



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i3>

Received: 03 September 2024, Revised: 24 September 2024, Publish: 25 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Keterampilan Interpersonal, *Problem Solving* dan Resiliensi Terhadap Kesiapan Kerja (Mahasiswa Gen Z yang Mengikuti Kegiatan ORMAWA di Universitas Dian Nusantara)

Muhamad Faisal<sup>1</sup>, Wenny Desty Febrian<sup>2</sup>, Yanthy Herawaty Purnama<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia,

<sup>2</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia,

Corresponding Author: [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study aims to explore the influence of interpersonal skills, problem solving, and resilience on the work readiness of Gen Z students who are active in student organizations at Dian Nusantara University. Design/Methodology/Approach: Using a quantitative approach with a saturated sample method on 99 active students in ORMAWA. Data were collected through observation, interviews, and online questionnaires. Analysis included validity, reliability, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple regression, and T and model tests. Findings: Interpersonal skills and resilience have a positive and significant effect on job readiness, with t-count values of 4.189 and 2.725 respectively and a significance value of 0.000. In contrast, problem solving had no significant effect with a t-count value of 1.060 and a significance of 0.292. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows that 50.6% of the variation in work readiness can be explained by these variables. Implication: Interpersonal skills and resilience should be given more attention in the development of student organization programs to improve work readiness. Originality/Value: This study reveals the importance of interpersonal skills and resilience in Gen Z students' work readiness, providing new guidelines for training and development programs in academic settings.*

**Keyword:** *Interpersonal skills, problem solving, resilience, job readiness, Gen Z students, student organizations.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh keterampilan interpersonal, problem solving, dan resiliensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z yang aktif dalam organisasi mahasiswa di Universitas Dian Nusantara. Desain/Methodologi/Pendekatan: Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh pada 99 mahasiswa aktif di ORMAWA. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner online. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi berganda, serta uji T dan model. Temuan: Keterampilan interpersonal dan resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai t-hitung masing-masing 4,189 dan 2,725 serta nilai signifikansi 0,000. Sebaliknya, problem solving tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung

1,060 dan signifikansi 0,292. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan 50,6% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel ini. Implikasi: Keterampilan interpersonal dan resiliensi harus lebih diperhatikan dalam pengembangan program organisasi mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerja. Orisinalitas/Nilai: Penelitian ini mengungkapkan pentingnya keterampilan interpersonal dan resiliensi dalam kesiapan kerja mahasiswa Gen Z, memberikan panduan baru untuk program pelatihan dan pengembangan di lingkungan akademis.

**Kata Kunci:** Keterampilan interpersonal, problem solving, resiliensi, kesiapan kerja, mahasiswa Gen Z, organisasi mahasiswa.

---

## PENDAHULUAN

Dalam konteks industri 4.0 dan society 5.0, kesiapan kerja memerlukan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja yang cepat. Perubahan dunia kerja dan pertumbuhan ekonomi yang secara bertahap melampaui penggunaan teknologi, termasuk otomatisasi dan kecerdasan buatan *Artificial Intelligence (AI)* untuk penggunaan pembelajaran atau sekadar mencari referensi pemecahan masalah pada kehidupan sehari-hari membuat generasi saat ini memiliki pengalaman yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Menurut (Satrio *et al*, KOMPAS.id 2024) bahwa partisipasi angkatan kerja formal mengalami penurunan yang signifikan, menurut statistik dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS. Dari 15,6 juta orang yang terlibat antara tahun 2009 dan 2014, hanya 2 juta orang yang terlibat antara tahun 2019 dan 2024. Oleh karena itu, generasi Z—yang lahir antara tahun 1997 dan 2012—mungkin memiliki kemungkinan pendapatan yang lebih rendah daripada millennial atau generasi Y (1981–1996) saat mencari pekerjaan. (LeBlanc, 2024) menjelaskan masuknya Gen Z ke dunia kerja menghadirkan tantangan besar bagi perusahaan yang tidak memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang preferensi kepemimpinan dari generasi ini di tempat kerja.

Generasi Z, yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 terlahir membawa harapan dan preferensi yang berbeda ke dunia kerja karena dibesarkan dalam era digital dan globalisasi, serta cara mereka berkomunikasi dan bekerja sangat dipengaruhi oleh teknologi Menurut Craparo dan Paolillo (2016) didalam (Dr. H. Fuad Nashori, M.Si. & Iswan Saputro, S.Psi., 2020) mengungkapkan hasil penelitiannya, bahwa kecerdasan emosi memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap resiliensi dan motivasi berprestasi pada pekerja, yang artinya *soft skill* (keterampilan interpersonal) memainkan peran penting dalam kesiapan kerja. Lebih lanjut, (Aprianus Telaumbanua, 2024) menyatakan bahwa dibandingkan dengan *hard skill*, *soft skill* seperti kemampuan interpersonal, komunikasi, dan manajemen diri terbukti lebih meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0.

