

***EMOTIONAL INTELLIGENCE, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN LEARNING
AGILITY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING***
(Study Kasus Generasi Z di Sidoarjo)

Dwi Rokhmah Juniarti¹⁾

¹⁾**Universitas Maarif Hasyim Latif**

Email : dwirokhmah2003@gmail.com

Abstract: *This research is aimed to prove the effect of Emotional Intelligence, Competence, and Work Motivation on Work Readiness with Learning Agility as an intervening variable in generation Z of vocational high school graduates in the Sidoarjo area. Using a Quantitative Descriptive research method with Non Probability sampling technique. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 102 respondents. Data processing using SmartPLS Software, the tests carried out include Validity Test, Reliability Test, Outer Model Test (Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability), Inner Model Test (R-Square, F-Square, Path Analysis), and Hypothesis Test. The results of this study indicate 1) Emotional Intelligence has a positive and insignificant effect on Work Readiness with a significance value of $0.438 > 0.05$. 2) Competence has a positive and significant effect on Work Readiness with a significance value of $0.049 < 0.05$. 3) Work Motivation has a positive and significant effect on Work Readiness with a significance value of $0.000 < 0.05$. 4) Emotional Intelligence has a positive and insignificant effect on Learning Agility with a significance value of $0.368 > 0.05$. 5) Competence has a positive and insignificant effect on Learning Agility with a significance value of $0.359 > 0.05$. 6) Work Motivation has a positive and significant effect on Learning Agility with a significance value of $0.003 < 0.05$. 7) Work Readiness has a positive and significant effect on Learning Agility with a significance value of $0.044 < 0.05$.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Competence, Work Motivation, Work Readiness, Learning Agility.*

Abstrak: Penelitian ini ditujukan untuk membuktikan pengaruh Emotional Intelligence, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Learning Agility sebagai variabel intervening pada generasi Z lulusan SMK di wilayah Sidoarjo. Menggunakan metode penelitian Kuantitatif Deskriptif dengan teknik Non Probability sampling. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 102 responden. Pengolahan data menggunakan Software SmartPLS, Uji yang dilakukan yaitu antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Outer Model (Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability), Uji Inner Model (R-Square, F-Square, Path Analysis), dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan

nilai signifikansi sebesar $0.438 > 0.05$. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0.049 < 0.05$. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. 4) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Learning Agility* dengan nilai signifikansi sebesar $0.368 > 0.05$. 5) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Learning Agility* dengan nilai signifikansi sebesar $0.359 > 0.05$. 6) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility* dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$. 7) Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility* dengan nilai signifikansi sebesar $0.044 < 0.05$.

Kata Kunci: Emotional Intelligence, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Learning Agility.

PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran kunci dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja yang kompleks dan dinamis. Generasi Z ialah individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, sering kali generasi z dikenal sebagai digital native. Mereka adalah generasi yang kreatif dan inovatif serta tumbuh di era teknologi yang canggih dan memiliki keterbukaan akses internet yang lebih mudah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga membuat generasi ini menikmati kemandirian dalam proses belajar dan mencari informasi (Sakitri, 2021). Saat ini generasi z sedang mengalami masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan perubahan global yang cepat, tantangan yang dihadapi oleh generasi z dalam memasuki dunia kerja menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, generasi z harus mempersiapkan diri dengan matang sebelum memasuki dunia kerja.

Dalam kesiapan sumber daya manusia, kesiapan kerja tidak hanya memperhitungkan penguasaan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan tertentu, tetapi juga mencakup aspek lainnya seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Kesiapan kerja merupakan kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan, motivasi, dan karakteristik tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas dengan efektif dan efisien, menunjukkan kesiapan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismail & Nur, 2022). Sebagai upaya pencegahan peningkatan angka pengangguran, penting bagi lulusan SMK untuk memiliki kompetensi sesuai dengan program keahlian yang mereka ambil di sekolah. Walaupun demikian, kenyataannya menunjukkan bahwa tujuan SMK untuk menghasilkan siswa yang siap bekerja belum sepenuhnya terwujud.

