

Pengaruh Kreativitas dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Pastoral Keuskupan Agung Kupang dengan *Soft Skill* sebagai Variabel Intervening

**Adilson Barros Da Cunha, Kletus Erom, Damianus Talok,
Yulius Yasinto, Alfons Bunga Naen**

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira
Correspondence: dilsonbarros06@gmail.com, kletuserom123@gmail.com, damitalok@gmail.com,
yasinto@hotmail.com, alfonsbunganaen1@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini menggunakan *soft skill* sebagai variabel intervening untuk mengkaji bagaimana mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Pastoral Keuskupan Agung Kupang dipersiapkan memasuki dunia kerja dalam hal kreativitas dan aktivitas berorganisasi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang yang berjumlah 60 orang. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kreativitas dan *soft skill* terhadap variabel kesiapan kerja, namun variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *soft skill*. Variabel *soft skill* dipengaruhi variabel kreativitas dan keaktifan berorganisasi. Variabel *soft skill* mampu memediasi pengaruh variabel kreativitas dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja.

Kata kunci : kesiapan kerja, kreativitas, keaktifan berorganisasi, *soft skill*.

Abstract. This research uses *soft skills* as an intervening variable to examine how students at the College of Pastoral Sciences of the Archdiocese of Kupang are prepared to enter the world of work in terms of creativity and organizational activities. The approach in this research is a quantitative approach. The population and sample in this research were 60 STIPAS students of the Archdiocese of Kupang. Meanwhile, the data analysis used was *Partial Least Square* (PLS). The results of this research reveal that there is a significant influence between the creativity and *soft skills* variables on the work readiness variable, but the organizational activity variable has no significant effect on *soft skills*. The *soft skill* variable is influenced by the creativity and organizational activity variables. The *soft skills* variable is able to mediate the influence of the creativity and organizational activity variables on work readiness.

Keywords: work readiness, creativity, organizational activity, *soft skills*.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya memperlancar lapangan kerja tetapi juga menjadi saluran bagi pengalaman pendidikan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya di masa depan. Penyiapan sumber daya manusia yang unggul sudah selayaknya dimulai sejak seseorang masih belajar di tingkat pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang kompeten sesuai bidang dan jenjang pendidikannya (Salamah, 2019). Disamping itu perguruan tinggi juga berperan menyiapkan mahasiswa yang mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan dan pekerjaan (Rabani,

2023). Penyiapan sumber daya manusia yang unggul sudah selayaknya dimulai sejak seseorang masih belajar di tingkat pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang kompeten sesuai bidang dan jenjang pendidikannya. Disamping itu perguruan tinggi juga berperan menyiapkan mahasiswa yang mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan dan pekerjaan (Suparman, 2016).

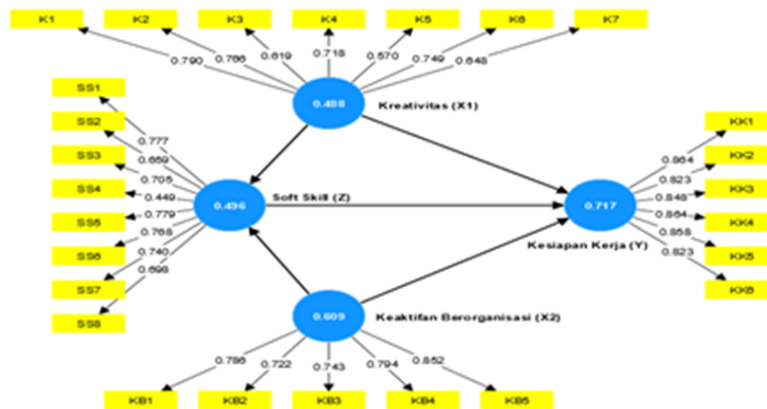
Kesiapan kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang ditandai dengan profesionalisme serta didukung

oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu (Qonitatin & Sawitri, 2022). Brady (2010) menyatakan bahwa fokus kesiapan kerja adalah pada ciri-ciri pribadi individu, seperti sikap kerja dan mekanisme pertahanan dalam tubuh untuk membantu mereka mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Elvy (2021) menyatakan bahwa untuk memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi, seseorang harus memiliki berbagai kualitas, antara lain kepribadian, kecerdasan, dan wawasan luas, serta pengetahuan yang memungkinkannya memilih dan merasa nyaman dalam pekerjaannya. Kualitas-kualitas ini sangat penting untuk kesuksesan di tempat kerja. Penelitian ini merupakan bagian dari studi untuk mengetahui sejauh mana kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *soft skill*, kreativitas, dan keaktifan berorganisasi.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana dengan jenis penelitian ini memberi kesempatan bagi peneliti untuk merancang hipotesis dan mengujinya secara empirik (Ferdinand, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang secara khusus mahasiswa semester 7, TA. 2023/2024 yang berjumlah 60 orang. metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Menurut Ghozali (2021) PLS adalah suatu pendekatan statistik alternatif yang merupakan pengembangan dari pendekatan SEM berbasis kovarian.