Berdasarkan pandangan (Dingot Hamonangan Ismail & Joko Nugroho, 2023), Indonesia harus meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk menjamin transisi yang mulus menuju masa depan yang lebih maju. Kesimpulannya, kesiapan kerja generasi Z tidak hanya tergantung pada pengetahuan teknis, tetapi juga pada penguasaan *soft skill* yang relevan serta kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru.

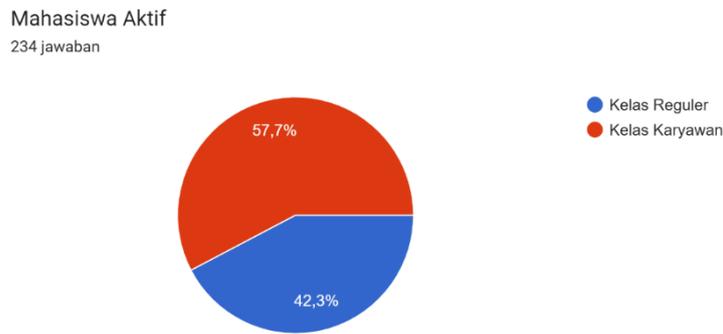
Peran *soft skill* dalam meningkatkan kesiapan kerja telah menjadi subjek banyak penelitian terdahulu, menunjukkan pentingnya keterampilan interpersonal dalam konteks ini. Sebagai contoh, (Cahyaningtyas, 2021) menemukan hubungan positif antara keterampilan interpersonal dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, dengan kontribusi signifikan sebesar 15,84%. Kedisiplinan dan Kompetensi seseorang akan mendukung kinerja yang baik untuk organisasi (Susanto *et al.*, 2024) Penelitian (Safitri *et al.*, 2019) lebih lanjut menegaskan temuan ini dengan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki sumbangan efektif sebesar 52,1% terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam konteks Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Lebih jauh, studi oleh (Aprianus

Telaumbanua, 2024) menggarisbawahi bahwa keterampilan lunak (*soft skills*) seperti komunikasi dan manajemen diri memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan keterampilan keras (*hard skills*) dalam meningkatkan kesiapan kerja, dengan kontribusi keseluruhan sebesar 84,7%. Perbedaan utama antara penelitian ini dan kajian sebelumnya adalah cakupan variasi *soft skill* yang lebih luas dan kontribusinya yang lebih mendalam dalam kesiapan kerja pada studi yang dilakukan oleh Aprianus Telaumbanua.

Selain keterampilan interpersonal, keterampilan pemecahan masalah (*problem solving*) juga memainkan peran penting dalam kesiapan kerja. Penelitian oleh (Nilamsari, 2023) menunjukkan bahwa keterampilan pemecahan masalah memiliki kontribusi signifikan sebesar 14,6% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. (Ayaturrahman & Rahayu, 2023) memaparkan bahwa penguasaan keterampilan pemecahan masalah yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kesiapan kerja, dengan nilai koefisiensi sebesar 0,303 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Selain itu, (Nihlatin Nisa et al., 2021) menyoroti bahwa *problem solving*, berpikir kreatif, dan keyakinan diri bersama-sama menjelaskan variasi kesiapan kerja sebesar 22%, menekankan hubungan positif keterampilan ini dalam menghadapi dunia kerja. Studi lebih lanjut oleh (Sartika & Nengsi, 2022) menunjukkan bahwa kemampuan *problem solving* mendapatkan penilaian tinggi dalam kompetensi kerja calon lulusan, memperkuat relevansi keterampilan ini. Terakhir, resiliensi juga terbukti krusial dalam kesiapan kerja, dengan penelitian (Sartika & Nengsi, 2022) mengungkapkan korelasi positif sebesar 0,580 antara resiliensi dan kesiapan kerja. (Wardani et al., 2021) juga menegaskan pentingnya resiliensi sebagai faktor kritical dengan validitas dan reliabilitas baik dalam kesiapan kerja. Meskipun beberapa studi menunjukkan persentase kontribusi yang berbeda, konsistensi dalam temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga aspek - keterampilan interpersonal, *problem solving*, dan resiliensi - memiliki peran yang sangat signifikan dalam kesiapan kerja mahasiswa generasi Z yang terlibat dalam organisasi mahasiswa.