Pencapaian pendidikan SMK di Sidoarjo adalah dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perusahaan, mampu bersaing secara sehat di dunia kerja, dan dapat mengembangkan diri mereka sendiri. Penelitian ini difokuskan pada siswa lulusan tahun 2023/2024 sebagai subjek penelitian. SMK dipilih karena pendidikan kejuruan yang diberikan diharapkan dapat menciptakan lulusan yang siap terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus. SMK atau Sekolah Menengah Kejuruan adalah institusi pendidikan yang menerapkan sistem pendidikan ganda, dimana peserta didiknya diberikan pelatihan khusus dalam bidang tertentu agar mereka siap memasuki dunia kerja setelah lulus (Umami & Rahmaningtyas, 2022). Namun, walaupun kurikulum SMK telah dirancang untuk mempersiapkan siswa untuk terjun ke dunia kerja, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti *emotional intelligence*, kompetensi, dan motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja dengan *learning agility*. Agar siswa lulusan SMK lebih percaya diri dalam bersaing di dunia kerja serta dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah.



Gambar 1.1 Diagram Hasil Observasi

Hasil dari diagram diatas terlihat bahwa mayoritas siswa setelah lulus SMK akan bekerja. Namun pada hasil pra penelitian ini, banyak siswa lulusantahun 2023/2024 yang belum memiliki pekerjaan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor yang salah satunya adalah siswa merasa dirinya belum siap untuk terjun di dunia kerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa siswa yang menunjukkan bahwa dirinya sudah mendapatkan pekerjaan dan siap untuk bekerja serta berkolaborasi dengan tim dan memiliki tanggung jawab atas tindakan mereka di lingkungan kerja.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri siswa masih rendah dalam berbagai aspek yang diperlukan di dunia kerja. Pada pernyataan terakhir, masih terdapat 23,8% siswa SMK yang masih belum siap menghadapi tantangan di dunia kerja (terlampir). Selain itu, terlihat juga bahwa beberapa siswa lulusan SMK tahun 2023/2024 belum mengenali

emosinya sendiri serta menyadari keahlian yang dimiliki dan susah beradaptasi dengan lingkungan di dunia kerja

Walaupun demikian, terdapat siswa yang menunjukkan bahwa dirinya siap menghadapi tantangan dunia kerja dalam aspek-aspek tertentu, seperti mau belajar hal baru dan beradaptasi dengan lingkungannya. Namun, temuan ini tidak dianggap mewakili mayoritas, sehingga masih diperlukan upaya tambahan untuk meningkatkan kesiapan kerja secara keseluruhan bagi siswa SMK. Dengan demikian, kesimpulan yang didapat dari hasil observasi menunjukkan ketidaksiapan kerja yang dialami oleh siswa yang kemungkinan akan mempengaruhi keputusan mereka setelah menyelesaikan pendidikan di SMK.

Keputusan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi merupakan hal yang kurang diminati. Data yang diperoleh dari observasi, menunjukkan adanya siswa yang melanjutkan pendidikan di perkuliahan hanya 3 orang dari 42 orang. Siswa yang memilih melanjutkan kuliah adalah siswa yang melihat kesempatan yang lebih besar terhadap lulusan strata sarjana. Selain itu, terdapat kesempatan yang lebih besar untuk pengembangan karir dan penawaran gaji yang lebih tinggi pada lulusan dengan tingkat yang lebih tinggi. Sementara itu, pengembangan karir dan penawaran gaji terjadi apabila seseorang memiliki skill dan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan masing masing.

Berdasarkan keadaan tersebut, menunjukkan adanya ketidakpastian atau kesulitan yang dihadapi oleh siswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang profesional. Oleh sebab itu, penting untuk memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kesiapan kerja generasi z, termasuk *emotional intelligence*, kompetensi, dan motivasi kerja dengan *learning agility*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut serta bagaimana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kesiapan kerja generasi z.

Emotional Intelligence

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional mencakup keterampilan interpersonal dan intrapersonal, sensitivitas, sosiabilitas, serta kehati-hatian. Kecerdasan emosional penting dalam kehidupan karena meningkatkan kesadaran dan pengendalian diri serta dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan orang lain (Sun & Enrique, 2021). Seseorang yang dapat mengatur emosinya adalah seseorang yang memiliki motivasi yang besar untuk belajar, mengatasi tantangan, dan mengambil keputusan. Dalam hal ini, *emotional intelligence* dikaitkan dengan kesiapan untuk memasuki dunia kerja.

