Agility* (X1) menunjukkan nilai koefisien bernilai positif yang memenuhi syarat statistik (Sig. 0,006 < 0,05). Angka ini mengindikasikan bahwa apabila kompetensi

Learning Agility ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat *Career Readiness* mahasiswa juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,300 satuan, dengan catatan kondisi variabel *Employability Skills* tidak berubah.

- c. Variabel *Employability Skills* (X2) menunjukkan nilai koefisien bernilai positif yang memenuhi syarat statistik (Sig. 0,000 < 0,05). Angka ini mengindikasikan bahwa apabila kompetensi *Employability Skills* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat *Career Readiness* mahasiswa juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,644 satuan, dengan catatan kondisi variabel *Learning Agility* tidak berubah.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini berfungsi untuk mengukur kapasitas variabel independen dalam mempresentasikan variasi variabel dependen. *Output* pengujian diestimasi berdasarkan perolehan nilai *R-Square*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,740	2,841

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai dari *R Square* yaitu sebesar 0,745 (74,5%). Ini menunjukkan bahwasannya *Learning Agility* (X1) dan *Employability Skills* (X2) memberikan dampak sebesar 74,5% pada karakteristik *Career Readiness*. Faktor- faktor lain yang diluar penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 25,5%.

Analisis Deskriptif

Pendekatan deskriptif diaplikasikan guna untuk memetakan karakteristik setiap jawaban subjek penelitian terhadap tiap variabel. Kecenderungan umum pada masing-masing dimensi dinilai berdasarkan perolehan rata-rata (*mean*).

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif *Learning Agility*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Mental Agility</i>	99	5	10	7,91	1,144
<i>People Agility</i>	99	5	10	8,26	1,234
<i>Change Agility</i>	99	4	10	7,99	1,366
<i>Results Agility</i>	99	4	10	8,59	1,125
<i>Self-Awareness</i>	99	5	10	8,51	1,073

Berdasarkan pada tabel diatas, ditemukan bahwa dimensi *result agility* menjadi dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 8,59. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keunggulan dalam hal menghasilkan kinerja yang optimal.

Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif *Employability Skills*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Communication Skills</i>	99	4	10	8,62	1,167
<i>Problem-Solving Skills</i>	99	4	10	7,99	1,258
<i>Teamwork Skills</i>	99	4	10	8,64	1,129
<i>Information Management</i>	99	4	10	8,57	1,214
<i>Lifelong Learning</i>	99	3	10	7,97	1,446
<i>Entrepreneurship Skills</i>	99	4	10	7,86	1,309

Berdasarkan pada tabel diatas, ditemukan bahwa dimensi *teamwork skills* menjadi dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 8,64. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keunggulan dalam hal bekerja secara kolaboratif.

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif *Career Readiness*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Career & Self Development</i>	99	4	10	8,38	1,462
<i>Critical Thinking</i>	99	4	10	8,47	1,155
<i>Equity & Inclusion</i>	99	5	10	8,83	1,143
<i>Leadership</i>	99	3	10	8,44	1,319
<i>Professionalism</i>	99	2	10	8,62	1,201
<i>Technology</i>	99	4	10	8,97	1,120

Berdasarkan pada tabel diatas, ditemukan bahwa dimensi *technology* menjadi dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 8,97. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keunggulan dalam hal mengoperasikan perangkat keras maupun lunak.

Uji Hipotesis

Uji-t (parsial)

Uji-t dilakukan untuk memverifikasi kontribusi secara spesifik dari setiap masing-masing variabel melalui komparasi nilai t-hitung dan t-tabel. Hipotesis diterima jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Tabel 10. Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,393	2,724		2,714	,008
1 LEARNING AGILITY (X1)	,300	,108	,243	2,791	,006
EMPLOYABILITY SKILLS (X2)	,644	,085	,656	7,544	,000

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwasannya variabel *Learning Agility* (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,791, yang mana angka ini lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,985. Temuan dengan arah koefisien positif ini menandakan bahwa *Learning Agility* (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Career Readiness* (Y), sehingga keputusan untuk pengujian ini yaitu hipotesis diterima.
- b. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwasannya variabel *Employability Skills* (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 7,544, yang mana angka ini lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,985. Temuan dengan arah koefisien positif ini menandakan bahwa *Employability Skills* (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Career Readiness* (Y), sehingga keputusan untuk pengujian ini yaitu hipotesis diterima.