METODE

HASIL



Sumber: data olahan

Gambar 1
Convergent Validity Pertama



Sumber: data olahan

Gambar 2
Convergent Validity Kedua

Gambar 1 menjelaskan bahwa dua indikator (SS4 pada variabel soft skills dan K5 pada variabel kreativitas) mempunyai nilai outer loading di bawah 0,6, sesuai dengan hasil pengolahan data yang digunakan untuk mengevaluasi outer loading pada gambar di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini tidak memenuhi validitas konvergen. Untuk mengatasi hal ini, kedua indikator tersebut harus

dihilangkan, diikuti dengan re-covergent validitas atau pengujian model luar tambahan. Gambar 2 menampilkan hasil pengujian model luar yang kedua, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikasi variabel penelitian ini sudah mempunyai nilai outer loading >0,6 pada saat indikator SS4 (manajemen waktu) dan K5 (ketahanan) dihilangkan, sesuai diagram jalur pengujian model luar kedua.

Tabel 1
Cross Loading

	Keaktifan Berorganisasi (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Kreativitas (X1)	Soft Skill (Z)
K1	0.361	0.573	0.817	0.347
K2	0.376	0.465	0.766	0.344
K3	0.235	0.290	0.613	0.156
K4	0.295	0.444	0.716	0.385
K6	0.365	0.495	0.764	0.477
K7	0.248	0.350	0.640	0.294
KB1	0.782	0.314	0.432	0.320
KB2	0.723	0.199	0.336	0.176
KB3	0.745	0.026	0.168	0.353
KB4	0.794	0.152	0.346	0.335
KB5	0.854	0.369	0.392	0.480
KK1	0.353	0.864	0.587	0.510
KK2	0.183	0.824	0.335	0.466
KK3	0.278	0.849	0.583	0.569
KK4	0.196	0.864	0.518	0.585
KK5	0.278	0.857	0.502	0.690
KK6	0.242	0.823	0.596	0.377
SS1	0.271	0.625	0.462	0.785
SS2	0.236	0.342	0.358	0.653
SS3	0.334	0.412	0.154	0.702
SS5	0.410	0.484	0.376	0.781
SS6	0.330	0.488	0.440	0.778
SS7	0.332	0.455	0.261	0.745
SS8	0.416	0.427	0.367	0.693

Sumber: data olahan

Setiap indikasi pada variabel penelitian mempunyai nilai cross loading yang paling tinggi pada variabel yang diciptakannya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya, seperti terlihat dari data pada

Tabel 1 yang menjelaskan bahwa masing-masing indikator mempunyai validitas diskriminan yang kuat dalam menyusun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Cross Loading

Variabel	Average Variances Extractecd (AVE)
Kreativitas (X1)	0,609
Keaktifan Berorganisasi (X2)	0,717
Soft Skill (Z)	0,523
Kesiapan Kerja (Y)	0,541

Sumber: data olahan

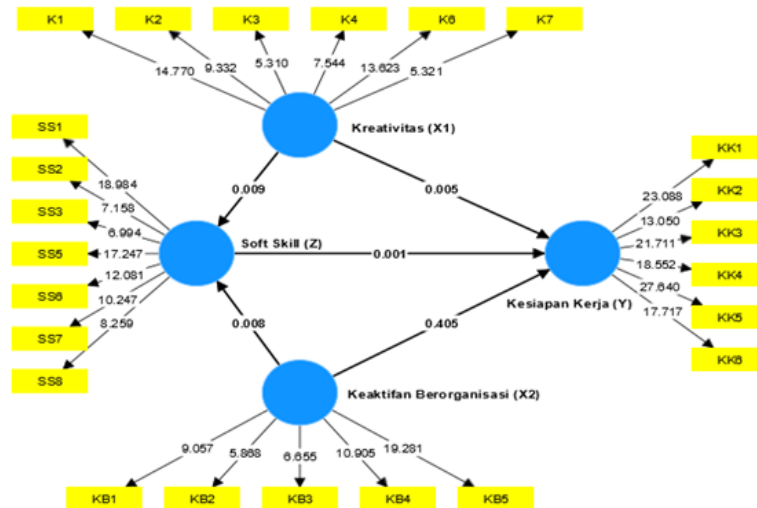
Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai AVE masing-masing variabel lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sepanjang memenuhi kriteria. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan bahwa keempat variabel yang

digunakan dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas komposit dan nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,70. Dengan demikian, konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat diterapkan.