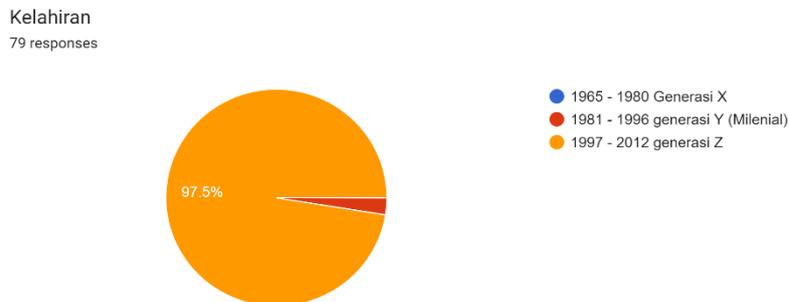
Keterampilan interpersonal, *Problem Solving*, dan Resiliensi adalah faktor yang memengaruhi mahasiswa Gen Z yang terlibat dalam organisasi. Keahlian seperti ini meningkatkan produktivitas, membantu menghadapi tantangan secara konstruktif, dan membangun ketahanan mental untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Gen Z fleksibel dan siap menghadapi dinamika industri berkat keterampilan menyelesaikan masalah, interpersonal, dan ketahanan. Untuk mempersiapkan siswa untuk sukses di pasar kerja dan karir, sangat penting bagi mereka untuk diajarkan keterampilan ini di dalam kelompok mereka.

Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z sangat dipengaruhi oleh keterampilan interpersonal, penyelesaian masalah, dan resiliensi; keterampilan ini meningkatkan komunikasi, analisis, dan ketahanan mental. Mengajarkan keterampilan ini secara efektif sangat penting untuk mempersiapkan mereka menghadapi pasar kerja, dan keterampilan tersebut bisa di dapatkan saat mahasiswa mengikuti dan aktif di organisasi mahasiswa, baik organisasi eksekutif maupun legislatif yang terlihat pada gambar 1 dibawah ini



Sumber : Kemahasiswaan 2024  
Gambar 1 Mahasiswa yang mengikuti Organisasi Mahasiswa

Dari 234 mahasiswa yang berpartisipasi dalam organisasi kampus, 42,3% adalah mahasiswa reguler yang terlibat dalam kegiatan organisasi di luar kelas. Selain meningkatkan keterampilan mereka, pengalaman, dan jaringan sosial mereka, keterlibatan ini membantu mereka memanfaatkan waktu kuliah secara produktif. Tetapi walaupun sebagai mahasiswa tidak semuanya diisi oleh generasi z, berdasarkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Sumber : Peneliti 2024  
Gambar 2 Generasi yang mengikuti Organisasi Mahasiswa

Hasil survei menunjukkan bahwa 97,5% dari 79 sampel prasurvei mahasiswa Gen Z sangat berminat untuk terlibat dalam organisasi, menunjukkan keinginan mereka untuk menggabungkan aktivitas organisasi dengan pengalaman kampus. Namun, meskipun minat Gen Z dominan, beberapa mahasiswa milenial juga menunjukkan ketertarikan sekitar 2,5% atau 2 mahasiswa yang menunjukkan kesamaan minat lintas generasi terkait manfaat seperti jaringan sosial dan pengembangan keterampilan. Mahasiswa Gen Z dipersiapkan untuk dunia kerja dengan mengambil bagian dalam kegiatan organisasi di universitas, yang membantu mereka meningkatkan keterampilan interpersonal dan pemecahan masalah mereka. Pengalaman ini membuat mereka lebih siap untuk bekerja di lingkungan kerja karena mereka telah terbiasa berkomunikasi, bekerja sama, dan mengatasi tantangan baik secara psikis ataupun mental.

Keterampilan interpersonal, keterampilan pemecahan masalah (problem solving), dan ketahanan fisik dan mental (resiliensi) adalah beberapa faktor yang mendukung kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, terutama bagi mereka yang aktif dalam organisasi. Keterampilan interpersonal, juga dikenal sebagai kecerdasan soft skill, yaitu keahlian untuk memahami dan menjadi liabel terhadap perasaan, intensitas, dorongan, karakter, dan temperamen orang lain.

Kecerdasan interpersonal juga mencakup kemampuan untuk berefleksi dan menyeimbangkan diri sendiri, pemahaman diri yang kuat, inisiatif, dan berani. Menurut (Aprianus Telaumbanua, 2024) keterampilan interpersonal lebih berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0 hal ini meliputi Soft skill,

yang terdiri dari manajemen diri, komunikasi, dan keterampilan interpersonal, terbukti lebih efektif daripada hard skill, seperti pengetahuan teknis dan keahlian khusus.

