

**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*****Lisa Kartika Rahmawati, Binti Muchsini**

Universitas Sebelas Maret

lisakartika207@student.uns.ac.id**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *learning agility* terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian akuntansi pada SMK Negeri di Karanganyar. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu *learning agility* dan variabel terikat (Y) yaitu kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Responden penelitian ini adalah siswa Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga pada SMK Negeri di Karanganyar sebanyak 137 siswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Uji prasyarat menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* dan uji linearitas *deviation from linearity* pada taraf 0,05. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t atau *t-test*. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *learning agility* (X) sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi yang sebesar 0,649 atau 64,9% besarnya kontribusi yang diberikan variabel *learning agility* terhadap variabel kesiapan kerja. Dari hasil uji t dari setiap indikator dalam *learning agility* (*people agility, result agility, mental agility, dan change agility*) menunjukkan bahwa setiap indikator berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kata kunci: Kesiapan Kerja, *Learning Agility*, Akuntansi**Abstract**

The aim of this research is to find out whether there is an influence between learning agility on the work readiness of students in accounting skills programs at State Vocational Schools in Karanganyar. The independent variable (X) in this research is learning agility and the dependent variable (Y) is work readiness. This research uses quantitative correlational methods. The respondents of this research were 137 students from the Institutional Accounting and Financial Skills Program at State Vocational Schools in Karanganyar. The sampling technique uses random sampling. Data was collected by distributing questionnaires. The prerequisite test uses the One Sample Kolmogorov Smirnov normality test and the deviation from linearity linearity test at the 0,05 level. The hypothesis test used is the t test or t-test. Based on partial research results (t test), it is known that the significance value of the learning agility variable (X) is $0.001 < 0.05$ with a coefficient of determination value of 0.649 or 64.9% of the contribution given by the learning agility variable to the work readiness variable. The results



of the *t* test for each indicator in learning agility (people agility, result agility, mental agility, and change agility) show that each indicator has on work readiness. So it can be concluded that learning agility has a significant effect on work readiness..

Keywords: Work Readiness, Learning Agility, Accounting

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan Lembaga Pendidikan formal yang menyediakan pendidikan kejuruan pada Tingkat menengah. Tujuan utama dalam pembelajaran di SMK yaitu mempersiapkan dan membentuk lulusan yang siap memasuki dunia kerja, baik sebagai tenaga kerja maupun berwirausaha. Idealnya, lulusan SMK diharapkan menjadi calon pekerja yang *up-to-date* (Baiti & Munadi, 2014) dan mampu mengikuti perkembangan industri. Namun, realitas menunjukkan bahwa banyak lulusan SMK belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.

Riset menemukan bahwa 12% siswa SMK belum bekerja, dengan kompetensi yang belum sesuai dengan kualifikasi di sektor usaha tempat mereka bekerja (Puslitjak, 2021). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2023, terdapat 799 juta pengangguran di Indonesia, dengan 5.83% dari usia penduduk kerja. Dari jumlah pengangguran tersebut, lulusan SMK merupakan yang terbanyak dengan tingkat pengangguran 9.60%.

Selain itu, studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara terhadap 22 siswa SMK Swasta di Karanganyar menunjukkan bahwa tingkat optimisme mereka terhadap mendapatkan pekerjaan setelah lulus masih rendah. Hanya 27% siswa yang yakin siap bekerja setelah lulus, sementara sisanya merasa belum siap. Banyak siswa lulusan SMK yang terserap di dunia kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan lapangan pekerjaan yang tersedia juga tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja setiap tahun.

Saat ini, kita berada dalam era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan penerapan teknologi canggih seperti digitalisasi dan robotika. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak sekolah harus membekali lulusannya dengan berbagai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kerja di bidang kejuruan, termasuk kompetensi digital. Namun, kesiapan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia belum menunjukkan hasil yang memuaskan, dengan Indonesia menempati peringkat ke-46 dari 63 negara dalam *IMD World Talent Report 2020*. Faktor kesiapan sumber daya manusia melibatkan kemampuan sistem pendidikan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang siap bekerja sesuai dengan permintaan perusahaan.

Kesiapan kerja yaitu kondisi keseluruhan seseorang yang mencakup kematangan fisik, mental, dan pengalaman, serta adanya keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Bunney et al. (2015) menyatakan bahwa *soft skills* merupakan salah satu yang mempengaruhi kesiapan kerja, karena siswa akan bertemu dengan banyak orang dan dihadapkan pada kondisi yang tidak terduga. *Soft skills* seperti kemampuan beradaptasi, kreatif, dan inovatif, yang tercakup dalam konsep *learning agility*.



