

## **PENGARUH KEAKTIFAN BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Anastasya Azimah<sup>1</sup>, Shofia Amin<sup>2</sup>, Fitri Chairunnisa<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Jambi

E-mail: \*anastasyazmh02@yahoo.com<sup>1</sup>, shofiaamin@unja.ac.id<sup>2</sup>, fitri\_chairunnisa@unja.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri sebagai variabel intervening pada mahasiswa pengurus HIMAJEMEN Periode 2024/2025 Universitas Jambi. Sampel penelitian sebanyak 94 mahasiswa, menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software Smart PLS* (v.4.1.0.9). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, efikasi diri terbukti memediasi hubungan antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja, sehingga semakin aktif mahasiswa dalam organisasi, efikasi diri mereka meningkat dan kesiapan kerja juga menjadi lebih tinggi.

### **Kata kunci**

**keaktifan berorganisasi, kesiapan kerja, efikasi diri, mahasiswa, HIMAJEMEN**

### **ABSTRACT**

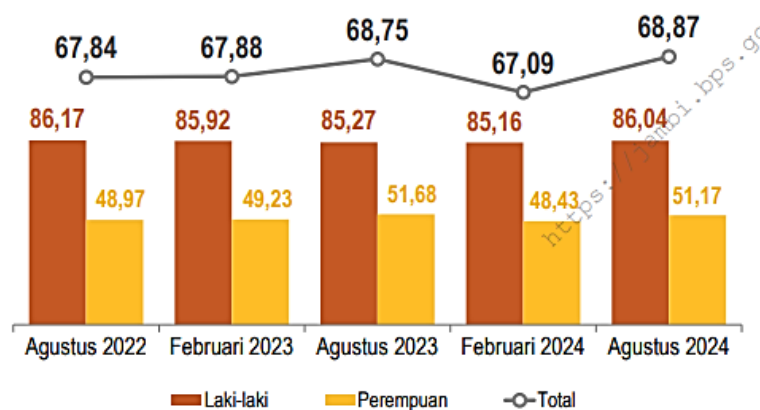
*This study aims to examine the effect of organizational involvement on students' work readiness, with self-efficacy as an intervening variable, among HIMAJEMEN student administrators (2024/2025) at Universitas Jambi. A quantitative approach was applied with purposive sampling of 94 students. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with Smart PLS (v.4.1.0.9). The results indicate that organizational involvement has a significant positive effect on both self-efficacy and work readiness. Furthermore, self-efficacy mediates the relationship between organizational involvement and work readiness. These findings suggest that active participation in student organizations strengthens self-efficacy and provides students with better preparation for entering the workforce.*

### **Keywords**

**organizational involvement, work readiness, self-efficacy, students, HIMAJEMEN**

## **1. PENDAHULUAN**

Saat ini, data dari BPS (Provinsi Jambi, 2024) menunjukkan bahwa, jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2024, naik sebesar 1,78% dibandingkan Februari 2024.



**Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Agustus 2022 s/d Agustus 2024 (%)** Sumber: [www.jambi.bps.go.id](http://www.jambi.bps.go.id)

Meningkatnya angka angkatan kerja ini disebabkan penduduk yang telah menyelesaikan pendidikan, masuk ke pasar kerja dan berstatus sebagai pencari kerja maupun aktif bekerja, hal ini berarti tingkat persaingan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan semakin tinggi. Untuk itu, perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki kesiapan kerja, Agar peluang cepat mendapatkan pekerjaan lebih besar, lulusan harus dibekali dengan keterampilan (Peersia et al., 2024). Namun faktanya, penelitian yang dilakukan (Priyono & Nankervis, 2019) menemukan bahwa Indonesia memiliki kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan industri dengan kemampuan lulusan baru.

Diskusi Naker Fest tahun 2024 yang dilansir dari [antaranews.com](http://antaranews.com) (2024), hasil Riset Populis dan KitaLulus didapati sebanyak 46% perusahaan kesulitan mencari calon karyawan, dikarenakan terdapat kesenjangan dalam beberapa kriteria yang dibutuhkan pemberi kerja dengan tenaga kerja yang tersedia. Riset tersebut menunjukkan pencari kerja di Indonesia belum memiliki pengalaman, keterampilan dan tingkat pendidikan yang cukup. Dalam hal ini, keterlibatan dalam kegiatan organisasi menjadi peran yang ditekankan untuk meningkatkan keterampilan dan pembelajaran (Wu & Fernando, 2023).