## METODE

Penelitian dimulai dengan menentukan kumpulan data acak yang akan digunakan sebagai lokasi yaitu Universitas Dian Nusantara cabang Tanjung Duren dan Cibubur. Kemudian, kumpulan data acak tersebut dibahas secara kumulatif, diuji instrumen, diuji hipotesis berbasis teori untuk meningkatkan variabilitas data, dan, akhirnya, diberikan metode pengujian statistik yang akan digunakan sebagai alat penelitian. Penelitian berlangsung dari Juli 2024 hingga Agustus 2024.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda untuk mengkaji pengaruh Keterampilan Interpersonal, Problem Solving, dan Resiliansi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Desain penelitian ini mengacu pada penjelasan (Sidik & Sunarsi, 2021), yang menyatakan bahwa metode ini menetapkan desain penelitian dengan urutan membaca literatur yang relevan, membuat hipotesis atau kerangka teori, membuat desain penelitian, mengumpulkan data dan mengolah data, membuat kesimpulan atau temuan, dan terakhir menulis laporan penelitian.

Menurut (Sidik & Sunarsi, 2021) populasi adalah semua subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti, Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah mahasiswa UNDIRA reguler (kelas pagi) yang mengikuti ORMAWA di Universitas periode 2023/2024 berjumlah 99 mahasiswa dengan tehnik *non probability* dari mahasiswa reguler yang aktif mengikuti kegiatan organisasi di universitas.

Sampel adalah keseluruhan dari populasi sedangkan parameter adalah nilai yang dihitung dan diperoleh dari populasi ini (Sidik & Sunarsi, 2021). Untuk penelitian ini, 99 orang mahasiswa reguler akan diambil sebagai sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*Total Sampling*) *non probability* karena jumlah populasi mahasiswa reguler periode 2023/2024 tidak terlalu banyak dan masih relevan untuk menggunakan *Total Sampling*.

Dalam penelitian ini, setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel; metode *Total Sampling* digunakan untuk memilih sampel. Metode ini dilakukan sesuai dengan teori (Sidik & Sunarsi, 2021) metode yang melibatkan seluruh populasi yang relevan dalam penelitian, yang berarti mengumpulkan data dari setiap anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian. Metode ini sangat efektif dalam situasi di mana populasi target relatif kecil dan mudah diakses.; berupa angket, kuesioner, lembar observasi, tes, dan wawancara, baik terstruktur maupun tidak terstruktur. Lalu pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan secara online melalui gform kepada masing masing mahasiswa yang mengikuti organisasi.

Kuesioner di isi sebagai teknik pengumpulan data yang efisien yang disertai pertanyaan yang disesuaikan terhadap indikator pada setiap variable terkait

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa Gen Z yang aktif mengikuti organisasi mahasiswa (ormawa) menggunakan Google Forms. Hasil kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji T, dan uji model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil
Keterampilan Interpersonal (X <sub>1</sub> )	0,732	0,600	Reliabel
Problem Solving (X <sub>2</sub> )	0,613	0,600	Reliabel
Resiliensi (X <sub>3</sub> )	0,691	0,600	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,760	0,600	Reliabel

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari standar nilai realibilitas 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel Keterampilan Interpersonal, *Problem Solving* dan , Resiliensi dinyatakan realibel atau dapat dipercaya.

Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model statistik memiliki hubungan linier yang kuat dan berinteraksi satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan kesalahan dalam estimasi koefisien regresi dan menurunkan akurasi model dalam analisis regresi. Ini karena menjadi sulit untuk membedakan dampak dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.(Agtovia Frimayasa, SE, MM *et al.*, 2023).

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		0.429	0.669		
	Keterampilan Interpersonal	0.399	4.189	0.000	0.573	1.747
	Problem Solving	0.113	1.060	0.292	0.456	2.191
	Resiliensi	0.296	2.725	0.008	0.441	2.270

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar diatas, hasil dari uji multikolinieritas terdapat bahwa Keterampilan Interpersonal (X<sub>1</sub>) memiliki nilai tolerance sebesar 0,573, Variabel *Problem Solving* (X<sub>2</sub>) memiliki nilai tolerance sebesar 0,456, dan Variabel Resiliensi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai tolerance sebesar 0,441. dari ketiga nilai tersebut sudah melebihi dari nilai 0,10 serta nilai dari VIF tidak melebihi dari nilai 10.0. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi mutikolonieritas serta nilai dari VIF tidak melebihi dari nilai 10.0.

**Tabel 3 Koefisien**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		1.179	0.241		
	Keterampilan Interpersonal	0.114	0.847	0.399	0.573	1.747
	Problem Solving	0.051	0.342	0.733	0.456	2.191
	Resiliensi	-0.172	-1.124	0.264	0.441	2.270

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Gambar diatas dijelaskan bahwa nilai signifikan (Sig.) ketiga variabel lebih dari 0,05 . Maka dari itu gejala heterokedastisitas tidak terjadi pada ketiga variabel.