Learning agility adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari lingkungan kerja. *Learning agility* juga diartikan sebagai kemauan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru (Azhar et al., 2024). *Learning agility* adalah prediktor yang lebih baik untuk kinerja tinggi dibandingkan dengan IQ dan sifat kepribadian (Yadav & Dixit, 2017). Dengan seorang karyawan memiliki kemampuan *learning agility* akan mempengaruhi kinerjanya terhadap perusahaan (Salsabila & Megawaty, 2023). Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, mahir, dan dapat menggunakan potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *learning agility* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga di Karanganyar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pentingnya *learning agility* dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan SMK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif untuk menguji teori tentang ada atau tidaknya pengaruh *learning agility* terhadap kesiapan kerja siswa sedangkan metode korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel penelitian. Variabel independen penelitian ini adalah *learning agility* (X) dan untuk variabel dependen yaitu kesiapan kerja (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling yaitu kedudukan sampel pada populasi tersebut adalah sama.

Penelitian dilakukan pada siswa kelas XI dan XII Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga pada SMK Negeri Karanganyar. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket tertutup dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model rating scale menginstruksikan responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dengan skala 1-5. Untuk mengukur tingkat *learning agility* peneliti melibatkan dimensi *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility* (Lombardo & Eichinger, 2000). Adapun indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini mengadopsi dari indikator indikator yang dikemukakan oleh Khadifa et al., (2018) yaitu *self awareness*, *skills*, *flexibility*, *problem solving* dan *communication*. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji-t yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara parsial antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:



H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *learning agility* (*people agility, result agility, mental agility, dan change agility*) (X) terhadap kesiapan kerja siswa (Y) program keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga di SMK Karanganyar.

H_a : Terdapat pengaruh antara *learning agility* (*people agility, result agility, mental agility, dan change agility*) (X) terhadap kesiapan kerja siswa (Y) program keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga di SMK Karanganyar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah mendapatkan data dari kuesioner yang telah dibagikan kepada siswa. Kemudian data tersebut akan diuji normalitas dan linearitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dan linear. Uji normalitas dan linearitas ini dilakukan sebagai uji prasyarat untuk melakukan uji hipotesis yang mengharuskan data berdistribusi normal dan hubungan antara kedua variabel tersebut linear.

Hasil Penelitian

Variabel Y dalam penelitian ini yaitu kesiapan kerja siswa dan variabel X yaitu *learning agility* yang datanya diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada siswa. Berikut data statistik variabel kesiapan kerja:

Table 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja

Interval Kelas	Frekuensi	Presentase (%)
37-41	2	1,5
42-46	10	7,3
47-51	30	21,9
52-56	43	31,4
57-61	36	26,3
62-66	13	9,5
67-71	1	0,7
72-76	2	1,5
Total	137	100,0

Table 2. Deskripsi Data Variabel Kesiapan Kerja

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Var
Kesiapan Kerja	137	37	75	54,61	6,041	36,489

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai modus terdapat di kelas interval 52-56 sejumlah 43, maka dapat dijelaskan bahwa paling banyak siswa yaitu sejumlah 43 siswa memiliki total nilai kesiapan kerja antara 52 hingga 56. Nilai mean untuk variabel kesiapan kerja sebesar 54,61 sehingga terdapat 72 responden berada dibawah nilai rata-rata dan 65 responden berada diatas nilai rata-rata, maka dapat disimpulkan bahwa nilai responden berada dibawah nilai rata-rata sehingga diartikan bahwa kesiapan kerja siswa SMK N karanganyar perlu ditingkatkan. Adapun hasil data statistik variabel *learning agility* adalah sebagai berikut



Table 3. Distribusi Frekuensi Variabel *Learning Agility*

Interval Kelas	Frekuensi	Presentase (%)
50-55	5	3,6
56-61	22	16,1
62-67	32	23,4
68-73	42	30,7
74-79	17	12,4
80-85	14	10,2
86-91	2	1,5
92-97	3	2,2
Total	137	100,0

Table 4. Deskripsi Data Variabel Kesiapan Kerja

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Var
Kesiapan Kerja	137	50	95	69,23	8,520	72,588

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai modus terdapat di kelas interval 68-73 sejumlah 42, maka dapat dijelaskan bahwa paling banyak siswa yaitu sejumlah 42 siswa memiliki total nilai *learning agility* antara 68 hingga 73. Nilai mean untuk variabel kesiapan kerja sebesar 69,23, sehingga terdapat 64 responden berada diatas nilai rata-rata dan 73 responden berada dibawah nilai rata-rata, maka dapat disimpulkan bahwa nilai responden berada di atas nilai rata-rata sehingga diartikan bahwa kesiapan kerja siswa SMK N karanganyar perlu ditingkatkan.