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan mahasiswa, baik akademik maupun non-akademik. Salah satu wadah pengembangan tersebut adalah Himpunan Mahasiswa (HIMA) yang berfungsi memfasilitasi kegiatan mahasiswa, meningkatkan prestasi, serta memperkuat hubungan antar mahasiswa. Melalui aktivitas organisasi, mahasiswa berkesempatan melatih keterampilan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan pemecahan masalah, yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Sejalan dengan temuan Rohm (2021), bahwa keterlibatan dalam organisasi kampus merupakan langkah penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan *hard skills* (seperti manajemen proyek) dan *soft skills* (seperti komunikasi interpersonal), yang mana hal itu penting untuk kesuksesan dan dibutuhkan dalam dunia kerja.

Pra-survei kesiapan kerja dilakukan kepada 10 mahasiswa pengurus HIMAJEMEN periode 2024/2025, hasil menunjukkan mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap kesiapan kerja. Namun, masih terdapat responden yang bersikap netral, yang menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa memiliki keyakinan kuat terhadap kesiapan mereka. Dari sisi keaktifan organisasi, pra-survei menunjukkan mayoritas responden (46%) menilai diri mereka aktif, tercermin dari keterlibatan dalam penentuan prioritas tugas, kontribusi pada kegiatan, penyampaian pendapat, serta koordinasi tim. Hasil serupa diperkuat oleh hasil wawancara terhadap lima lulusan yang menyatakan pengalaman berorganisasi membantu mereka mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, terutama dalam hal komunikasi, kerja tim, disiplin, manajemen waktu, pemecahan masalah, dan memperluas jaringan profesional

Selain dipengaruhi pengetahuan dan keterampilan, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pengalaman (Pool & Sewell, 2007) serta faktor internal seperti efikasi diri (Yorke, 2005). *Self efficacy* sendiri merupakan keyakinan individu akan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan perilaku yang dibutuhkan agar berhasil dalam situasi tertentu (Bandura, 1997). Hasil Pra-survei pada 10 mahasiswa pengurus HIMAJEMEN juga menunjukkan efikasi diri berada pada tingkat positif, Hal ini mengindikasikan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri, meskipun tidak merata pada seluruh responden. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara kesiapan kerja yang dirasakan dengan tuntutan nyata di dunia kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang disebar melalui *Google-form*. Melalui rumus slovin tersebut, maka dapat dihitung jumlah sampel secara keseluruhan dengan tingkat kesalahan 5% dengan total sampel 94 responden mahasiswa anggota pengurus HIMAJEMEN periode 2024/2025. Penelitian ini menggunakan skala likert rentang 1 s/d 7 dengan skor akhir berkisaran 94-658. Analisis penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Model (SEM)*, dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat untuk mengolahnya menggunakan bantuan *software Smart PLS (v.4.1.0.9)*. Pengukuran yang dilakukan melalui *outer model* yaitu *convergent validity, discriminant validity, composite reliability (cronbach's alpha)* dan *inner model* dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi (uji hipotesis).