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients Beta		T	Sig.
1	(Constant)	0.847	1.972	0.429	0.669
	Keterampilan Interpersonal	0.212	0.051	4.189	0.000
	Problem Solving	0.072	0.068	1.060	0.292
	Resiliensi	0.191	0.070	2.725	0.008

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Menurut Tabel diatas, penelitian ini memiliki tiga variabel bebas dan satu variabel terikat; untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis regresi linear berganda digunakan. Penelitian ini melihat bagaimana beban kerja, stres kerja, dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Hasil persamaan berikut dapat disimpulkan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel diatas:

$$y=0.847+0.212(X1)+0.072(X2)+0.191(X3)$$

$$Y=a+b1. x1 +b2.x2 +b3.x3$$

- 1) Nilai a adalah 0.847 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel blm dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Keterampilan Interpersonal(x1), variabel Problem Solving (x2), dan Resiliensi (x3). Jika variabel independent tidak ada, maka variabel Kesiapan Kerja tidak mengalami perubahan
- 2) b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,212 menunjukan bahwa variabel keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel keterampilan interpersonal akan memengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,212 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- 3) b2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,072 menunjukan bahwa variabel problem solving mempunya pengaruh positif terhadap variabel kepusan kerja yang berarti

bahwa setiap kenaikan 1 variabel problem solving akan memengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,072 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

- 4) b3 (nilai koefisien regresi x3) sebesar 0,191 menunjukkan bahwa variabel resiliensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel resiliensi akan memengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,191 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- 5)

**Tabel 5**  
**Model Summary**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	0.506	0.490	2.062

a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Keterampilan Interpersonal, Problem Solving

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

**Sumber : Olah Data Peneliti, 2024**

Hasil summary koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,506 atau 50,6%. Ini berarti bahwa variabel-variabel yang diteliti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 6**  
**Koefisien**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model				Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	0.847	1.972		0.429	0.669
	Keterampilan Interpersonal	0.212	0.051	0.399	4.189	0.000
	Problem Solving	0.072	0.068	0.113	1.060	0.292
	Resiliensi	0.191	0.070	0.296	2.725	0.008

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

**Sumber : Olah Data Peneliti, 2024**

Kriteria pengujian dalam uji t yaitu  $H_0$  diterima apabila nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Sebaliknya,  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansinya kurang dari sama dengan 0,05. Berdasarkan Tabel 6 hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel keterampilan interpersonal ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4,189 > 1,988$  serta nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia ( $Y$ ) dengan arah koefisien positif. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan

bahwa keterampilan interpersonal (X1) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z terutama yang mengikuti ORMAWA (Y) dapat **diterima**.

- 2) Variabel *problem solving* (X2) memiliki t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $1,060 < 1.988$  serta nilai signifikansinya 0,292 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Problem Solving* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z (Y) dengan arah koefisien positif. Dengan demikian, hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa *Problem Solving* (X2) tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z (Y) dan **ditolak**.

Variabel resiliensi (X3) memiliki t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $2,725 > 1.988$  serta nilai signifikansinya 0,008 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Resiliensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z (Y) dengan arah koefisien positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Resiliensi (X3) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z (Y) dapat **diterima**

**Tabel 7 Hasil Uji Statistik F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.707	3	137.902	32.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	403.929	95	4.252		
	Total	817.636	98			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Keterampilan Interpersonal, Problem Solving

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Menurut Tabel 7, hasil uji F menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar 32,433 lebih besar dari 3,09, dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal, *problem solving*, dan resiliensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA. Dengan kata lain, hipotesis ke empat menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal, *problem solving* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA **diterima**.

**1) Pengaruh keterampilan interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA**

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan bersignifikan pelatihan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA Universitas Dian Nusantara. sebesar  $4,189 > 1.661$  serta nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z yang mengikuti ORMAWA.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari 5 dimensi (kemampuan menyelesaikan konflik, kemampuan inisiatif, kemampuan untuk dukungan emosional, kemampuan untuk bersifat terbuka, kemampuan bersifat asertif) atau 5 indikator keterampilan interpersonal yaitu Kemampuan untuk Mengidentifikasi Solusi, Kemampuan untuk Mengidentifikasi Kesempatan, Kemampuan Empati, Kemampuan untuk Menerima Umpan Balik, Kemampuan untuk Mengungkapkan Kebutuhan yang terstruktur yang dijabarkan menjadi 12 item pernyataan dengan nilai rata rata keseluruhan item adalah 44,01. Item pernyataan

dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item ke-11 dengan nilai rata rata 4.28. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan item ke-10 dengan nilai rata -rata 2.65.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aprianus Telaumbanua, 2024) menyatakan soft skill, seperti keterampilan interpersonal meliputi kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran, dan integritas diri, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan mahasiswa untuk bekerja di era Revolusi Industri 4.0 dan membuat mereka yakin dengan pilihan karir mereka.

