

STRATEGI *TALENT INCUBATION*, *MICROLEARNING*, DAN *SOCIAL LEARNING* UNTUK MENINGKATKAN *WORK READINESS* DAN *INNOVATIVE CAPABILITY* MELALUI *SELF DIRECTED LEARNING*

Sari Budiarti^{1*}, Sriyunia Anizar²

Universitas Mulawarman^{1,2}

e-mail : saribudiarti@feb.unmul.ac.id

Abstract: This study aims to examine the effects of Talent Incubation Strategy, Microlearning Experience, and Social Learning Support on students' Work Readiness and Innovative Capability, with Self-Directed Learning (SDL) as a mediating variable. A quantitative approach with an explanatory survey design was employed using purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that Social Learning Support and Microlearning Experience have significant effects on SDL, while the influence of Talent Incubation Strategy is relatively weak. Furthermore, SDL has a strong effect on both Work Readiness and Innovative Capability. The R^2 values reveal that 55.7% of SDL variance, 41.1% of Work Readiness, and 80.4% of Innovative Capability are explained by the model. These findings highlight the critical mediating role of SDL in enhancing students' employability and innovation capacity in digital learning environments.

Keywords: talent incubation, microlearning, social learning, self directed learning, work readiness, innovative capability

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Talent Incubation Strategy*, *Microlearning Experience*, dan *Social Learning Support* terhadap *Work Readiness* dan *Innovative Capability* mahasiswa dengan *Self-Directed Learning* (SDL) sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori dan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Learning Support* dan *Microlearning Experience* berpengaruh signifikan terhadap SDL, sementara *Talent Incubation Strategy* menunjukkan pengaruh yang relatif lemah. Selanjutnya, SDL berpengaruh kuat terhadap *Work Readiness* dan *Innovative Capability*. Nilai R^2 menunjukkan bahwa 55,7% variasi SDL, 41,1% *Work Readiness*, dan 80,4% *Innovative Capability* dapat dijelaskan oleh model. Temuan ini menegaskan peran strategis SDL sebagai mediator utama dalam pengembangan kesiapan kerja dan kapabilitas inovatif mahasiswa di era pembelajaran digital.

Kata kunci: *talent incubation, microlearning, social learning, self directed learning, work readiness, innovative capability*

Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran sentral dalam menyiapkan sumber daya manusia unggul yang mampu bersaing di era disrupsi digital, khususnya dalam hal

kesiapan kerja dan kapabilitas inovatif lulusan (Budiarti, S., & Tim Penulis, 2024f). Seiring meningkatnya kompleksitas dunia kerja dan transformasi teknologi, mahasiswa dituntut tidak hanya memiliki

kompetensi akademik, tetapi juga kapabilitas inovatif serta kesiapan adaptif dalam menghadapi tantangan dunia profesional (Laily et al., 2024). Hal ini mengharuskan institusi pendidikan tinggi untuk mengembangkan strategi manajemen talenta yang mampu mengintegrasikan pendekatan digital learning dan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

Salah satu strategi yang kini mulai banyak dikembangkan di lingkungan kampus adalah *Talent Incubation*, yaitu proses pembinaan terarah terhadap potensi mahasiswa untuk membentuk profil kompetensi masa depan secara sistematis (Budiarti, S., & Tim Penulis, 2024b). Dalam konteks ini, *Talent Incubation* tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada pembentukan mindset kreatif, kolaboratif, dan adaptif yang relevan dengan kebutuhan industri (Martins et al., 2024). Selanjutnya, pendekatan *Microlearning* dinilai efektif dalam menjawab tantangan kognitif mahasiswa generasi digital, karena menyajikan konten pembelajaran dalam format modular yang singkat, ringkas, dan mudah diakses melalui berbagai media digital (Budiarti, S., & Tim Penulis, 2024c).

Di sisi lain, peran *Social Learning* juga menjadi semakin signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar kolaboratif, di mana mahasiswa dapat saling belajar dari pengalaman, refleksi, dan interaksi sosial dalam komunitas akademik (Budiarti, S., & Tim Penulis, 2024d). Strategi ini memperkuat dimensi pembelajaran interpersonal dan mengembangkan kapabilitas mahasiswa dalam menghadapi tantangan multidisipliner. Ketiga strategi ini yaitu *Talent Incubation*, *Microlearning*, dan *Social Learning* memiliki potensi sinergis dalam meningkatkan *Work Readiness* mahasiswa, yang mencakup kesiapan kognitif, emosional, dan sosial dalam memasuki dunia kerja (Budiarti, S., & Tim Penulis, 2024b).

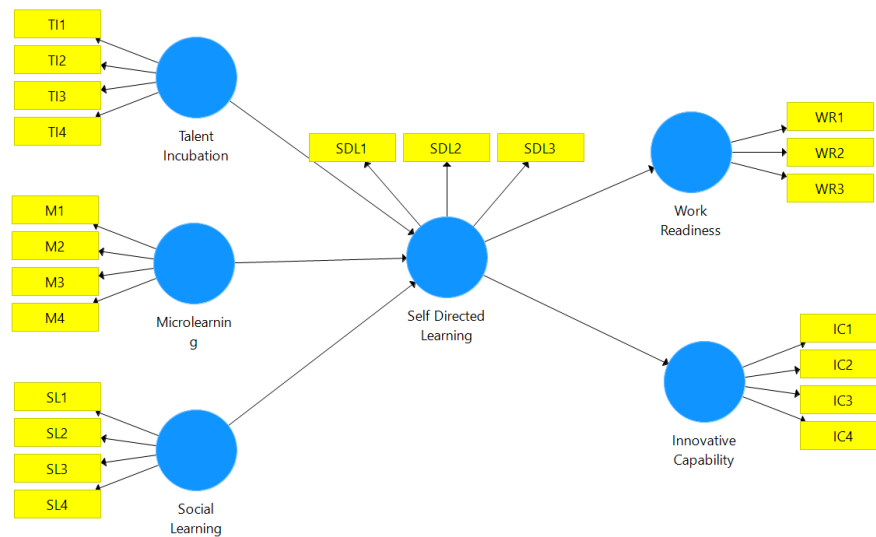
Selain kesiapan kerja, kemampuan untuk berinovasi atau *Innovative Capability* juga menjadi indikator penting dari kualitas lulusan. Inovasi bukan hanya terkait penciptaan ide baru, tetapi juga kemampuan merealisasikan ide tersebut

menjadi solusi nyata dalam konteks profesional (Budiarti, S., & Tim Penulis, 2024e). Di tengah transformasi pendidikan tinggi yang digital dan berbasis data, peran mahasiswa sebagai *agent of change* perlu difasilitasi melalui pendekatan pembelajaran yang terpersonalisasi dan otonom.