Kompetensi Siswa

Kompetensi siswa dalam bidang akademik merupakan hal yang penting dalam kesiapan kerja di masa yang akan datang. Kemampuan akademik yang bagus mencakup kemampuan memecahkan masalah, pemahaman konsep dasar, keterampilan analisis, serta kemampuan berkomunikasi secara efektif, semua hal tersebut diperlukan dalam dunia kerja yang kompetitif. Dengan pasar kerja yang semakin kompleks dan dinamis, penting bagi siswa untuk memiliki kompetensi yang cukup dan dapat diterapkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kompetensi siswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja menjadi peran penting

Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga merupakan variabel penting yang perlu diperhatikan dalam kesiapan kerja generasi z. Motivasi mencakup dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan upaya yang lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapannya (Wening & Nurkin, 2022). Dengan adanya motivasi yang tinggi seseorang akan memiliki semangat yang tinggi. Semangat tersebutlah yang akan membantu seseorang memperoleh pengetahuan dan ketampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Dalam konteks siswa, motivasi kerja dapat mempengaruhi karakter dan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Kesiapan Kerja

kesiapan kerja adalah kondisi dimana seseorang sudah matang untuk mulai bekerja dengan keahlian yang dimiliki, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, seseorang harus mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dan dapat beradaptasi dengan dunia kerja. Kesiapan kerja juga mencakup kemampuan untuk bekerja sama, menyelesaikan suatu masalah atau tantangan, serta mengelola waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Learning agility

Learning agility atau ketangkasan belajar meliputi rasa keinginan dan kemampuan seseorang untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari lingkungan kerja (Muchsini, 2024). *Learning agility* atau ketangkasan belajar suatu kemampuan seseorang untuk belajar hal baru, beradaptasi dengan lingkungannya, dan mampu menghadapi tantangan yang ada. Orang yang mau belajar hal baru dan mampu menerapkannya

adalah orang yang mau meningkatkan kualitas dirinya. Dalam hal ini, *learning agility* berfungsi sebagai penghubung antara faktor – faktor lain seperti *emotional intelligence*, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja generasi z. Namun, belum banyak penelitian secara khusus yang menganalisis peran *learning agility* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara faktor – faktor tersebut.

Dengan demikain ditemukan hipotesis antara lain :

Pengaruh *Emotional intelligence* pada kesiapan kerja

H1 : Diduga *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh Kompetensi pada kesiapan kerja

H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja pada Kesiapan Kerja

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh *Emotional intelligence* pada *Learning Agility*

H4 : Diduga *Emotional Intelligence* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning agility*.

Pengaruh Kompetensi pada *Learning Agility*

H5 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning agility*.

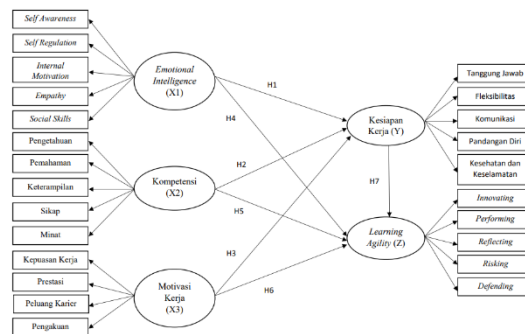
Pengaruh Motivasi Kerja pada *Learning Agility*

H6 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning agility*.

Pengaruh Kesiapan Kerja pada *Learning Agility*

H7 : Diduga Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning agility*

landasan teori tersebut dapat digambarkan kerangka konsep antara lain :



Gambar 2.1. Kerangka konseptual.