Penelitian lain juga menemukan bahwa berkomunikasi dengan orang lain dengan lebih baik akan membuat siswa lebih siap untuk Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal sangat penting untuk mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia kerja (Safitri et al., 2019).

Dengan begitu penelitian ini menyatakan bahwa Keterampilan Interpersonal berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan dapat ditingkatkan dengan mengikuti dan turut aktif dalam setiap kegiatan di dalam organisasi dengan catatan juga mengambil bagian keanggotaan yang aktif dan tidak pasif sehingga dapat melatih komunikasi untuk mengungkapkan kebutuhan di dalam organisasi serta meningkatkan kemampuan untuk menerima umpan balik yang nanti nya juga akan terjadi di dunia atau lingkungan kerja.

## 2.) Pengaruh *problem solving* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA

Variabel *problem solving* (X2) memiliki t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $1,060 < 1,661$  serta nilai signifikansinya 0,292 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Problem Solving* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen Z yang mengikuti ORMAWA dengan arah koefisien positif. Dengan demikian, hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa *Problem Solving* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen Z.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari 5 dimensi (mengambil keputusan, membangun proses pemecahan masalah, mengordinasikan masalah, menemukan masalah, penyelesaian masalah) atau 7 indikator *problem solving* yaitu penyampaian ide melalui tulisan, berkomunikasi dengan latar budaya berbeda, justifikasi terhadap suatu masalah, mengakomodasi seseorang ke suasana kerja yang beragam, membuat kesimpulan berdasarkan bukti valid, menemukan ide baru melalui internet (AI), menyelesaikan masalah dengan menggunakan internet (AI) yang terstruktur yang dijabarkan menjadi 11 item pernyataan dengan nilai rata rata keseluruhan item adalah 39,58. Item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item ke-7 dengan nilai rata rata 4.15. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan item ke-10 dengan nilai rata -rata 2.72.

Pada penelitian (Nilamsari, 2023) dan (Siregar et al., 2024) beberapa faktor lain, seperti penilaian diri, informasi terkait pekerjaan, pemilihan tujuan, dan perencanaan juga mempengaruhi kesiapan kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan *problem solving* semata dan tempat bekerja dengan organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga korelasi nya tidak berhubungan langsung dengan kesiapan kerja, dan juga organisasi mahasiswa tidak memberikan kontribusi yang terlalu besar terhadap peningkatan kemampuan *problem solving* mahasiswa.

Proses *problem solving* dapat menjadi tidak efektif karena beberapa faktor, seperti ketergantungan pada faktor lain, keterlambatan implementasi, dan kurangnya kemampuan pemecahan masalah sesuai dengan penelitian (Bariyyah, 2021) yang juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat kemampuan mahasiswa untuk menyelesaikan masalah berdasarkan jenis kelamin. Skill *problem solving* rata-rata mahasiswa laki-laki dan perempuan sama.

Tidak semua orang sama dalam hal menyelesaikan masalah. Ada yang dengan mudah menemukan solusi, sementara yang lainnya mungkin membutuhkan waktu lebih

lama atau bantuan dari orang lain, setiap mahasiswa bisa menyelesaikan masalah yang sama tetapi diperlukan keterampilan pendukung untuk mempercepat proses dari *problem solving* tersebut, sehingga pada penelitian ini variabel *problem solving* dinyatakan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja.

### **3.) Pengaruh resiliensi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA Universitas Dian Nusantara. sebesar  $2,725 > 1.661$  serta nilai signifikansinya  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Artinya resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z yang mengikuti ORMAWA.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari 4 dimensi (Determination, Endurance, Adaptability, Recuperability) atau 4 indikator resiliensi yaitu ketahanan terhadap umpan balik negatif, kapasitas untuk menghadapi, tuntutan/tantangan kerja yang bersaing, kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali, memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dengan dimensi dan indikator yang terstruktur yang dijabarkan menjadi 9 item pernyataan dengan nilai rata rata keseluruhan item adalah  $32,85$ . Item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item ke-3 dengan nilai rata rata  $4.19$ . Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan item ke-8 dengan nilai rata -rata  $3.09$

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wiharja MS et al., 2020) di mana keputusan yang dibuat oleh mahasiswa untuk memperoleh kemampuan dengan menyelesaikan berbagai tingkat kesulitan tugas, menumbuhkan kepercayaan diri, dan menguasai pekerjaan dalam berbagai situasi yang mungkin terjadi dapat mempengaruhi seberapa siap mereka untuk memasuki dunia kerja, baik di dunia usaha maupun industri.