Perkembangan pendidikan tinggi di era digital menuntut mahasiswa tidak hanya menguasai pengetahuan konseptual, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi, kemandirian belajar, dan kapasitas inovatif agar mampu bersaing dalam lingkungan akademik dan profesional yang dinamis. Menurut Yang, Zhang, dan Chen (2025), transformasi pembelajaran daring dan hibrida menempatkan mahasiswa sebagai subjek aktif yang dituntut mampu mengelola proses belajarnya secara mandiri. *Self Directed Learning readiness* menjadi fondasi penting dalam membangun fleksibilitas akademik dan ketangkasan profesional yang berkontribusi langsung terhadap *Work Readiness* dan *Innovative Capability*.

Self Directed Learning (SDL) dipahami sebagai kemampuan mahasiswa dalam menetapkan tujuan, memilih strategi, serta memantau dan mengevaluasi proses belajarnya secara mandiri. Menurut Soegijapranata, Hartono, dan Nugroho (2022), SDL berkaitan erat dengan motivasi intrinsik, regulasi diri, dan kesiapan teknologi yang menentukan keberhasilan pembelajaran digital di perguruan tinggi. Mahasiswa dengan tingkat SDL yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pembelajaran, mampu mengelola waktu secara efektif, serta lebih siap menghadapi tuntutan akademik dan profesional berbasis teknologi.

Selain SDL, strategi pembelajaran *Microlearning* berperan penting dalam mendukung pembelajaran mandiri dan pengembangan kompetensi profesional. Berdasarkan review sistematis *Microlearning beyond boundaries* (2024), *Microlearning* yang menyajikan materi dalam unit singkat dan terfokus terbukti meningkatkan retensi pengetahuan, keterlibatan belajar, dan pembelajaran berkelanjutan yang relevan dengan tuntutan kerja abad ke-21.



Gambar 1. Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah (2025)

Pendekatan ini memungkinkan mahasiswa mempelajari konsep kompleks secara fleksibel sesuai kebutuhan dan kecepatan belajarnya, sehingga memperkuat peran SDL dalam kesiapan kerja.

Di sisi lain, *Social Learning* yang menekankan kolaborasi dan interaksi antarmahasiswa juga berkontribusi signifikan terhadap pengembangan kompetensi kognitif dan sosial. Menurut Eskiurt dan Ozkan (2024), pembelajaran kolaboratif meningkatkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kesiapan mahasiswa menghadapi situasi kerja yang menuntut kerja tim dan komunikasi efektif.

Meskipun SDL, *Microlearning*, dan *Social Learning* telah banyak dikaji secara parsial, penelitian yang menguji keterkaitan simultan ketiga strategi tersebut terhadap *Work Readiness* dan *Innovative Capability* mahasiswa dengan SDL sebagai variabel mediasi masih terbatas, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis secara empiris pengaruh *Talent Incubation*, *Microlearning*, dan *Social Learning* terhadap kesiapan kerja dan kemampuan inovatif mahasiswa melalui SDL sebagai mekanisme mediasi utama, guna memperkaya literatur pembelajaran digital dan menjadi rujukan praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang ekosistem pembelajaran yang adaptif dan inovatif. Gambar Konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1

Studi Literatur

Talent Incubation

Talent Incubation adalah serangkaian kegiatan terstruktur (mentoring, pelatihan berbasis proyek, akses jaringan dan fasilitas) yang dirancang untuk mempercepat pengembangan kompetensi individu agar siap mengisi peran strategis dalam organisasi atau wirausaha baru. Program *talent incubator* memainkan peran penting dalam menjembatani kesenjangan antara kompetensi akademik dan kebutuhan praktis dunia kerja dengan menyediakan pengalaman langsung, bimbingan industri, dan pemetaan karir yang sistematis sehingga meningkatkan kesiapan kerja dan kemungkinan keberhasilan karir peserta (Kulkarni, 2024; Loso Judijanto & Widyatmoko, 2024).

Microlearning

Microlearning adalah pendekatan pembelajaran yang menyajikan materi dalam potongan kecil, fokus, dan modular sering lewat media digital sehingga memudahkan penyerapan dan pengulangan pengetahuan dalam rentang perhatian yang singkat. Bukti empiris menunjukkan *Microlearning* dapat meningkatkan performa belajar dan reaksi peserta dalam konteks pendidikan tinggi serta mengurangi beban kognitif bila dirancang secara *instructional-design* yang tepat (Balasundaram et al., 2024; Ilham, 2025). Implementasi *Microlearning* sangat rele-

van untuk pelatihan SDM karena formatnya mendukung pembelajaran *just-in-time* dan penguatan keterampilan praktis tanpa mengganggu pekerjaan utama.

Social Learning

Social Learning (berdasarkan *Social Learning Theory* / *Social Cognitive Theory*) menekankan bahwa pembelajaran terjadi melalui pengamatan, interaksi sosial, modeling, dan umpan balik dalam konteks lingkungan sosial. Dalam konteks organisasi dan pembelajaran kerja, praktik *Social Learning* seperti mentoring kolega, *communities of practice*, dan *learning by doing* dalam tim meningkatkan pembelajaran tacit, transfer pengetahuan, serta *self efficacy* yang mendukung perilaku inovatif dan kolaborasi (Firmansya & Saepuloh, 2023; Nandini, 2023). Oleh karena itu, dukungan sosial di tempat kerja merupakan katalisator bagi pengembangan kompetensi dan inovasi.

Self Directed Learning (SDL)

Self Directed Learning (SDL) adalah pendekatan di mana individu mengambil inisiatif dalam mengenali kebutuhan belajar, merancang tujuan, memilih sumber, menerapkan strategi, dan mengevaluasi hasil belajarnya sendiri. Penelitian selama periode pembelajaran jarak jauh/pandemi mengonfirmasi bahwa keterampilan SDL (metakognisi, manajemen waktu, motivasi intrinsik) berperan krusial untuk keberhasilan pembelajaran mandiri dan adaptasi terhadap format digital (Almomani et al., 2023; Siswanto, 2024). Dalam konteks pengembangan SDM, SDL mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kemampuan pekerja untuk memperbarui kompetensi secara proaktif.