METODE PENELITIAN

Metode pada temuan memakai Metode penelitian kuantitatif Menggunakan metode penelitian Kuantitatif Deskriptif dengan teknik Non Probability sampling. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 102 responden. Pengolahan data menggunakan Software SmartPLS, Uji yang dilakukan yaitu antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Outer Model (Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability), Uji Inner Model (R-Square, F-Square, Path Analysis), dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Tabel	Keterangan
Emotional Intelligence (X1)	0.501	>0,5	Valid
Kompetensi (X2)	0.552	>0,5	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.581	>0,5	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.594	>0,5	Valid
Learning Agility (Z)	0.658	>0,5	Valid

Sumber : Data Primer peneliti yang diolah menggunakan *SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Emotional Intelligence* dikatakan valid dengan nilai AVE 0.501 >0,5. Variabel Kompetensi dikatakan valid dengan nilai AVE 0.552 >0,5. Variabel Motivasi Kerja dikatakan valid dengan nilai AVE 0.581 >0,5. Variabel Kesiapan Kerja dikatakan valid dengan nilai AVE 0.594 >0,5. Variabel *Learning Agility* dikatakan valid dengan nilai AVE 0.658 >0,5.

Uji Realibilitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i> (X1)	0.833	>0,6	Reliable
Kompetensi (X2)	0.909	>0,6	Reliable
Motivasi Kerja (X3)	0.897	>0,6	Reliable
Kesiapan Kerja (Y)	0.923	>0,6	Reliable
<i>Learning Agility</i> (Z)	0.942	>0,6	Reliable

Sumber : Data Primer peneliti yang diolah menggunakan *SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Emotional Intelligence* 0.833 >0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kompetensi 0.909 >0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Kerja 0.897 >0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kesiapan Kerja 0.923 >0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Learning Agility* 0.942 >0,6.

1. ***Convergent Validity***

Tabel 4.14 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i>	EI.1	0.742	> 0,7	Valid
	EI.2	0.745	> 0,7	Valid
	EI.3	0.765	> 0,7	Valid
	EI.4	0.765	> 0,7	Valid
	EI.5	0.726	> 0,7	Valid
Kompetensi	K.1	0.820	> 0,7	Valid
	K.2	0.795	> 0,7	Valid
	K.3	0.731	> 0,7	Valid
	K.4	0.772	> 0,7	Valid
	K.5	0.725	> 0,7	Valid
Motivasi Kerja	MK.1	0.793	> 0,7	Valid
	MK.2	0.815	> 0,7	Valid
	MK.3	0.712	> 0,7	Valid
	MK.4	0.765	> 0,7	Valid
Kesiapan Kerja	KK.1	0.823	> 0,7	Valid
	KK.2	0.844	> 0,7	Valid
	KK.3	0.783	> 0,7	Valid
	KK.4	0.836	> 0,7	Valid
	KK.5	0.760	> 0,7	Valid

<i>Learning Agility</i>	LA.1	0.800	> 0,7	Valid
	LA.2	0.827	> 0,7	Valid
	LA.3	0.832	> 0,7	Valid
	LA.4	0.828	> 0,7	Valid
	LA.5	0.822	> 0,7	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti menggunakan *SmartPLS*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator *Emotional Intelligence* memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 artinya indikator tersebut memiliki nilai validitas yang tinggi. Pada variabel Kompetensi memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 artinya indikator tersebut memiliki nilai validitas yang tinggi. Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 artinya indikator tersebut memiliki nilai validitas yang tinggi. Pada variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 artinya indikator tersebut memiliki nilai validitas yang tinggi. Pada variabel *Learning Agility* memiliki nilai lebih dari 0,7 artinya indikator tersebut memiliki nilai validitas yang tinggi.

2. *Discriminant Validity*

Tabel 4.15 Hasil Pengujian *Discriminat validity*

Indikator	Emotional Intelligence	Kompetensi	Motivasi Kerja	Kesiapan Kerja	Learning Agility
EL.1	0.742	0.620	0.492	0.508	0.458
EL.2	0.745	0.614	0.617	0.587	0.615
EL.3	0.765	0.601	0.612	0.577	0.620
EL.4	0.765	0.601	0.612	0.577	0.620
EL.5	0.726	0.641	0.601	0.629	0.547
K.1	0.728	0.795	0.642	0.658	0.642
K.2	0.629	0.795	0.675	0.670	0.610
K.3	0.634	0.731	0.618	0.633	0.596
K.4	0.647	0.772	0.667	0.679	0.711
K.5	0.533	0.725	0.660	0.665	0.607
MK.1	0.715	0.803	0.793	0.782	0.712
MK.2	0.617	0.665	0.815	0.708	0.694
MK.3	0.556	0.678	0.712	0.666	0.591
MK.4	0.511	0.555	0.752	0.636	0.638
KK.1	0.594	0.648	0.734	0.735	0.689
KK.2	0.622	0.670	0.717	0.844	0.670
KK.3	0.455	0.612	0.588	0.677	0.553
KK.4	0.630	0.667	0.699	0.783	0.648
KK.5	0.589	0.602	0.702	0.760	0.616