Uji-f (simultan)

Uji-f bertujuan untuk mengukur signifikansi dampak yang dihasilkan keseluruhan variabel bebas secara bersamaan. Keputusan penerimaan hipotesis didasarkan pada kondisi dimana f-hitung harus lebih besar dari f-tabel..

Tabel 11. Hasil uji-f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2269,163	2	1134,581	140,556	,000 ^b
Residual	774,918	96	8,072		
Total	3044,081	98			

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat bahwa hasil f-hitung > f-tabel ($140,556 > 3,09$) dengan menunjukkan hasil yang positif. Sehingga dapat diartikan bahwa *Learning Agility* (X1) dan *Employability Skills* (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Career Readiness* (Y), maka hipotesis dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Learning Agility* terhadap *Career Readiness*

Berdasarkan hasil uji-t, *learning agility* terbukti berpengaruh secara positif terhadap *career readiness* mahasiswa akhir di Kabupaten Garut dengan hasil t-hitung > t-tabel ($2,791 > 1,985$). Selain itu, pada variabel *learning agility* terdapat dimensi yang unggul yaitu *result agility* dengan hasil sebesar 8,59, terdapat juga dimensi *technology* pada variabel *career readiness* yang unggul dengan hasil sebesar 8,97. Hal ini menunjukkan bahwasannya ketika semakin tinggi tingkat kemampuan mahasiswa untuk fokus menyelesaikan tugasnya dan juga berusaha meningkatkan hasil, maka kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas juga menguasai perangkat lunak untuk produktivitas ikut meningkat yang mana hal ini dapat mendorong mahasiswa dalam meningkatkan *career readiness*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2026) dan Helmah & Zulaihati, (2026), dengan kesimpulan yang menyatakan bahwa *learning agility* memang secara positif berpengaruh terhadap *career readiness*.

Pengaruh *Employability Skills* terhadap *Career Readiness*

Berdasarkan hasil uji-t, *employability skills* terbukti berpengaruh secara positif terhadap *career readiness* mahasiswa akhir di Kabupaten Garut dengan hasil t-hitung > t-tabel ($7,544 > 1,985$). Selain itu, pada variabel *employability skills* terdapat dimensi yang unggul yaitu *teamwork skills* dengan hasil sebesar 8,64, terdapat juga dimensi *technology* pada variabel *career readiness* yang unggul dengan hasil sebesar 8,97. Hal ini menunjukkan bahwasannya semakin tinggi tingkat kemampuan mahasiswa dalam menguasai kerja sama dengan rekan tim juga berbagi peran dalam tim, maka kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas dan menguasai perangkat lunak untuk produktivitas ikut meningkat yang mana hal ini dapat mendorong mahasiswa dalam meningkatkan *career readiness*. Bahkan, variabel *employability skills* ini memiliki dampak yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel *learning agility*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atiyah Fadhillah, (2025) dan Tsaqib et al., (2025) dengan kesimpulan yang menyatakan bahwa *employability skills* memang secara positif berpengaruh terhadap *career readiness*.

Pengaruh *Learning Agility* dan *Employability Skills* terhadap *Career Readiness*

Berdasarkan koefisien determinasi, kedua variabel secara bersamaan memberikan dampak sebesar 74,5% terhadap *career readiness* mahasiswa akhir di Kabupaten Garut. Selain itu, dapat dilihat dari uji-f, variabel *learning agility* dan *employability skills* secara bersamaan menghasilkan f hitung yang sangat tinggi yaitu sebesar 140,556. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kedua variabel ini menciptakan pengaruh yang kuat. Mahasiswa yang tidak hanya mengandalkan kepintaran secara akademis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk fokus menyelesaikan tugasnya dan juga berusaha meningkatkan hasil, serta dapat bekerja sama dengan rekan tim juga berbagi peran, maka dapat memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi di pasar kerja khususnya di Kabupaten Garut karena dianggap telah memiliki *career readiness* yang matang untuk memasuki dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *Learning Agility* dan *Employability Skills* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif terhadap *Career Readiness* mahasiswa tingkat akhir di Kabupaten Garut. *Employability skills* ditemukan