Selain itu penelitian ini didukung juga oleh penelitian (Chandhika & Saraswati, 2019) dimana resiliensi memungkinkan individu untuk bangkit dari kegagalan dan belajar dari kegagalan tersebut. Ini akan meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi karena karyawan berharap hasil kerja mereka akan dihargai oleh perusahaan.

Pada penelitian ini menyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, dan hal ini berkorelasi erat dengan pengalaman organisasi mahasiswa. Pengalaman di organisasi membantu mahasiswa tumbuh menjadi lebih tahan terhadap kesulitan dan situasi yang berbeda, yang membantu mereka belajar dari kesalahan mereka dan mengatasi kegagalan. Dengan demikian, mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi karena mereka telah terbiasa menghadapi berbagai tantangan dan beradaptasi dalam berbagai situasi, sehingga meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

### **4.) Pengaruh keterampilan interpersonal, *problem solving*, resiliensi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal, *problem solving*, resiliensi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA dan sejalan dengan teori penelitian (Wardani et al., 2021) seluruh komponen keterampilan menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu mahasiswa dan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Hasil uji F dapat diketahui bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  sebesar  $32,433 > 3,09$ , serta nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan, kemampuan kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil summary koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah  $0,506$  atau  $50,6\%$ . Ini berarti bahwa variabel-

variabel yang diteliti memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa gen z yang mengikuti ORMAWA sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Ketarampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA sebagai salah satu alasan mahasiswa menjadi lebih siap di dunia kerja.
- 2) *Problem solving* tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA dikarenakan masih ada variabel lain yang korelasi nya lebih berhubungan secara langsung terhadap kesiapan kerja terutama yang mengikuti ORMAWA dan juga mahasiswa sudah terbiasa menemukan pemecahan masalah yang terjadi di dalam organisasi yang mereka ikuti. *Problem solving* adalah keterampilan penting, tetapi kesiapan kerja juga memerlukan keterampilan teknis dan soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi. Ormawa mungkin tidak dapat mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja dengan hanya mengajarkan *problem solving*.
- 3) Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA karena resiliensi dipengaruhi yang mencakup keteguhan, ketahanan, kemampuan beradaptasi, dan pemulihan. Keteguhan dan ketahanan membantu mereka menghadapi tantangan, sementara kemampuan beradaptasi dan pemulihan membantu mereka menyesuaikan diri dan pulih dari stres. Kombinasi kualitas ini meningkatkan ketahanan mental mereka dan mempersiapkan mereka untuk dunia kerja.
- 4) Kesiapan kerja mahasiswa Gen Z yang mengikuti ORMAWA bergantung pada tanggung jawab, fleksibilitas, komunikasi, pandangan diri, dan kesehatan dan keselamatan dalam konteks mental. Tanggung jawab menunjukkan disiplin, fleksibilitas memungkinkan penyesuaian, komunikasi mendukung kerja sama, dan pandangan diri meningkatkan pertumbuhan. Secara keseluruhan, keterampilan interpersonal, *problem solving*, dan resiliensi berkontribusi sebesar 50,6% terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z dalam ORMAWA.

## REFERENSI

- Agtovia Frimayasa, SE, MM, C., Dr. Yanthy Herawaty Purnama, S.Pd, M.SI, C., Ibnu Haris Nasution, SE, MM, C. R., & S.PdI, MM, C. (2023). *KOMPUTER UNTUK PENELITIAN ( Panduan Praktis Menggunakan SPSS Untuk Penelitian dan Skripsi )* (C. Fathihani, SE, MM (ed.); 1st ed.). CV HEI PUBLISHING INDONESIA.
- Aprianus Telaumbanua, A. T. (2024). *PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL MAHASISWA TERHADAP KESIAPAN KERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. *Jurnal Suluh Pendidikan (JSP)*, 12(2).
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Bariyyah, K. (2021). *Problem solving skills: essential skills challenges for the 21st century graduates*. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.29210/120212843>