LA.1	0.634	0.657	0.657	0.698	0.800
LA.2	0.553	0.663	0.712	0.647	0.807
LA.3	0.621	0.686	0.755	0.709	0.832
LA.4	0.609	0.711	0.738	0.696	0.828
LA.5	0.680	0.670	0.690	0.737	0.786

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti menggunakan *SmartPLS*

Dari tabel diatas kelompok variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada indikator *Emotional Intelligence* dengan variabel *emotional intelligence* lebih tinggi daripada nilai *cross loading* indikator *Emotional Intelligence* dengan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, dan *Learning Agility*. Nilai *cross loading* pada indikator Kompetensi dengan variabel Kompetensi lebih tinggi daripada nilai *cross loading* indikator Kompetensi dengan variabel *Emotional Intelligence*, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, dan *Learning Agility*. Nilai *cross loading* pada indikator Motivasi Kerja dengan variabel Motivasi Kerja lebih tinggi daripada nilai *cross loading* indikator Motivasi kerja dengan variabel *Emotional Intelligence*, Kompetensi, Kesiapan Kerja, dan *Learning Agility*.

Pada variabel intervening, Nilai *cross loading* pada indikator *Learning Agility* dengan variabel *Learning Agility* lebih tinggi daripada nilai *cross loading* indikator *Learning Agility* dengan variabel *Emotional Intelligence*, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja. Sedangkan pada variabel terikat, nilai *cross loading* pada indikator Kesiapan Kerja dengan variabel Kesiapan Kerja lebih tinggi daripada nilai *cross loading* indikator Kesiapan Kerja dengan variabel *Emotional Intelligence*, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Learning Agility*.

Dari hasil pengujian *Discriminant Validity* terbukti bahwa indikator dari 5 variabel tersebut terdapat adanya hubungan antara indikator dengan variabel itu sendiri.

3. *Composite Reability*

Tabel 4.16 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

No	Variabel	Composite Reliability	Nilai kritis	Keterangan
1	<i>Emotional Intelligence</i>	0,875	>0,7	Reliabel
2	Kompetensi	0,924	>0,7	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,917	>0,7	Reliabel
4	Kesiapan Kerja	0,936	>0,7	Reliabel
5	<i>Learning Agility</i>	0,951	>0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti dengan *SmartPLS*

Dari tabel diatas, menunjukkan hasil dari *Composite Reliability* pada variabel *Emotional Intelligence* 0,875 >0,7. Nilai *Composite Reliability* pada variabel Kompetensi menunjukkan 0,924 >0,7. Nilai *Composite Reliability* variabel Motivasi Kerja menunjukkan 0,917 >0,7. Nilai *Composite Reliability* variabel Kesiapan Kerja menunjukkan 0,936 >0,7. Nilai *Composite Reliability* variabel *Learning Agility* menunjukkan 0,951 >0,7. Yang artinya, lima variabel tersebut memiliki Reliabilitas yang baik dan sesuai dengan batas nilai minimum yang telah di syaratkan.

Uji Model Struktural atau Inner Model

1. R-Square

Tabel 4.17 Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja	0.846	0.841
<i>Learning Agility</i>	0.814	0.806

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti menggunakan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh variabel *Emotional Intelligence*, Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap variabel Kesiapan Kerja memiliki korelasi yang kuat yakni sebesar 0,846, artinya variabel independen dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 84,6% dan sisanya 15,6% digambarkan oleh variabel lainnya diluar dari yang diteliti pada penelitian ini. Sedangkan variabel *Learning Agility* mampu dijelaskan oleh variabel *Emotional Intelligence*, Kompetensi, Motivasi Kerja memiliki korelasi yang kuat yakni sebesar 0,814 atau 81,4% dan sisanya 18,6% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari yang diteliti pada penelitian ini.