menjadi faktor yang paling dominan dalam memberikan dampak terhadap *career readiness* mahasiswa akhir. Tingginya nilai koefisien determinasi (74,5%) menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi *career readiness* pada subjek penelitian. Secara spesifik, pada variabel *learning agility*, dimensi *result agility* menjadi yang paling unggul dalam membentuk karakter mahasiswa agar tetap produktif meski dalam situasi baru. Sementara itu, pada variabel *employability skills*, dimensi yang paling unggul terdapat pada *teamwork skills* dimana keterampilan kerja sama tim ini dapat mendorong *career readiness* mahasiswa.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi mahasiswa untuk secara aktif meningkatkan *result agility* atau kemampuan yang berfokus pada hasil dengan menetapkan target yang terukur serta memperdalam literasi teknologi guna melengkapi keterampilan *teamwork* yang sudah dimiliki. Perguruan tinggi di Kabupaten Garut perlu mengintegrasikan kurikulum yang dominan membahas proyek kelompok dengan memanfaatkan teknologi untuk mengasah *employability skills* mahasiswa secara praktis. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar dari penelitian ini, seperti efikasi diri, pengalaman magang, juga dukungan sosial, untuk mendapatkan gambaran *career readiness* yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Atiyah Fadhilah, N. (2025). Analisis Pengaruh Tingkat Employability Skills terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar. *Indonesian Journal of Social and Educational Studies*, 6(2), 171–181.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning Agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 267–295.
- Helmah, S., & Zulaihati, S. (2026). Pengaruh Bimbingan Karir, Learning Agility, Dan Student Engagement Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smkn 25 Jakarta. *Jurnal Pendidikan: SEROJA*, 4(2), 131–147. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
- Kartika, L., Muchsini, B., & Rahmawati, L. K. (2024). Pengaruh Learning Agility Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Di Smk Karanganyar The Influence Of Agility Learning On The Work Readiness Of Accounting Students At Karanganyar Vocational School. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 22(2), 57–65.
- National Association of Colleges and Employers. (2025). *Career & Self-Development*. www.nacweb.org/membership.
- Priyanto, W., Zulkifli, A., & Lumbantoruan, N. (2025). Harapan Pemberi Kerja di Era Kenormalan Baru: Tinjauan Literatur Tentang Kesiapan Kerja Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(2), 486–496.
- Putri, M. M., Eka, A., Ningsih, F., & Pratiwi, R. (2026). Learning Agility sebagai Prediktor Kesiapan Kerja: Studi Empiris Mahasiswa Manajemen Unwas. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 9(2), 395–403. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2>
- Rahayu, M., Mafra, N., & Najib, M. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 110–121.
- Rani Septiana. (2025). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII MPLB SMKN 1 Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 899–905. <https://doi.org/10.62710/vyy76503>

- Rosmayani, A., Respati, D., & Indriani, S. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Bimbingan Karir dan Lingkungan Kampus Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 912–928.
- Sholihah, F. A., & Muhyi, M. A. (2024). Analisis Kesiapan Kerja Dalam Aspek Effikasi Diri, Keterampilan Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Analysis Of Work Readiness In The Aspects Of Self-Efficacy, Skills And Work Motivation (Case Study Of Final Level Students Of Gunadarma University, Kalimantan Region Management Department). *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(4), 6183–6190. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Fajar Pranadi Sudana, I. G. P., & Dessy Hariyanti, N. K. (2018). Employability skills for entry level workers: A content analysis of job advertisements in indonesia. *Journal of Technical Education and Training*, 10(2), 49–61. <https://doi.org/10.30880/jtet.2018.10.02.005>
- Tsaqib, A. F., Wiyono, A., Rusimamto, P. W., & Surabaya, U. N. (2025). Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 1121–1130. <https://jurnalp4i.com/index.php/learning>
- Yolanda, S., Ayub, D., & Fitrilinda, D. (2023). Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat Angkatan 2020 FKIP UNRI. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*, 1(2), 301–307.