**Tabel 1 Operasional Variabel**

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator
Keaktifan berorganisasi (X), adalah perilaku mahasiswa yang aktif berpartisipasi dalam organisasi internal kampus.	1. Responsivitas	1. Mampu mengatur prioritas utama 2. Memberikan saran, kritik, usulan, untuk kepentingan organisasi (Muin et al., 2022) 3. Menerima perbedaan pendapat
	2. Akuntabilitas	4. Berusaha mencapai target dengan melaksanakan tugas sesuai prosedur 5. Menerima pemberian sanksi atas kesalahan 6. Bersedia memberikan bantuan baik materiil maupun non materiil bagi organisasi (waktu, tenaga, dan pikiran) (Muin et al., 2022)
	3. Keadaptasian	7. Beradaptasi dengan lingkungan baru 8. Selalu terlibat dalam kegiatan organisasi (Muin et al., 2022) 9. Mampu bersosialisasi
	4. Empati	10. Peka terhadap keadaan sekitar 11. Menanggapi secara lisan atau tertulis permasalahan yang ada disekitar (Muin et al., 2022) 12. Menghargai pendapat orang lain
	5. Transparansi Sumber: (Ratminto, 2014)	13. Mengungkapkan pendapat 14. Menyampaikan informasi relevan dan akurat 15. Berkomunikasi, berdiskusi, dan berkoordinasi dengan teman-teman tentang hal-hal yang berkaitan dengan organisasi (Muin et al., 2022)
Kesiapan kerja (Y) adalah kondisi seseorang yang	1. Karakteritik Personal	16. Kesulitan memulai tugas/pekerjaan 17. Anti kritik 18. Tidak menyukai perubahan

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator
memiliki sikap profesionalisme, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk bekerja.	2. Ketajaman Organisasi	19. Memiliki profesionalisme 20. Memiliki inisiatif yang tinggi dalam pekerjaan 21. Dapat menerima kritik dan saran
	3. Kompetensi Kerja	22. Mampu mengikuti perintah atau instruksi 23. Mampu memecahkan masalah 24. Memiliki kemampuan kreatif dan inovatif
	4. Kecerdasan Sosial Sumber: (Caballero et al., 2011)	25. Mudah Beradaptasi 26. Mampu membangun hubungan dengan orang lain 27. Mampu mengekspresikan diri dengan baik
	1. <i>Magnitude</i>	28. Memiliki keyakinan yang kuat 29. Meningkatkan kemampuan dengan menghadapi tantangan 30. Mampu menyelesaikan masalah yang sulit
Efikasi diri (Z) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.	2. <i>Strength</i>	31. Menyelesaikan permasalahan dengan ketenangan berdasarkan kemampuan. 32. Menyelesaikan tugas dengan baik 33. Menyelesaikan tugas dengan tepat
	3. <i>Generality</i> Sumber: (Bandura, 1997)	34. Mengetahui cara mengatasi situasi tidak terduga 35. Mampu menemukan solusi dengan suatu masalah yang dihadapi 36. Mampu menyesuaikan diri dengan situasi Sumber: (Bandura, 1997)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan variabel penelitian. Variabel pada penelitian ini meliputi keaktifan berorganisasi, efikasi diri, dan kesiapan kerja sebagai berikut:

**Table 2. Kesiapan Kerja**

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Karakteristik Personal	559	Sangat siap
2	Ketajaman Organisasi	556,3	Sangat siap
3	Kompetensi Kerja	558,3	Sangat siap
4	Kecerdasan Sosial	569,6	Sangat siap
<b>Rata-rata</b>		560,8	Sangat siap

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Merujuk pada tabel 2 diperoleh bahwa variabel kesiapan kerja menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 560,8, rata-rata tersebut termasuk dalam kriteria skor pada rentang skala 497,1-577,6 dengan kategori sangat siap

**Table 3. Keaktifan Berorganisasi**

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Responsivitas	551	Sangat aktif
2	Akuntabilitas	547,7	Sangat aktif
3	Keadaptasian	549,6	Sangat aktif
4	Empati	549,3	Sangat aktif
5	Transparansi	563	Sangat aktif

<b>Rata-rata</b>	552,1	Sangat aktif
------------------	-------	--------------

Sumber: Data primer diolah, 2025

Merujuk pada tabel 3 diperoleh bahwa variabel keaktifan berorganisasi menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 552,1, rata-rata tersebut termasuk dalam kriteria skor pada rentang skala 497,1-577,6 dengan kategori sangat aktif.