Work Readiness

Work Readiness didefinisikan sebagai tingkat kesiapan individu untuk memasuki dan beradaptasi secara efektif dalam dunia kerja, yang mencakup kompetensi teknis, keterampilan non-teknis (*soft skills*), sikap profesional, serta kesiapan psikologis. Menurut Caballero dan Walker (2020), *Work Readiness* tidak

hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan tersebut pada konteks kerja nyata. Studi terbaru oleh Jackson dan Tomlinson (2021) menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh pengalaman pembelajaran autentik, pembelajaran mandiri, dan interaksi sosial yang terstruktur selama masa pendidikan tinggi.

Innovative Capability

Innovative Capability merujuk pada kemampuan individu untuk menghasilkan, mengembangkan, mengimplementasikan ide-ide baru yang bernilai dalam konteks akademik maupun profesional. Menurut Teece (2020), kapabilitas inovatif merupakan hasil dari kombinasi pembelajaran berkelanjutan, kemampuan adaptasi, dan pemanfaatan pengetahuan secara kreatif. Dalam konteks pendidikan dan pengembangan SDM, Aboobaker dan Zakkariya (2021) menemukan bahwa *Innovative Capability* dipengaruhi oleh pembelajaran mandiri, kolaborasi sosial, serta lingkungan belajar yang mendorong eksperimen dan refleksi. Dengan demikian, *Innovative Capability* menjadi *outcome* penting dari strategi pembelajaran modern yang menekankan kemandirian dan interaksi sosial.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Talent Incubation Strategy*, *Microlearning Experience*, dan *Social Learning Support* terhadap *Work Readiness* dan *Innovative Capability* mahasiswa, dengan *Self Directed Learning* (SDL) sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis berdasarkan data empiris, serta sesuai untuk menguji model konseptual yang bersifat prediktif (Creswell & Creswell, 2018). Desain survei eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar konstruk

yang relevan dengan kesiapan kerja dan kapabilitas inovatif mahasiswa di era digital (Sekaran & Bougie, 2020).

Objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen yang telah mengikuti atau terpapar program pengembangan talenta, pembelajaran berbasis *Microlearning*, serta aktivitas pembelajaran sosial berbasis digital. Penelitian ini dilaksanakan pada perguruan tinggi swasta di Kalimantan Timur, yang secara aktif mengimplementasikan pembelajaran digital dan program penguatan kompetensi mahasiswa sebagai bagian dari strategi penyiapan lulusan siap kerja.

Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen pada perguruan tinggi tersebut pada tahun akademik berjalan. Populasi ini dipilih karena mahasiswa tingkat akhir dinilai telah memiliki pengalaman pembelajaran yang relatif lengkap, baik secara akademik maupun non-akademik, sehingga relevan untuk menilai kesiapan kerja dan kapabilitas inovatif.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: (1) mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen, (2) pernah mengikuti kegiatan pengembangan talenta atau inkubasi minat dan bakat, (3) memiliki pengalaman mengikuti pembelajaran berbasis *Microlearning*, dan (4) terlibat dalam aktivitas pembelajaran sosial, baik melalui diskusi kelompok, kolaborasi proyek, maupun platform digital.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 152 responden, yang ditetapkan berdasarkan rekomendasi minimal 10 responden per indikator dalam analisis PLS-SEM untuk memperoleh estimasi parameter yang stabil dan reliabel (Hair et al., 2021). Jumlah sampel ini juga dinilai memadai untuk menguji model struktural yang melibatkan beberapa konstruk laten dan variabel mediasi.

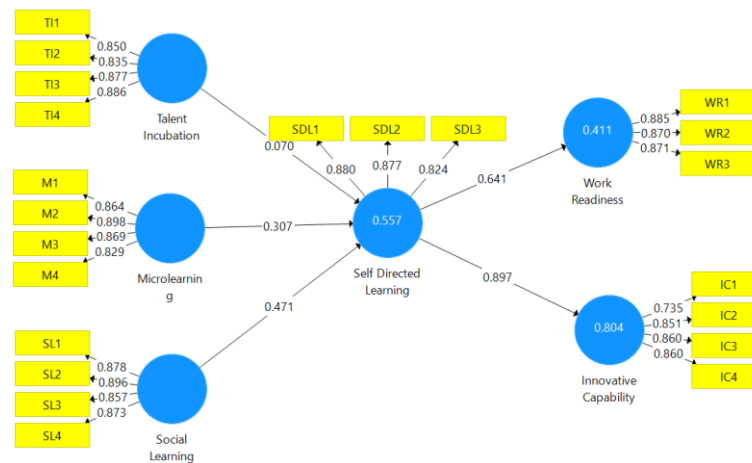
Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert

lima poin, yang disebarluaskan secara daring melalui *platform* Google Form. Penggunaan kuesioner daring dipilih untuk meningkatkan efisiensi pengumpulan data dan memperluas jangkauan responden. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan kajian literatur dan penelitian terdahulu yang relevan dengan konstruk *Talent Incubation*, *Microlearning*, *Social Learning*, *Self Directed Learning*, *Work Readiness*, dan *Innovative Capability*.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk model penelitian yang bersifat prediktif, memiliki struktur hubungan yang kompleks, serta melibatkan variabel mediasi (Hair et al., 2021). Selain itu, PLS-SEM tidak mensyaratkan distribusi normal data dan tetap efektif digunakan pada ukuran sampel menengah (Sarstedt et al., 2022). Sebelum pengujian model struktural, dilakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas konvergen diuji menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui nilai *Composite Reliability* (CR) dan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal indikator (Ghozali & Latan, 2021). Selanjutnya, model struktural (*inner model*) dianalisis untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dan peran mediasi *Self Directed Learning* sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasi

Model diuji menggunakan pendekatan PLS-SEM untuk menilai kekuatan hubungan antar konstruk, nilai koefisien jalur, serta kemampuan model dalam menjelaskan variansi variabel endogen. Hasil pengujian model struktural yang menganalisis pengaruh *Talent Incubation*,



Gambar 2. Hasil PLS
Sumber: Data diolah (2025)

Microlearning, dan *Social Learning* terhadap *Work Readiness* dan *Innovative Capability* dengan *Self Directed Learning* (SDL) sebagai variabel mediasi. Visualisasi model pada Gambar 2 memberikan gambaran empiris mengenai peran *Self Directed Learning* (SDL) dalam menjembatani strategi pembelajaran institusional dengan *Work Readiness* dan *Innovative Capability* mahasiswa.