Tabel 3
Croos Loading

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kreativitas (X1)	0,844	0,902
Keaktifan Berorganisasi (X2)	0,922	0,928
Soft Skill (Z)	0,817	0,837
Kesiapan Kerja (Y)	0,859	0,868

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 3
Bootstrapping

Jalur pengukuran Gambar 3 sudah memenuhi angka signifikansi $95% > 1,96$, kecuali pada pengaruh Keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja yang tidak memenuhi syarat. Sedangkan Tabel 4 diperoleh bahwa variabel soft skill (Z) mempunyai R-Square sebesar 0,464 sehingga menempatkannya pada rentang “sedang”. Berdasarkan nilai yang diperoleh, 46,4% soft skill dapat dijelaskan oleh kreativitas dan aktivitas organisasi, sedangkan

sisanya sebesar 53,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Variabel kesiapan kerja (Y) mempunyai nilai R-Squares sebesar 0,544 yang masuk dalam kategori “sedang”. Angka ini menunjukkan bahwa 54,4% keragaman kesiapan kerja disebabkan oleh kreativitas, aktivitas organisasi, dan soft skill; sisanya sebesar 45,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4
R-Squares

	R-square	R-square adjusted
Soft Skill (Z)	0.464	0.445
Kesiapan Kerja (Y)	0.544	0.519

Sumber: data olahan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diusul dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai hubungan antara variabel satu variabel

dengan variabel lainnya melalui nilai original sampel serta nilai p-value sebagai tingkat signifikansi $< 0,05$ atau 5%, atau taraf probabilitas kepercayaan sebesar 95%.

Tabel 5
Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	t-statistics (O/STDEV)	P values
Keaktifan Berorganisasi (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	-0.103	-0.089	0.124	0.830	0.405
Keaktifan Berorganisasi (X2) -> Soft Skill (Z)	0.297	0.315	0.111	2.668	0.008
Kreativitas (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.438	0.438	0.156	2.807	0.005
Kreativitas (X1) -> Soft Skill (Z)	0.351	0.372	0.134	2.620	0.009
Soft Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.475	0.474	0.144	3.295	0.001

Sumber: data olahan

Hubungan Kreativitas Terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh kreativitas (X1) terhadap kesiapan kerja (Y) mempunyai nilai original sample (O) sebesar 0,438 dan tingkat signifikansi atau P value sebesar $0,005 < 0,05$; hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara kesiapan kerja (Y) dengan komponen kreatifitas (X1). Oleh karena itu, disepakati bahwa kreativitas (X1) mempunyai pengaruh besar terhadap kesiapan kerja (Y). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kesiapan kerja siswa juga akan timbul dari memastikan bahwa setiap kegiatan pembelajaran dibarengi dengan tumbuhnya kreativitas siswa. Oleh karena itu, kreativitas memainkan peran besar dan berpengaruh besar pada bagaimana siswa menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja. Siswa mendapat bimbingan, motivasi, dan ruang untuk mengembangkan kreativitasnya guna memperoleh pemahaman, kompetensi, dan gagasan untuk perbaikan baik di lingkungan sekitarnya maupun dirinya sendiri. Dengan menggunakan kreativitasnya, siswa dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang sudah ada dan mengerjakannya baik secara individu maupun kelompok saat berdiskusi. Dalam dunia kerja, dimana permasalahan dan permasalahan sering muncul dan menuntut setiap karyawan untuk memberikan perhatian dan solusi yang serius, hal ini sangatlah penting. Hasilnya, ketika nanti mereka bekerja di dunia kerja, siswa dapat menerapkan kreativitasnya tidak hanya dalam bidang seni tetapi juga dalam pemecahan masalah. Oleh karena itu, dengan adanya kreativitas yang cukup maka kesiapan kerja akan berada pada puncaknya.

Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Soft Skill

Pengaruh keaktifan berorganisasi (X2) terhadap soft skill (Z) digambarkan dari hasil uji hipotesis mempunyai nilai original sample (O) sebesar -0,103 dan tingkat signifikansi atau P value sebesar $0,405 > 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa soft skill (Z) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel keaktifan berorganisasi (X2). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan keaktifan berorganisasi (X2) berpengaruh besar terhadap soft skill (Z) terbantahkan. Berdasarkan temuan wawancara, mahasiswa belum terlalu memikirkan kegiatan berorganisasi. Mereka terlibat dalam acara-acara ini karena kewajiban tetapi tidak selalu terlalu memikirkannya. Hal ini menunjukkan perlunya kampus untuk meningkatkan pengetahuan mahasiswa tentang nilai kelompok mahasiswa, menginspirasi mereka untuk terlibat, dan memastikan bahwa tujuan organisasi mendukung persiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Hubungan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat nilai original sample (Z) sebesar 0,475 untuk pengaruh soft skill (Z) terhadap kesiapan kerja (Y) pada tingkat signifikansi ($0,001 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel soft skill (Z). Artinya ketika soft skill mahasiswa dikembangkan secara efektif selama proses pembelajaran, maka sikap mereka terhadap kesiapan memasuki dunia kerja juga akan meningkat. Kemampuan mengelola diri secara efektif dan menjalin hubungan dengan lingkungan sekitar disebut dengan soft skill. Oleh karena itu, soft skill akan berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kesiapan kerja jika dikembangkan secara serius.

Hubungan Kreativitas Terhadap Soft Skill.

Pengaruh kreativitas (X1) terhadap soft skill (Z) digambarkan dari hasil uji hipotesis mempunyai nilai original sample (O) sebesar 0,351 dan tingkat signifikansi atau P value sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara soft skill (Z) dengan komponen kreatif (X1).. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kreativitas. Ada

peluang lebih besar untuk meningkatkan kesiapan kerja anak-anak jika mereka semakin kreatif. Dosen mengajukan beberapa pertanyaan analitis kepada mahasiswa selama proses pembelajaran. Kemampuan siswa dalam mengemukakan ide orisinal, memecahkan masalah secara kreatif, dan berkolaborasi secara kreatif dalam kelompok semuanya dapat ditingkatkan dengan hal ini. Selain memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengekspresikan kreativitasnya, metode pembelajaran ini juga dapat membantu mereka mengembangkan soft skill yang pada akhirnya akan mempengaruhi seberapa siap mereka memasuki dunia kerja. Lingkungan akademik di kampus juga menumbuhkan inisiatif untuk menumbuhkan kreativitas mahasiswa melalui kegiatan ekstrakurikuler sehingga mampu menghasilkan karya berkualitas yang memadukan hard ability dan soft ability.

Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Soft Skill.

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat nilai original sample (X2) sebesar 0,297 dan

tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ untuk pengaruh keaktifan berorganisasi (X2) terhadap soft skill (Z). Hal ini menunjukkan bahwa soft skill (Z) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel keaktifan berorganisasi (X2). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap soft skill siswa. Berdasarkan hasil wawancara, masih ada sebagian mahasiswa yang belum mengetahui manfaat terlibat dalam organisasi kemahasiswaan, padahal partisipasi berorganisasi berpengaruh besar pada soft skill. Oleh karena itu, siswa perlu memahami pentingnya kelompok siswa dan perannya dalam membantu mereka memperoleh berbagai bakat, termasuk kemampuan intra dan interpersonal. Kesadaran yang paling penting adalah bahwa soft skill sebenarnya penting dalam dunia kerja saat ini. Penelitian ini didukung penelitian Firdaus (2017) yang menyatakan bahwa 80% kesuksesan seseorang ditentukan oleh soft ability yang dimilikinya dan hanya sekitar 20% ditentukan oleh hard skill yang dimilikinya.

Tabel 6
Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kreativitas (X1) -> Soft Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.214	0.134	0.087	2.460	0.041
Keaktifan Berorganisasi (X2) -> Soft Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.141	0.147	0.066	2.136	0.036

Sumber: data olahan

Hubungan Soft Skill Terhadap Kreativitas Dan Kesiapan Kerja.