2. F-Square

Tabel 4.18 Hasil Uji F-Square

	Kesiapan Kerja	<i>Learning Agility</i>
<i>Emotional Intelligence</i>	0,012	0,010
Kompetensi	0,060	0,015
Motivasi Kerja	0,695	0,160
Kesiapan Kerja		0,069
<i>Learning Agility</i>		

Sumber : Data Primer peneliti yang diolah menggunakan *SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji F-Square pada variabel *Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Kerja memiliki pengaruh yang kecil yaitu sebesar 0,012. Variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Learning Agility* memiliki pengaruh yang kecil yaitu sebesar 0,010. Variabel Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja memiliki pengaruh menengah yaitu sebesar 0,060. Variabel Kompetensi terhadap *Learning Agility* memiliki pengaruh kecil yaitu sebesar 0,015. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja memiliki pengaruh yang besar yaitu sebesar 0,695. Variabel Motivasi Kerja terhadap *Learning Agility* memiliki pengaruh menengah yaitu sebesar 0,160. Dan variabel Kesiapan Kerja terhadap *Learning Agility* memiliki pengaruh menengah yaitu sebesar 0,069.

3. Path Analysis

Tabel 4.19 Hasil Uji *Path Analysis*

No	Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	P Values	Ket
1	<i>Emotional Intelligence</i> →Kesiapan Kerja	0.081	0.084	0.105	0.775	0.438	Positif & Tidak Signifikan
2	Kompetensi →Kesiapan Kerja	0.225	0.233	0.114	1.968	0.049	Positif & Signifikan
3	Motivasi Kerja →Kesiapan Kerja	0.652	0.644	0.103	6.335	0.000	Positif & Signifikan
4	<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Learning Agility</i>	0.082	0.087	0.092	0.900	0.368	Positif & Tidak Signifikan
5	Kompetensi → <i>Learning Agility</i>	0.128	0.132	0.139	0.918	0.359	Positif & Tidak Signifikan

6	Motivasi Kerja → <i>Learning Agility</i>	0.447	0.451	0.148	3.025	0.003	Positif & Signifikan
7	Kesiapan Kerja → <i>Learning Agility</i>	0.289	0.278	0.144	2.010	0.044	Positif & Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti menggunakan *SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas hubungan antar variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai pengaruh variabel *Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0.081 dengan P Values $0.438 > 0.05$.
2. Nilai pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0.225 dengan P Values $0.049 < 0.05$.
3. Nilai pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0.652 dengan P Values $0.000 < 0.05$.
4. Nilai pengaruh variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Learning Agility* sebesar 0.082 dengan P Values $0.368 > 0.05$.
5. Nilai pengaruh variabel Kompetensi terhadap *Learning Agility* sebesar 0.128 dengan P Values $0.359 > 0.05$.
6. Nilai pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap *Learning Agility* sebesar 0.447 dengan P Values $0.003 < 0.05$.
7. Nilai pengaruh variabel Kesiapan Kerja terhadap *Learning Agility* sebesar 0.289 dengan P Values $0.044 < 0.05$.

Sehingga pada hasil pengujian *path analysis* ini terdapat 4 jalur yang menunjukkan positif dan signifikan, serta 3 jalur yang menunjukkan positif dan tidak signifikan.

Uji Hipotesis

Tabel 4.20 Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja	Ditolak
2	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja	Diterima

3	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja	Diterima
4	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Learning Agility</i>	Ditolak
5	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Learning Agility</i>	Ditolak
6	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Learning Agility</i>	Diterima
7	Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Learning Agility</i>	Diterima

Sumber : Data Primer peneliti yang diolah menggunakan *SmartPLS*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.438 > 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, meskipun *Emotional Intelligence* memiliki arah hubungan yang positif, namun pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja lulusan SMK tidak cukup kuat secara statistik.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.049 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat Kompetensi seseorang, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, maka semakin siap juga seseorang dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja menjadi faktor penting yang secara nyata meningkatkan Kesiapan Kerja lulusan SMK, karena lulusan yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih proaktif mencari peluang kerja, mempersiapkan diri dalam proses seleksi, serta menunjukkan sikap kerja yang positif.
4. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Learning*

Agility. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.368 > 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, *Emotional Intelligence* belum cukup kuat secara statistik dalam mempengaruhi *Learning Agility*.

5. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Learning Agility*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.359 > 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Kompetensi yang dimiliki seseorang belum cukup untuk secara langsung mempengaruhi kecepatan atau fleksibilitas seseorang dalam merespon perubahan dan pembelajaran baru di dunia kerja.
6. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi mampu meningkatkan kemampuan *Learning Agility* pada lulusan SMK.
7. Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.044 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lulusan yang telah memiliki Kesiapan Kerja yang baik cenderung memiliki kemampuan belajar yang lebih adaptif dan cepat.

Saran

Kepada pihak pengelola dan tenaga pendidik SMK di wilayah Sidoarjo diharapkan dapat lebih memaksimalkan peran pendidikan vokasi dalam meningkatkan Kompetensi dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dan Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Learning Agility*. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk mengembangkan kurikulum yang menekankan pada praktik kerja nyata, pembinaan *soft skills*, serta pemberian Motivasi melalui pelatihan karier, seminar industri, dan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lulusan yang siap kerja dan memiliki kemampuan belajar adaptif di dunia kerja

Diharapkan untuk menggunakan variabel tambahan diluar *Emotional Intelligence*, Kompetensi, Motivasi Kerja, guna mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi Kesiapan Kerja dan *Learning Agility*. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih besar dan sebaran wilayah yang lebih luas agar hasil lebih representatif. Peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang

lebih mendalam terhadap perilaku dan kesiapan lulusan dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyan, F., & Rohana, H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Annassa'i, F. (2021). *Pengaruh Diklat Virtual Berbasis Pembangunan Karakter Terhadap Peningkatan Soft Skill CPNS Kementerian Perhubungan Di Balai Diklat Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi*.
- Azhar, Z., Jalaludin, D., Ghani, E. K., Ramayanah, T., & Nelson, S. P. (2024). *Learning agility quotient and work readiness of graduating accounting students: embracing the dynamics of IR4.0*. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2211567>
- Budi, R. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. 11–27.
- Dewi, I. R., Michel, R. J., & Puspitarini, D. A. (2022). *Jurnal maneksi vol 11, no. 1, bulan juni tahun 2022*. 11(1), 314–321.
- Haja, I. R. (2013). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMKN 2 Yogyakarta*.
- Handayani, W., Puspita, C. D., Intan, N., Prasetyo, M. H., & Daniel, A. (2024). *MENGGUNAKAN METODE EXPLANATORY RESEARCH UNTUK MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN*. 3, 1278–1284.
- Ismail, R., & Nur, H. (2022). *PENGARUH KEMATANGAN VOKASIONAL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI KOMPETENSI KEAHLIAN TEKNIK PENGELASAN SMKN 2 PARE-PARE*. 1(Mei), 27–34.
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389.
- Muchsini, B. (2024). *Jurnal pendidikan akuntansi indonesia*. X, 57–65.
- Sakitri, G. (2021). *Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi*. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Sarwono, J. (2011). *MENGENAL PATH ANALYSIS: SEJARAH , PENGERTIAN DAN APLIKASI*. 285–296.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Arestya Saksitha, D. (2024). *TEHNIK ANALISIS DATA KUANTITATIF DAN KUALITATIF DALAM PENELITIAN ILMIAH*. 15(2), 79–91.

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sulaeman, R. A. (2023). *Pengaruh Store Atmosphere dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Sritoe Coffee*.
- Sun, J., & Enrique. (2021). *The Art Of Emotional Intelligence*.
- Syailla, A. N. (2017). *Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII*. 5(3), 358–365.
- Umami, R., & Rahmaningtyas, W. (2022). *Measurement in Educational Research*. 2(2), 92–103.
- Wahyudi. (2022). Analisis Motivasi Belajar Siswa Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Blended Learning Saat Pandemi Covid-19 (Deskriptif Kuantitatif Di Sman 1 Babadan Ponorogo). *Kadikma*, 13(1), 68. <https://doi.org/10.19184/kdma.v13i1.31327>
- Wening, P. M., & Nurkin, A. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Siswa Terhadap Kesiapan Kerja. *Business And Accounting Education Journal*, 3(3), 330–346.