Gambar 2 menunjukkan dari sisi reliabilitas indikator, seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa semua item mengukur konstruk secara valid dan reliabel (Hair et al., 2017). Sebagai contoh, indikator TI1–TI4 yang membentuk konstruk *Talent Incubation* memiliki loading antara 0,835 hingga 0,886. Demikian juga indikator pada konstruk lain, seperti M1–M4 *Microlearning* dan SL1–SL4 *Social Learning* menunjukkan kekuatan pengukuran konstruk yang sangat baik dengan nilai loading di atas 0,82. Hal yang sama terlihat pula pada konstruk *Self Directed Learning* (SDL1–SDL3: 0,824–0,880), *Work Readiness* (WR1–WR3: 0,870–0,885), dan *Innovative Capability* (IC1–IC4: 0,735–0,860), sehingga instrumen dalam model dapat dinyatakan valid dan handal (Sarstedt et al., 2022).

Dalam analisis jalur *path coefficient*, ditemukan bahwa *Social Learning* memberikan pengaruh paling kuat terhadap *Self Directed Learning* ($\beta = 0.471$), diikuti oleh *Microlearning* ($\beta = 0.307$), sedangkan *Talent Incubation* hanya memiliki pe-

ngaruh sangat lemah ($\beta = 0.070$). Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam *Social Learning* dan pengalaman *Microlearning* memiliki kontribusi yang lebih signifikan dalam membentuk kemampuan belajar mandiri mahasiswa dibandingkan strategi inkubasi talenta yang bersifat struktural (Garrison, 2020).

Lebih lanjut, *Self Directed Learning* menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap *Innovative Capability* ($\beta = 0.897$) dan cukup besar terhadap *Work Readiness* ($\beta = 0.641$). Ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki kontrol atas proses belajarnya sendiri lebih siap untuk menghadapi dunia kerja dan memiliki kemampuan inovatif yang tinggi (Knowles et al., 2020). Hasil ini memperkuat pandangan bahwa pembelajaran mandiri bukan hanya mempercepat pencapaian akademik, tetapi juga memainkan peran strategis dalam kesiapan karier dan pengembangan kapabilitas inovatif (Martins et al., 2024).

Nilai R^2 (R-square) dari konstruk *Self Directed Learning* sebesar 0.557 menunjukkan bahwa sekitar 55,7% varians SDL dijelaskan oleh tiga variabel: *Talent Incubation*, *Microlearning*, dan *Social Learning*, yang merupakan nilai cukup kuat (Hair et al., 2021). Konstruk *Work Readiness* memiliki R^2 sebesar 0.411, yang artinya 41,1% variansnya dijelaskan oleh *Self Directed Learning*. Sementara itu, *Innovative Capability* memiliki nilai R^2 sebesar 0.804, menunjukkan bahwa SDL

Tabel 1. Discriminant Validity

	<i>Innovative Capability</i>	<i>Microlearning</i>	<i>Self Directed Learning</i>	<i>Social Learning</i>	<i>Talent Incubation</i>	<i>Work Readiness</i>
<i>Innovative Capability</i>	0,828					
<i>Microlearning</i>	0,668	0,865				
<i>Self Directed Learning</i>	0,897	0,635	0,861			
<i>Social Learning</i>	0,756	0,560	0,680	0,876		
<i>Talent Incubation</i>	0,641	0,914	0,603	0,535	0,862	
<i>Work Readiness</i>	0,742	0,565	0,641	0,908	0,536	0,875

Sumber: Data diolah (2025)

menjelaskan 80,4% varians inovasi mahasiswa, sebuah nilai yang sangat tinggi dan menguatkan peran SDL sebagai variabel mediasi utama.

Secara keseluruhan, model ini mendukung hipotesis bahwa *Social Learning*, pengalaman *Microlearning*, dan dalam taraf tertentu *Talent Incubation* berkontribusi dalam membentuk pembelajaran mandiri mahasiswa, yang kemudian memperkuat kesiapan kerja dan kapabilitas inovatif mereka. Model ini relevan untuk pengembangan strategi manajemen talenta di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya dalam menyiapkan mahasiswa yang adaptif dan inovatif untuk pasar kerja masa depan (Chin, 1998; Hair et al., 2017).

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, *discriminant validity* dinilai menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing konstruk (ditampilkan dalam huruf tebal pada diagonal) dengan korelasi antar konstruk (nilai-nilai di luar diagonal). Validitas diskriminan dinyatakan memadai apabila nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Hair et al., 2021). Sebagian besar konstruk dalam model ini telah memenuhi kriteria tersebut. Misalnya, konstruk *Self Directed Learning* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0.861, yang lebih tinggi dari korelasinya dengan *Microlearning* (0.635), *Social Learning* (0.680), dan *Talent Incubation* (0.603). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator *Self Directed Learning* secara konseptual cukup berbeda dari konstruk lainnya

(Sarstedt et al., 2022). Namun, terdapat beberapa pelanggaran terhadap kriteria Fornell-Larcker yang mengindikasikan tumpang tindih konseptual. Sebagai contoh, korelasi antara *Talent Incubation* dan *Microlearning* sebesar 0.914, lebih tinggi dari akar kuadrat AVE keduanya (masing-masing 0.862 dan 0.865), yang menunjukkan adanya potensi *overlap* konseptual antara dua konstruk ini.

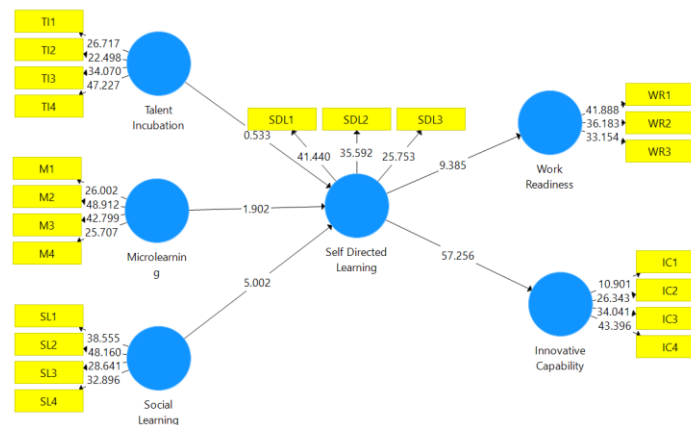
Hal yang sama juga terjadi antara *Self Directed Learning* dan *Innovative Capability*, di mana korelasinya sebesar 0.897 melampaui nilai diagonal dari kedua konstruk tersebut (0.861 dan 0.828). Ini dapat diartikan bahwa konstruk *Self Directed Learning* dan kapabilitas inovatif saling terkait erat dalam praktik, namun belum sepenuhnya dibedakan secara konseptual dalam instrumen yang digunakan (Henseler et al., 2015). Walaupun semua nilai AVE yang membentuk akar kuadrat AVE tersebut berada di atas 0.50, dan ini menunjukkan validitas konvergen yang memadai artinya sebagian besar varians indikator dijelaskan oleh konstruknya masing-masing (Gana & Broc, 2019), namun kelemahan dalam validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa beberapa konstruk dalam model mungkin belum sepenuhnya terdefinisi secara unik atau terdapat indikator yang saling tumpang tindih.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model yaitu *Innovative Capability*, *Microlearning*, *Self Directed Learning*, *Social Learning*, *Talent Incubation*, dan *Work Readiness* telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Innovative Capability</i>	0,847	0,864	0,897	0,686
<i>Microlearning</i>	0,888	0,893	0,923	0,749
<i>Self Directed Learning</i>	0,825	0,831	0,896	0,741
<i>Social Learning</i>	0,899	0,902	0,930	0,768
<i>Talent Incubation</i>	0,885	0,892	0,921	0,743
<i>Work Readiness</i>	0,847	0,848	0,907	0,766