Tabel 6 menggambarkan bagaimana soft skill (Z) berperan sebagai faktor intervening yang mempengaruhi secara tidak langsung kreativitas (X1) terhadap kesiapan kerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,214 dan tingkat signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kreativitas (X1) dan kesiapan kerja (Y) dapat dimediasi oleh soft skill (Z). Dugaan bahwa soft skill (Z) berperan sebagai variabel intervening dan kreativitas (X1) mempunyai pengaruh kuat terhadap kesiapan kerja (Y) dapat diterima. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kreativitas terhadap kesiapan mahasiswa STIPAS memasuki dunia kerja di Keuskupan Agung Kupang dapat dimitigasi dengan soft skill. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagai variabel perantara, perkembangan kesiapan kerja mahasiswa sangat dipengaruhi oleh inisiatif pengembangan soft skill yang dilaksanakan

STIPAS Keuskupan Agung Kupang melalui kegiatan pengembangannya. Peningkatan kreativitas mahasiswa, baik di dalam maupun di luar kampus, telah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan soft skill mereka dan membantu mereka menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja. Kegiatan percakapan yang terjalin baik antara dosen dan mahasiswa khususnya menjadi kekuatan psikologis yang memungkinkan mahasiswa belajar dan mendapatkan pengalaman dari dosen. Senada dengan itu, mahasiswa menilai bahwa dosen yang merangkap guru besar sangat membantu dalam pengembangan kepribadian dan karakter, peningkatan kemampuan dan bakat, serta penguatan motivasi dan orientasi tujuan/masa depan.

Hubungan Soft Skill Terhadap Keaktifan Berorganisasi Dan Kesiapan Kerja.

Temuan Tabel 5 menunjukkan bagaimana aktivitas organisasi (X2)

berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja (Y) melalui soft skill (Z), dengan tingkat signifikan $0,036 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh aktivitas organisasi (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) dapat dimoderasi oleh soft skill (Z). Teori yang diterima adalah bahwa soft skill (Z), variabel intervening, dan aktivitas organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kesiapan kerja (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa melalui soft skill yang menjadi variabel perantara, partisipasi aktif dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan mahasiswa STIPAS memasuki dunia kerja di Keuskupan Agung Kupang. Hal ini menyoroti perlunya acara organisasi kemahasiswaan untuk lebih mendorong pengembangan soft skill. Oleh karena itu, kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi kemahasiswaan dapat berpengaruh pada kesiapan angkatan kerja. Oleh karena organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah utama dalam konteks pendidikan tinggi yang menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi mahasiswa, baik akademik/teknis maupun teknis non-akademik/non-akademik, maka sikap aktif dalam berorganisasi dengan demikian memegang peranan yang sangat penting. meningkatkan softskill dan kesiapan kerja mahasiswa. Soft skill, di sisi lain, adalah sekelompok bakat non-teknis yang dapat dikembangkan melalui aktivitas organisasi. Mereka terdiri dari komponen internal dan eksternal. Oleh karena itu, ketika organisasi kemahasiswaan bertujuan untuk membantu anggotanya mengembangkan soft skill, maka kegiatan tersebut akan berpengaruh pada persiapan mereka memasuki dunia kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kreativitas dan soft skill terhadap variabel kesiapan kerja, namun variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap soft skill. Variabel soft skill dipengaruhi variabel kreativitas dan keaktifan berorganisasi.

Variabel soft skill mampu memediasi pengaruh variabel kreativita dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Brady, R. P., 2010. Work readiness inventory: Administrator's guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1-16.
- Elvy, R. 2021. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi di SMA Al Kautsar dan SMA Al Azhar Kota Bandar Lampung), *Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).
- Ferdinand, Augusty. 2014, *Metode Penelitian Managemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Firdaus. 2017. Urgensi Soft Skills dan Character Building Bagi Mahasiswa. *Jurnal Tapis*, 13(1).
- Ghozali, H. Imam, 2021. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*, Edisi-3, Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Qonitatin, N., & Sawitri, D. R. 2022. *Modul Pelatihan Peningkatan Kesiapan Kerja bagi Mahasiswa*.
- Rabani, F. A. N. 2023. Analisis Minat Siswa Melanjutkan Studi Ke Perguruan Tinggi Sebagai Bentuk Investasi Pendidikan Untuk Meningkatkan Perekonomian. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 3(2), 113-122.
- Suparman, S. S. 2016. Peranan Perguruan Tinggi (LPTK) Dalam Mewujudkan Tenaga Pendidik Yang Profesional. *SEUNEUBOK LADA: Jurnal ilmu-ilmu Sejarah, Sosial, Budaya dan Kependidikan*, 3(2), 12-19.
- Salamah, U. 2019. Peningkatan kualitas Pendidikan melalui kualifikasi dan kompetensi akademik. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 61-73.