- Bawazir, M. M. F., & Suhana, S. (2023). Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. *Jesya*, 6(2), 2277–2288. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1123>
- Cahyaningtyas, S. P. (2021). HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN INTERPERSONAL DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran Modal Psikologis Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 179. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Dingot Hamonangan Ismail, Joko Nugroho, T. R. (2023). Literature Review: Soft Skill Needed by Gen Z in the Era RI 4.0 and Society 5.0. *Majalah Ilmiah Bijak*, 20(1), 119–131. <https://doi.org/10.31334/bijak.v20i1.3119>
- Dr. H. Fuad Nashori, M.Si., M. A., & Iswan Saputro, S.Psi., M. P. (2020). Psikologi Resiliensi. In P. Dr. H. Fuad Nashori, M.Si., M.Ag., Psikolog Iswan Saputro, S.Psi., M.Psi. (Ed.), *Universitas Islam Indonesia* (1st ed., Issue 1). Universitas Islam Indonesia. [https://www.researchgate.net/publication/351283333\\_Psikologi\\_Resiliensi](https://www.researchgate.net/publication/351283333_Psikologi_Resiliensi)
- Felita, A. P. (2023). Pengaruh Resiliensi terhadap Work Readiness pada Mahasiswa Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Universitas Padjadjaran. 30.
- Firdausi, Siti Khadijah, A. (2024). Apa Itu Uji Multikolinearitas? Ini Pengertian dan Caranya! *Dibimbing.Id*. <https://dibimbing.id/blog/detail/apa-itu-uji-multikolinearitas-ini-pengertian-dan-caranya>
- Intan Mir'atannisa, Mutiara Rusmana, Nandang Budiman, N. (2019). Kemampuan Adaptasi Positif Melalui Resiliensi. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 3(2), 70–76. [http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative\\_counseling](http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling)
- Karimuddin Abdullah; Misbahul Jannah; Ummul Aiman; Suryadin Hasda; Zahara Fadilla; Taqwin; Masita; Ketut Ngurah Ardiawan; Meilida Eka Sari. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In M. P. Nanda Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini* (Juli 2002). Yayasan Penerbit Muhammad Zain.
- Kusdiana Safitri, Shinta Mayasari, R. W. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Seni Tari FKIP Universitas Lampung. ... (Jurnal ....
- LeBlanc, J. (2024). Bridging the Gap: Understanding the Workplace Environment and Leadership Preferences of Generation Z. *Journal of Business and Management Studies*, 9. <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Nihlatin Nisa, A., Puji Sugiharto, D. Y., & Awalya, A. (2021). The Relationship between Creative Thinking, Problem Solving Skills, and Self Efficacy with Work Readiness. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(1), 8–13. <https://doi.org/10.15294/jubk.v9i1.45230>
- NILAMSARI, R. (2023). Pengaruh Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving Terhadap Work Readiness pada Mahasiswa Tingkat Akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung. 71. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Nofriza, F., Wardani, C. D. S., & Sagita, D. D. (2020). Rasch Analysis: Academic Resilience of Students Based on Gender. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 4, 86–91. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31100/jurkam.v4i1.592>
- Pamungkas, A. H., & Yuwono, S. (2021). Hubungan antara soft skill problem solving dengan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. 23.

- [https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/91305%0Ahttps://eprints.ums.ac.id/91305/1/NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/91305%0Ahttps://eprints.ums.ac.id/91305/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf)
- Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, MS;Denok, Sunarsi, S.Pd., M.M., Ch. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Della (ed.); Issue 112). Pascal Books.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Safitri, R. D., Mayangsari, M. D., & Erlyani, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (Ppl) Dalam Memasuki Dunia Kerja Di Stkip Pgrj Banjarmasin the Effect of Interpersonal Communication on Work Readiness of Students Practical Field Experience i. *Jurnal Kognisia*, 2(2), 102–110.
- SARISKI, A. (2022). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA, 15.
- Sartika, D., & Nengsi, A. R. (2022). Work Readiness of Graduates Responding to User Needs for a “Ready to Work” Workforce from University Perspective. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 6(1), 37–50. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v6i1.490>
- Satrio Pangarso Wisanggeni, Sri Rejeki, R. S. W. (2024). Lapangan Kerja Menyempit, Gen Z Makin Terimpit?., *KOMPAS.Id*. <https://www.kompas.id/baca/investigasi/2024/05/19/lapangan-kerja-menyempit-gen-z-makin-terimpit>
- Siregar, S., Harahap, V. O. P., Siregar, K. R. D. P. T., & Pristiani, R. L. (2024). Hubungan Kemampuan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Pariwisata di SMK Negeri 1 Binjai. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)* |, 10(1), 101–112.
- Wardani, F. K., Isnain, A., Alifah, A. N., Khasanah, P. U., Nabila, F. A., P, S. I., Astikawati, H., & Husna, A. N. (2021). The Construction of Work Readiness Scale. *The 14th University Research Colloquium*, 78–87. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1774>
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Wulandari, S. P. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Mindset Terhadap Kesiapan Mahasiswa Memasuki Dunia Kerja Di Era 4.0. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 6(11), hal 33.
- Zhafirah, H., Prastika, A., Thoyyibah, K., Firman, M., Arbi, M., & Winaryati, E. (2022). Analisis critical thinking dan problem solving mahasiswa Pada Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 5(2), 691–701.