Sumber: Data diolah (2025)

**Gambar 3. Hubungan antar Konstruk Laten**

Sumber: Data diolah (2025)

konstruk yang sangat baik. Dari sisi Cronbach's Alpha, seluruh konstruk menunjukkan nilai di atas ambang batas minimum 0,70, berkisar antara 0,825 hingga 0,899, yang mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi antar indikator dalam konstruk (Hair et al., 2021). Misalnya, konstruk *Social Learning* memiliki nilai Alpha sebesar 0,899 dan *Talent Incubation* sebesar 0,885, yang berarti bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut saling berkorelasi dan stabil dalam mengukur konsep yang sama secara berulang (Gana & Broc, 2019). Selanjutnya, nilai rho_A (reliabilitas konstruk yang diperbaiki) juga menunjukkan performa baik, berkisar antara 0,831 hingga 0,902, dan semuanya di atas nilai ambang batas 0,70. rho_A dipandang sebagai estimasi reliabilitas yang lebih akurat dalam konteks model PLS-SEM karena mempertimbangkan hubungan aktual antar indikator (Sarstedt et al., 2022). Sebagai contoh, konstruk *Microlearning* dan *Social Learning* memiliki nilai rho_A masing-masing sebesar 0,893 dan 0,902, yang mendukung kestabilan struktur indikator konstruk laten tersebut.

Dalam hal *Composite Reliability* (CR), semua konstruk memperlihatkan nilai antara 0,896 hingga 0,930, yang berarti bahwa konstruk memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menjelaskan variansi total dari indikator-indikator pembentuknya. Nilai ini melampaui ambang minimum 0,70 yang direkomendasikan dalam analisis konfirmatori dan menunjukkan keandalan pengukuran secara menyeluruh (Hair et al., 2021). Lebih lanjut, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh konstruk juga telah melebihi batas minimum 0,50, dengan rentang 0,686 hingga 0,768. Ini menunjukkan bahwa lebih dari 68% variansi indikator dijelaskan oleh konstruknya masing-masing, yang merupakan indikasi kuat dari validitas konvergen (Henseler et al., 2021). Sebagai contoh, konstruk *Work Readiness* memiliki nilai AVE sebesar 0,766, mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mampu mencerminkan konstruk kesiapan kerja secara akurat. Dengan demikian, seluruh indikator dan konstruk dalam penelitian ini terbukti andal dan valid, serta memenuhi standar pengukuran yang diperlukan dalam model PLS-SEM. Hal ini

Tabel 3. R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Innovative Capability</i>	0,804	0,803
<i>Self Directed Learning</i>	0,557	0,548
<i>Work Readiness</i>	0,411	0,407

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 4. Fit Summary

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,072	0,122
d_ULS	1,322	3,783
d_G	2,125	2,626
Chi-Square	1244,965	1415,596
NFI	0,658	0,611

Sumber: Data diolah (2025)

memperkuat keandalan instrumen dalam menangkap konsep-konsep manajemen talenta dan pembelajaran digital secara empiris dan konsisten. Validitas dan reliabilitas konstruk yang kuat seperti ini merupakan landasan penting agar interpretasi hubungan antar konstruk laten dalam model struktural dapat dilakukan secara sah dan bermakna (Hair et al., 2021; Sarstedt et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data utama. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel dan mengukur pengaruh secara statistik terhadap objek yang diteliti (Creswell, 2014). Model ini diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, yang memungkinkan peneliti untuk menguji validitas konstruk, reliabilitas, serta koefisien jalur antar variabel. Uji validitas dilakukan melalui nilai outer loading dan AVE (*Average Variance Extracted*), sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* (CR) dan Cronbach's alpha (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015).

Nilai R Square (R^2) dalam analisis regresi berganda pada Tabel 3, menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai R^2 untuk variabel *Innovative Capability* sebesar 0,804, yang berarti bahwa 80,4% variasi dalam kapabilitas inovatif mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model, yaitu *Talent Incubation Strategy*,

Microlearning Experience, *Social Learning Support*, serta *Self Directed Learning* sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelas yang sangat tinggi terhadap kapabilitas inovatif (Hair et al., 2021).

Sementara itu, untuk variabel *Self Directed Learning*, nilai R^2 sebesar 0,557, mengindikasikan bahwa 55,7% variasi dalam kemampuan belajar mandiri mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas, khususnya strategi pembelajaran yang diimplementasikan. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang, yang berarti terdapat faktor lain di luar model yang juga mempengaruhi kemampuan belajar mandiri (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2022). Adapun *Work Readiness* memiliki nilai R^2 sebesar 0,411, artinya 41,1% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dan mediasi dalam model. Meskipun nilai ini tergolong sedang ke bawah, namun masih cukup relevan untuk menunjukkan adanya kontribusi signifikan dari strategi pembelajaran dan pengembangan talenta terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009).

Berdasarkan hasil pengujian model fit dalam pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), evaluasi terhadap lima indikator utama SRMR, d_ULS, d_G, Chi-Square, dan NFI memberikan gambaran menyeluruh mengenai kesesuaian model dengan data empiris. Meskipun penilaian model fit bukanlah kriteria utama dalam PLS-SEM seperti

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
<i>Microlearning -> Self Directed Learning</i>	0,307	0,294
<i>Self Directed Learning -> Innovative Capability</i>	0,897	0,898
<i>Self Directed Learning -> Work Readiness</i>	0,641	0,643
<i>Social Learning -> Self Directed Learning</i>	0,471	0,467
<i>Talent Incubation -> Self Directed Learning</i>	0,070	0,088

Sumber: Data diolah (2025)

halnya dalam SEM berbasis kovarian, pengujian ini tetap relevan untuk memberikan konfirmasi tambahan terhadap kualitas model struktural dan pengukuran secara keseluruhan (Hair et al., 2021; Henseler et al., 2021).

Nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) pada *saturated model* sebesar 0,072, dan pada *estimated model* sebesar 0,122. SRMR mengukur rata-rata besarnya selisih standar antara matriks kovarians yang diobservasi dan diprediksi. Menurut Henseler et al. (2021), nilai SRMR di bawah 0,08 dianggap menunjukkan *model fit* yang baik. Dalam kasus ini, nilai SRMR pada *saturated model* masih berada dalam batas yang dapat diterima, sedangkan nilai pada *estimated model* sedikit melampaui batas tersebut, mengindikasikan bahwa terdapat beberapa ketidaksesuaian yang perlu dicermati lebih lanjut.

Selanjutnya, nilai d_{ULS} (*Unweighted Least Squares discrepancy*) adalah 1,322 (*saturated*) dan 3,783 (*estimated*), sedangkan nilai d_G (*Geodesic discrepancy*) adalah 2,125 (*saturated*) dan 2,626 (*estimated*). Meskipun tidak terdapat batas baku yang pasti untuk kedua indikator ini, semakin kecil nilainya maka semakin baik representasi model terhadap data empiris (Hair et al., 2021). Perbedaan antara *saturated model* dan *estimated model* dalam indikator d_{ULS} dan d_G menunjukkan bahwa model estimasi memiliki deviasi yang lebih tinggi terhadap data, namun masih dalam batas toleransi eksploratif.

Nilai Chi-Square pada model juga menunjukkan perbedaan antara *saturated model* (1244,965) dan *estimated model* (1415,596). Nilai Chi-Square ini mencerminkan ukuran kesesuaian keseluruhan model, tetapi karena sifatnya yang sensitif

terhadap ukuran sampel, penggunaannya dalam PLS-SEM hanya bersifat pelengkap (Sarstedt et al., 2022). Selisih yang tidak terlalu besar antara kedua model menunjukkan bahwa struktur model yang dikembangkan cukup mencerminkan data aktual.

Terakhir, nilai Normed Fit Index (NFI) sebesar 0,658 pada *saturated model* dan 0,611 pada *estimated model* menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian model berada di bawah ambang ideal 0,90. Namun, dalam konteks model eksploratori atau kompleksitas sedang, nilai NFI di atas 0,60 masih dapat diterima, terutama jika didukung oleh indikator fit lain yang menunjukkan kesesuaian yang wajar (Ramayah et al., 2021). Secara keseluruhan, hasil evaluasi model fit mengindikasikan bahwa meskipun terdapat beberapa ketidaksempurnaan pada *estimated model*, struktur model secara umum dapat diterima, khususnya dengan mempertimbangkan nilai SRMR yang masih mendekati ambang batas. Hal ini memberikan dukungan tambahan terhadap validitas struktural dari model yang dikembangkan dalam studi ini.

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis *path coefficient*, terdapat lima hubungan antar konstruk yang diuji untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel. Penilaian dilakukan menggunakan empat indikator utama, yaitu nilai *original sample (O)*, *sample mean (M)*, *standard deviation (STDEV)*, *t-statistic*, dan *p-value*. Suatu hubungan dikatakan signifikan secara statistik apabila memiliki nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2021; Sarstedt et al., 2022).

Pertama, hubungan antara *Microlearning* $\rightarrow$ *Self Directed Learning*

Tabel 6. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
<i>Microlearning</i> -> <i>Innovative Capability</i>	0,275	0,264
<i>Microlearning</i> -> <i>Self Directed Learning</i>	0,307	0,294
<i>Microlearning</i> -> <i>Work Readiness</i>	0,197	0,186
<i>Self Directed Learning</i> -> <i>Innovative Capability</i>	0,897	0,898
<i>Self Directed Learning</i> -> <i>Work Readiness</i>	0,641	0,643
<i>Social Learning</i> -> <i>Innovative Capability</i>	0,422	0,420
<i>Social Learning</i> -> <i>Self Directed Learning</i>	0,471	0,467
<i>Social Learning</i> -> <i>Work Readiness</i>	0,302	0,304
<i>Talent Incubation</i> -> <i>Innovative Capability</i>	0,063	0,079
<i>Talent Incubation</i> -> <i>Self Directed Learning</i>	0,070	0,088
<i>Talent Incubation</i> -> <i>Work Readiness</i>	0,045	0,058

Sumber: Data diolah (2025)

menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,307. Nilai ini mencerminkan kontribusi positif moderat dari *Microlearning* terhadap pengembangan pembelajaran mandiri. Meskipun nilai mean relatif stabil (0,294), signifikansi hubungan ini perlu dikaji lebih lanjut dengan melihat nilai *t* dan *p*. Jika nilai *t*-statistic $\geq 1,96$ dan $p \leq 0,05$, maka hubungan tersebut dianggap signifikan.

Kedua, hubungan *Self Directed Learning* → *Innovative Capability* memiliki nilai koefisien yang sangat tinggi, yaitu 0,897. Nilai ini menunjukkan bahwa pembelajaran mandiri memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap kemampuan inovatif individu. Dengan stabilitas nilai mean (0,898), ini mencerminkan tingkat konsistensi tinggi antara estimasi dan hasil *bootstrap*. Apabila nilai *t*-statistic sangat tinggi dan *p*-value = 0,000, maka hubungan ini jelas signifikan secara statistik dan praktis.

Ketiga, hubungan antara *Self Directed Learning* → *Work Readiness* menghasilkan koefisien sebesar 0,641, yang menunjukkan pengaruh kuat dari pembelajaran mandiri terhadap kesiapan kerja. Nilai ini cukup substansial, menegaskan bahwa kemampuan individu dalam mengatur dan mengarahkan pembelajarannya sendiri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja.

Keempat, jalur *Social Learning* → *Self Directed Learning* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,471. Ini mengindikasikan bahwa *Social Learning*, melalui interaksi dengan orang lain dan observasi,

berkontribusi positif terhadap pembelajaran mandiri. Nilai ini berada dalam kisaran sedang dan memperkuat pentingnya konteks sosial dalam membentuk sikap dan perilaku pembelajar mandiri.