**Table 4. Efikasi Diri**

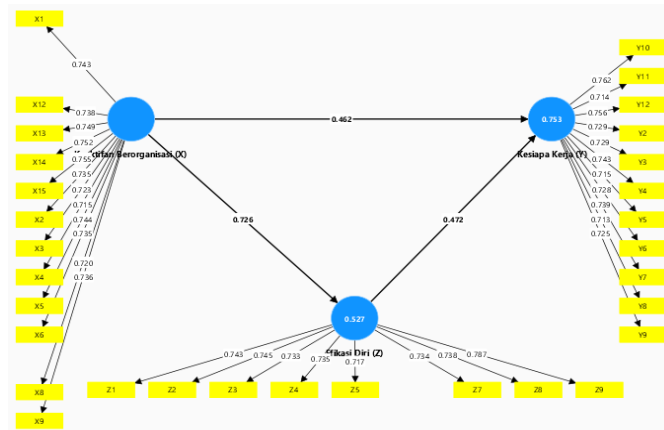
No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Magnitude	580,3	Sangat amat tinggi
2	Strenght	576,3	Sangat tinggi
3	Generality	585,3	Sangat amat tinggi
<b>Rata-rata</b>		580,6	Sangat amat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4 diperoleh bahwa variabel efikasi diri menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 580,6, rata-rata tersebut termasuk dalam kriteria skor pada rentang skala 577,7-658 dengan kategori sangat amat tinggi.

**Outer Model (Model Pengukuran)**

Outer model dilihat dari 3 (tiga) pengukuran, pertama nilai *convergent validity* melalui dua tahap yaitu nilai *loading factor* atau *outer loading* dan Nilai *average extracted (AVE)*, kedua *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*, dan ketiga *composite reliability (cronbach's alpha)*.



**Gambar 1. Outer Model**

Sumber: Data diolah SmartPLS v.4.1.0.9, 2025

Gambar 2 merupakan hasil pengujian validitas dan reliabilitas setelah dilakukan eliminasi pada konstruk yang sebelumnya tidak valid. Menurut Ghazali (2020) nilai >0,70 dianggap relevan dan dapat memberikan wawasan yang berarti terhadap konstruk konstruk yang diukur.

**Table 4. Composite reliability dan Average Variance Extraced (AVE)**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average Variance Extraced (AVE)
Efikasi Diri (Y)	0.883	0.907	0.550
Keaktifan Berorganisasi (X)	0.924	0.935	0.544
Kesiapan Kerja (Y)	0.914	0.927	0.536

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menurut (Ghozali & Latan, 2020) nilai AVE yang direkomendasikan untuk validitas konvergen >0,50. Dalam penelitian ini, semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* >0,70 sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan, artinya memenuhi kriteria yang diinginkan.

#### Inner Model (Model Struktural)

Evaluasi tahap ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria nilai *R-Square* ( $R^2$ ) dan nilai signifikansi (*path coefficient*).

**Table 5. R-Square**

Variabel	R-square
Efikasi Diri	0.527
Kesiapan Kerja	0.753

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R-square efikasi diri 0.527 maka dapat diartikan bahwa keaktifan berorganisasi dapat menjelaskan variabel efikasi diri sebesar 52,7% dan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Maka, pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap efikasi diri masuk ke dalam kategori sedang. Sedangkan variabel kesiapan kerja sebesar 0.753 dapat diartikan bahwa keaktifan berorganisasi dan efikasi diri bersama-sama menjelaskan kesiapan kerja sebesar 75,3% dan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Maka diketahui bahwa pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja masuk kedalam kategori tinggi.

Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping* dalam *software SmartPLS v.4.1.0.9*. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan nilai *P-values*. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima jika *P-value* <0,05 dan *T-Statistic* >1,96. Tabel 6 merupakan tabel kalkulasi dari perhitungan nilai hipotesis:

**Tabel 6. Path Coefficient dan Specific Indirect Effects**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Keaktifan Berorganisasi (X) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.462	0.466	0.071	6.476	0.000

Keaktifan Berorganisasi (X) -> Efikasi Diri (Z)	0.726	0.731	0.049	14.683	0.000
Efikasi Diri (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.472	0.470	0.070	6.704	0.000
Keaktifan Berorganisasi (X) -> Efikasi Diri (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.343	0.344	0.057	5.979	0.000

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan hasil perhitungan melalui *software Smart PLS (v.4.1.0.9)* diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

**H1: Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.**

**Hipotesis pertama diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, peningkatan keaktifan berorganisasi akan mempengaruhi peningkatan kesiapan kerja. Semakin aktif mahasiswa dalam mengikuti kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya.