Sebelum melakukan uji hipotesis, langkah selanjutnya adalah melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas yang digunakan adalah *One Sample Kolmogrov Smirnov* Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 5. Hasil Uji Normalitas

N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Asymp. Sig. (2-tailed) ^c
	Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative	
137	.0000000	3.57836456	0,51	0,51	-.034	.200 ^d

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai *Asymp. Sig* 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji prasyarat lain yang digunakan adalah uji linearitas. Uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* dengan membandingkan nilai signifikansi pada *deviation from linearity* pada taraf 0.05. Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity Sig.
Kesiapan Kerja * <i>Learning Agility</i>	.196

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,196 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *learning agility*



dengan kesiapan kerja. Setelah data memenuhi uji normalitas dan uji linearitas maka langkah selanjutnya menguji hipotesis penelitian. Adapun hasil dari uji hipotesis sebagai berikut:

Table 7. Uji Hipotesis (T-Test)

Data	Hasil Statistik
Jumlah Responden	137
α	0,05
Sig. (2-tailed)	0,000
R	0,806
R Square	0,649
F hitung	249,703

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *learning agility* (X) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *learning agility* berpengaruh terhadap kesiapan kerja maka hipotesis diterima.

Adapun hasil Uji t tiap indikator *learning agility* terhadap kesiapan kerja pada tabel dibawah ini:

	F hitung	Sig
<i>People Agility</i>	103,775	0,000
<i>Result Agility</i>	144,413	0,000
<i>Mental Agility</i>	108,887	0,000
<i>Change Agility</i>	83,998	0,000

- a. Hasil Uji Regresi Sederhana *People agility* terhadap Kesiapan Kerja: Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 yang mana nilainya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa terdapat pengaruh indikator *people agility* terhadap variabel kesiapan kerja
- b. Hasil Uji Regresi Sederhana *Result agility* terhadap Kesiapan Kerja: Berdasarkan data diatas didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ artinya bahwa terdapat pengaruh indikator *result agility* terhadap kesiapan kerja.
- c. Hasil Uji Regresi Sederhana *Mental agility* Terhadap Kesiapan Kerja: Berdasarkan data diatas didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ artinya bahwa terdapat pengaruh indikator *result agility* terhadap kesiapan kerja
- d. Pengaruh *Change agility* Terhadap Kesiapan Kerja: Berdasarkan data diatas didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ artinya bahwa terdapat pengaruh indikator *change agility* terhadap kesiapan kerja.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.646	3.592



Nilai koefisien detriminasi yang terlihat dalam kolom R square menunjukkan angka sebesar 0,649 yang berarti besarnya kontribusi yang diberikan variabel *learning agility* terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 64,9%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning agility* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian akuntansi di SMK Negeri Karanganyar. Hal tersebut dibuktikan adanya hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azhar et al. (2024) yang menyatakan bahwa *learning agility* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Maka dapat diartikan bahwa apabila *learning agility* yang tinggi maka kesiapan kerja juga akan tinggi. Berikut ini adalah penjelasan dari hasil analisis data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh *people agility* terhadap kesiapan kerja

People agility yaitu terkait bagaimana seseorang merespon orang lain dalam situasi yang berbeda, fleksibel dan dapat menyesuaikan diri terhadap kebutuhan (Dai et al., 2018) Saat ini teknologi semakin berkembang komunikasi dapat dilakukan melalui teknologi. Hal ini akan berpengaruh dengan cara generasi milenial berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja yang berbeda generasi. Komunikasi yang instan dan terus menerus akan menimbulkan terganggunya alur kerja di tempat kerja (Meola, 2016). Maka individu harus memiliki kemampuan *people agility* agar mampu menyesuaikan dengan berbagai macam orang pada kondisi yang dinamis.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa untuk indikator *people agility* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dengan pengaruh. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabila & Megawaty (2023) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara skor *people agility* terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *people agility* pada pegawai maka semakin baik kinerja seseorang dalam bekerja. Kinerja yang baik akan membuat seseorang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, maka orang tersebut dapat dikatakan siap untuk bekerja.