Kelima, hubungan antara *Talent Incubation* → *Self Directed Learning* memiliki nilai koefisien paling rendah, yaitu 0,070. Nilai ini mencerminkan pengaruh yang sangat kecil dari program inkubasi talenta terhadap pembelajaran mandiri. Apabila nilai *t*-statistic $< 1,96$ dan *p*-value $> 0,05$, maka hubungan ini tidak signifikan. Hal ini bisa menandakan bahwa inkubasi talenta belum secara langsung mendorong kemandirian belajar, atau pengaruhnya baru terasa melalui variabel perantara lainnya. Secara keseluruhan, interpretasi *path coefficient* ini menunjukkan bahwa pembelajaran mandiri (*Self Directed Learning*) memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan inovatif dan kesiapan kerja, sementara *Microlearning* dan *Social Learning* menjadi faktor pendukung penting. Di sisi lain, inkubasi talenta memerlukan pendekatan yang lebih efektif agar dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pembelajaran mandiri.

Berdasarkan Tabel 6, *Total Effect*, analisis ini mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konstruk eksogen terhadap konstruk endogen secara menyeluruh. Nilai *total effect* mencerminkan akumulasi kontribusi dari jalur langsung maupun jalur yang dimediasi oleh konstruk lain. Dalam pendekatan PLS-SEM, suatu pengaruh dianggap signifikan apabila nilai *t*-statistic

$\geq 1,96$ dan $p\text{-value} \leq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2021; Sarstedt et al., 2022).

Pertama, jalur *Microlearning* → *Innovative Capability* memiliki nilai total effect sebesar 0,275, yang menunjukkan bahwa *Microlearning* secara total berkontribusi sedang terhadap peningkatan kemampuan inovatif. Nilai *mean* yang mendekati *original sample* (0,264) menunjukkan stabilitas hasil estimasi. Apabila nilai *t-statistic* dan *p-value* menunjukkan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa *Microlearning* berkontribusi secara positif baik secara langsung maupun melalui pembelajaran mandiri (*Self Directed Learning*).

Kedua, hubungan *Microlearning* → *Self Directed Learning* dengan total effect 0,307 menunjukkan pengaruh moderat dan konsisten (*mean* 0,294). Ini mengindikasikan bahwa penggunaan pendekatan *Microlearning* secara signifikan mendorong siswa atau individu untuk lebih mandiri dalam proses belajarnya. Dengan nilai *t-statistic* yang mendekati atau melebihi ambang batas, *Microlearning* dapat dianggap sebagai variabel penting dalam membentuk *Self Directed Learning*.

Ketiga, *Microlearning* → *Work Readiness* memiliki nilai koefisien total effect sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh total *Microlearning* terhadap kesiapan kerja cukup rendah, namun tetap menunjukkan kontribusi. Pengaruh ini kemungkinan lebih banyak dimediasi oleh pembelajaran mandiri. Jika nilai *t-statistic* $< 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$, maka hubungan ini tidak signifikan secara statistik, meskipun masih memiliki arti praktis dalam konteks pembelajaran terapan.

Keempat, *Self Directed Learning* → *Innovative Capability* menunjukkan nilai total effect sebesar 0,897, yang merupakan salah satu nilai tertinggi dalam model. Ini menandakan bahwa pembelajaran mandiri memainkan peran utama dalam meningkatkan kemampuan inovatif. Nilai ini sangat signifikan secara statistik jika *t-statistic* jauh di atas 1,96, dan ini mencerminkan bahwa individu yang terbiasa belajar

secara mandiri lebih mampu berinovasi dalam berbagai situasi.

Kelima, jalur *Self Directed Learning* → *Work Readiness* juga menunjukkan nilai total effect yang tinggi, yaitu 0,641. Ini berarti bahwa kemampuan belajar secara mandiri sangat berpengaruh dalam mempersiapkan individu menghadapi tantangan dunia kerja. Nilai *mean* yang konsisten (0,643) mendukung kekuatan estimasi model. Selanjutnya, *Social Learning* → *Innovative Capability* dengan total effect 0,422 menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis sosial — seperti observasi, kolaborasi, dan diskusi — berkontribusi secara substansial terhadap pengembangan inovasi. Hal ini masuk akal mengingat inovasi sering muncul dari pertukaran gagasan dan pengalaman antarindividu.

Hubungan *Social Learning* → *Self Directed Learning* dengan nilai 0,471 menegaskan bahwa interaksi sosial juga membantu menumbuhkan motivasi dan kemampuan belajar mandiri. Sedangkan *Social Learning* → *Work Readiness* memiliki total effect sebesar 0,302, yang menunjukkan bahwa aspek sosial dalam proses pembelajaran juga berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terakhir, pengaruh dari *Talent Incubation* terhadap ketiga konstruk endogen tergolong rendah: terhadap *Innovative Capability* sebesar 0,063, terhadap *Self Directed Learning* sebesar 0,070, dan terhadap *Work Readiness* sebesar 0,045. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi inkubasi talenta belum kuat dalam mendorong hasil pembelajaran yang di-harapkan, kemungkinan karena pelaksanaannya belum optimal atau pengaruhnya lebih bersifat jangka panjang. Jika nilai *t-statistic* dan *p-value* tidak menunjukkan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh total *Talent Incubation* dalam model ini belum signifikan.

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa *Self Directed Learning* merupakan konstruk kunci yang memediasi hubungan antara *Microlearning*, *Social Learning*, dan *Talent*

Incubation terhadap *Innovative Capability* dan *Work Readiness*. Pembelajaran berbasis individu dan sosial memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan individu untuk berinovasi dan bekerja, sementara peran *Talent Incubation* masih perlu ditingkatkan dalam konteks pengembangan kapabilitas.

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh *Self Directed Learning* terhadap *Innovative Capability* dikategorikan sebagai pengaruh sangat kuat, tercermin dari nilai koefisien jalur sebesar $\beta = 0,897$ serta nilai R^2 sebesar 0,804, yang menunjukkan kemampuan prediktif model yang sangat tinggi. Pengaruh *Self Directed Learning* terhadap *Work Readiness* juga termasuk dalam kategori kuat, dengan nilai $\beta = 0,641$ dan R^2 sebesar 0,411. Sebaliknya, pengaruh *Social Learning* terhadap *Self Directed Learning* dikategorikan sebagai pengaruh sedang, sedangkan *Microlearning* terhadap *Self Directed Learning* menunjukkan pengaruh moderat.