**H2: Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.**

**Hipotesis kedua diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Artinya, peningkatan keaktifan berorganisasi akan mempengaruhi peningkatan efikasi diri. Semakin aktif mahasiswa dalam mengikuti kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.

**H3: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.**

**Hipotesis ketiga diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, peningkatan efikasi diri akan mempengaruhi peningkatan kesiapan kerja. Semakin besar keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan yang dimiliki (individu merasa lebih kompeten) untuk menyelesaikan dan mengatasi masalah, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapa kerjanya.

**H4: Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri sebagai variabel *intervening*.**

**Hipotesis empat diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kesiapan kerja melalui variabel efikasi diri sebagai variabel *intervening*. Artinya, peningkatan keaktifan berorganisasi dan efikasi diri secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kesiapan kerja, pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan efikasi diri.

**4. KESIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui efikasi diri sebagai variabel *intervening* atau mediasi. Temuan ini mengindikasikan adanya mediasi parsial (*partial mediation*), karena pengaruh langsung keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja tetap signifikan meskipun jalur tidak langsung juga signifikan. Nilai R-square efikasi diri sebesar 0,527 menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berkontribusi dalam meningkatkan keyakinan diri mahasiswa. Selanjutnya, nilai R-square kesiapan kerja sebesar 0,753 menegaskan bahwa kombinasi keaktifan berorganisasi dan efikasi diri mampu menjelaskan sebagian besar variasi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menegaskan bahwa semakin aktif mahasiswa dalam organisasi, semakin tinggi pula efikasi diri yang mereka miliki, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Bandura. (1997). Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *W.H Freeman and Company New York* (Vol. 43, Issue 9, pp. 1–602).
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Clegg, S., Stevenson, J., & Willott, J. (2010). Staff conceptions of curricular and extracurricular activities in higher education. *Higher Education*, 59(5), 615–626. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9269-y>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.).
- King, A. E., McQuarrie, F. A. E., & Brigham, S. M. (2021). Exploring the Relationship Between Student Success and Participation in Extracurricular Activities. *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 36(1–2), 42–58. <https://doi.org/10.1080/1937156X.2020.1760751>
- Muin, A. N., Nurhusain, M., Manajemen, S., Studi, P., & Matematika, P. (2022). the Effect of Organisational Activity and Self-Efficacy on. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1757–1762.
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research and Development*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Priyono, S., & Nankervis, A. (2019). *Graduate Work-Readiness Challenges in Indonesia—Findings from a Multiple Stakeholder Study*. Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-0974-8\\_7](https://doi.org/10.1007/978-981-13-0974-8_7)
- Ratminto. (2014). *Manajemen Pelayanan* (Ratminto & A. S. Winarsih (eds.)). Pustaka Pelajar.
- Rohm, A. J., Stefl, M., & Ward, N. (2021). Future Proof and Real-World Ready: The Role of Live Project-Based Learning in Students' Skill Development. *Journal of Marketing Education*, 43(2), 204–215. <https://doi.org/10.1177/02734753211001409>
- STATISTIK, B. P., & JAMBI, P. (2024). *BERITA RESMI STATISTIK 05 November 2024*. Bps.Go.Id.
- Stevenson, J., & Clegg, S. (2011). Possible selves: Students orientating themselves towards the future through extracurricular activity. *British Educational Research Journal*, 37(2), 231–246. <https://doi.org/10.1080/01411920903540672>
- Wijaya, A., & A, Z. (2024). *Riset: 46 persen perusahaan kesulitan cari calon karyawan*. Antaranews.Com. <https://jabar.antaranews.com/berita/537279/riset-46-persen-perusahaan-sulit-mencari-calon-karyawan?page=all>
- Wu, Y., & Fernando, Y. (2023). Development of Student's Innovation Skills through Extracurricular Activities. *Journal of E-Business and Management Science*, 1(2), 170–180. <https://doi.org/10.61098/jems.v1i2.106>
- Yorke, M. (2005). Employability in higher education: what it is – what it is not. *Learning & Employability*, 1, 24. <http://doi.wiley.com/10.1002/ir.162>