2. Pengaruh *result agility* terhadap kesiapan kerja

Result agility didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang efektif dan efisien dalam situasi yang berbeda dan dinamis. Dalam konteks kerja, *result agility* berarti kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pelanggan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa untuk indikator *result agility* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabila & Megawaty (2023), Mitchinson dan Morris (2012) yang menyatakan bahwa individu dengan skor *result agility* yang tinggi akan menerima tanggung jawabnya dengan baik.

3. Pengaruh *Mental agility* terhadap kesiapan kerja

Mental agility atau ketangkasan mental adalah kemampuan individu untuk berpikir cepat, fleksibel, dan kreatif dalam menghadapi situasi yang kompleks dan berubah-ubah. Ketangkasan mental memainkan peran penting dalam kesiapan kerja karena dunia kerja modern menuntut adaptasi yang cepat dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara efektif.



Berdasarkan hasil penelitian nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dari data tersebut maka disimpulkan berdasarkan pedoman pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Sig.) < 005 maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Nilai (Sig.) 0,000 < 0,05, artinya bahwa indikator variabel *learning agility* yaitu untuk indikator *mental agility* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Howard (2017) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara skor *mental agility* dengan kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi *mental agility* maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

4. Pengaruh *change agility* terhadap kesiapan kerja

Change agility yaitu mengacu pada individu yang suka bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan cepat secara efektif. Individu yang memiliki *change agility* memiliki ciri-ciri rasa ingin tahu, suka bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,000 yang artinya nilai tersebut < 0,05, berarti menunjukkan adanya pengaruh *change agility* terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salsabila dan Megawaty (2023) yang menemukan bahwa *Change agility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan *Change agility* lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh *learning agility*, terbukti dari hasil penelitian bahwa *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan dengan kesiapan kerja. Indikator-indikator dalam *learning agility* yaitu ada *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Dari setiap indikator tersebut berpengaruh positif dan signifikan dengan kesiapan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika skor *learning agility* siswa mengalami peningkatan maka kesiapan kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,649 maka dapat dikatakan bahwa *learning agility* mempengaruhi sebesar 64,9% terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azhar et al., (2023), Salsabila & Megawaty (2023), Vassallo (2014), Alberts (2014), dan Van Laar et al., (2019) tentang pentingnya pembelajaran aktif, kelincahan, kemampuan beradaptasi, serta kreativitas dan inovasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Z., Jalaludin, D., Ghani, E. K., Ramayah, T., & Nelson, S. P. (2024). Learning agility quotient and work readiness of graduating accounting students: embracing the dynamics of IR4.0. *Accounting Education*, 33(4), 450–472. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2211567>
- Baiti, A. A., & Munadi, S. (2014). Pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2), 164–180. <https://doi.org/10.21831/jpv.v4i2.2543>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Ferbruari2022*.



<https://www.bps.go.id/publication/2022/06/07/c81631f750ee1ece2c3eb276/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2022.html>

- Bunney, D., Sharplin, E., & Howitt, C. (2015). Generic skills for graduate accountants: the bigger picture, a social and economic imperative in the new knowledge economy. *Higher Education Research and Development*, 34(2), 256–269. <https://doi.org/10.1080/07294360.2014.956700>
- Dai, G., P. De Meuse, K., & Tang, K. Y. (2018). The Role of Learning Agility in Executive Career Success : The Results of Two Field Studies Author (s): Guangrong Dai , Kenneth P . De Meuse and King Yii Tang Published by : Pittsburg State University Stable
URL : <https://www.jstor.org/stable/43488163>. *Journal of Managerial Issues*, 25(2), 108–131.
- Institute for Management Development. (2020, November). The IMD World Talent Ranking 2020 Result. Diperoleh 3 Juli 2023 <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-centerrankings/worldtalent-ranking-2020/>
- Khadifa, A., Indriayu, M., & Sudarno (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Banyudono 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1).
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Salsabila, A. T., & Megawaty, M. (2023). Pengaruh Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku Dan Papua. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 189–201. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.3825>
- Van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2019). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 100, 93–104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.06.017>
- Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A Conceptual Model of Learning Agility and Authentic Leadership Development: Moderating Effects of Learning Goal Orientation and Organizational Culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40–51. <https://doi.org/10.1177/0971685816673487>
- Zubir Azhar, et al (2023). Learning agility quotient and work readiness of graduating accounting students: embracing the dynamics of IR4.0. *Accounting Education*, DOI: 10.1080/09639284.2023.2211567.