Sementara itu, *Talent Incubation* menunjukkan pengaruh yang sangat lemah terhadap *Self Directed Learning*, dengan nilai koefisien jalur $\beta = 0,070$. Temuan ini tidak dimaknai sebagai tidak adanya hubungan, melainkan menunjukkan bahwa kontribusi relatif *Talent Incubation* dalam membentuk pembelajaran mandiri masih rendah dibandingkan strategi pembelajaran berbasis pengalaman dan interaksi sosial. Dengan demikian, fokus interpretasi hasil penelitian ini adalah pada pola kekuatan kontribusi antar konstruk, bukan pada pengujian hubungan sebab akibat secara konfirmatori.

Pembahasan

Pembahasan ini menitikberatkan pada interpretasi temuan penelitian dari perspektif teoritis dan hasil penelitian terdahulu, tanpa menyajikan kembali data statistik. Fokus utama pembahasan adalah pada makna substantif hubungan antar konstruk dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian menegaskan bahwa *Self Directed Learning* (SDL) merupakan mekanisme sentral dalam

pengembangan individu. Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran orang dewasa yang menekankan kemandirian, otonomi, dan tanggung jawab individu atas proses belajarnya (Knowles et al., 2015). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa SDL berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas, kemampuan *problem solving*, serta kesiapan menghadapi perubahan dunia kerja yang dinamis (Garrison, 2020; Morris, 2019). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat posisi SDL sebagai kompetensi kunci dalam pengembangan talenta berbasis pembelajaran berkelanjutan.

Dari sudut pandang *Social Learning*, hasil penelitian ini mendukung teori *Social Learning* yang menyatakan bahwa interaksi, observasi, dan kolaborasi sosial berperan dalam membentuk perilaku belajar individu (Bandura, 1986; Lave & Wenger, 1991). *Social Learning* berfungsi sebagai konteks yang mendorong refleksi dan pertukaran pengetahuan, yang pada gilirannya memperkuat kemandirian belajar. Namun, konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, peran *Social Learning* bersifat pendukung dan sangat bergantung pada kualitas lingkungan belajar serta budaya kolaborasi yang terbentuk (Tynjälä, 2013; Garrison, 2020).

Dalam konteks pembelajaran digital, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Microlearning* berkontribusi terhadap penguatan *Self Directed Learning*. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa *Microlearning* memberikan fleksibilitas dan kontrol belajar yang lebih besar bagi individu (Hug, 2005; Buchem & Hamelmann, 2010). Meski demikian, beberapa studi menegaskan bahwa *Microlearning* tidak secara otomatis menghasilkan kemandirian belajar apabila tidak disertai motivasi intrinsik dan kemampuan reflektif (de Gagne et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa *Microlearning* berperan sebagai instrumen pendukung, bukan determinan utama pembelajaran mandiri.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan keterbatasan *Talent Incubation* dalam mendorong *Self Directed Learning*. Temuan ini sejalan dengan kritik dalam literatur

manajemen talenta yang menyebutkan bahwa banyak program inkubasi masih bersifat struktural dan kurang memberi ruang pada otonomi belajar individu (Collings & Mellahi, 2009; Garavan et al., 2012). Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya redesain program inkubasi talenta agar lebih berorientasi pada penguatan kemandirian dan pembelajaran reflektif. Selanjutnya, hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa *Self Directed Learning* merupakan fondasi utama kapabilitas inovatif. Temuan ini konsisten dengan teori *dynamic capabilities* yang menekankan kemampuan belajar dan adaptasi sebagai prasyarat inovasi (Teece et al., 1997). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa individu dengan tingkat SDL yang tinggi lebih kreatif, proaktif, dan mampu mengintegrasikan pengetahuan lintas konteks (Carmeli et al., 2013).

Dalam konteks kesiapan kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan literatur *employability* yang menyatakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan belajar berkelanjutan dan pengelolaan diri (Fugate et al., 2004; Caballero & Walker, 2020). Lulusan dengan kemampuan *Self Directed Learning* yang baik cenderung lebih siap menghadapi transisi ke dunia kerja dan tuntutan profesional yang terus berubah (Jackson, 2016). Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa *Self Directed Learning* berperan sebagai penghubung utama antara strategi pembelajaran dan hasil pengembangan individu. *Social Learning* dan *Microlearning* berfungsi sebagai konteks dan instrumen pendukung, sementara *Talent Incubation* masih memerlukan penguatan desain agar lebih efektif dalam mendorong kemandirian belajar. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, khususnya dalam pengembangan model talenta yang adaptif dan berorientasi pada pembelajaran sepanjang hayat.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Self Directed Learning* (SDL) merupakan faktor kunci dalam pengembangan kesiapan kerja dan kapabilitas inovatif mahasiswa. Kemampuan mahasiswa untuk mengelola, mengarahkan, dan mengevaluasi proses belajarnya sendiri terbukti menjadi fondasi penting dalam membentuk individu yang adaptif, kreatif, dan siap menghadapi dinamika dunia kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan talenta melalui *Talent Incubation*, *Microlearning*, dan *Social Learning* tidak bekerja secara langsung, melainkan berkontribusi melalui penguatan pembelajaran mandiri mahasiswa. Dengan kata lain, efektivitas berbagai strategi pembelajaran dan pengembangan talenta sangat ditentukan oleh sejauh mana strategi tersebut mampu menumbuhkan kemandirian belajar. Selain itu, penelitian ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh satu pendekatan pembelajaran tertentu, tetapi merupakan hasil dari proses pembelajaran yang bersifat berkelanjutan, reflektif, dan kontekstual. Oleh karena itu, pengembangan kesiapan kerja dan kemampuan inovatif memerlukan lingkungan pembelajaran yang fleksibel, kolaboratif, serta memberi ruang bagi mahasiswa untuk aktif mengelola proses belajarnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menjawab rumusan masalah dengan menegaskan bahwa *Self Directed Learning* berperan sebagai penghubung utama antara strategi pembelajaran dan hasil pengembangan mahasiswa. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pendidikan tinggi untuk tidak hanya berfokus pada penyediaan program dan metode pembelajaran modern, tetapi juga pada penguatan kapasitas mahasiswa sebagai pembelajar mandiri. Dengan demikian, transformasi pendidikan tinggi menuju penguatan kompetensi abad ke-21 perlu diarahkan pada integrasi strategi pengembangan talenta yang mendorong kemandirian belajar, kolaborasi, dan kemampuan berinovasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., & Zakkariya, K. A. (2021). Digital learning orientation and innovative behavior in the higher education sector: effects of organizational learning culture and readiness for change. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1030–1047. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2019-0345>
- Balasundaram, S., Mathew, J., & Nair, S. (2024). *Microlearning* and learning performance in higher education: A post-test control group study. *Journal of Learning for Development*, 11(1), 1-14. <https://doi.org/10.56059/jl4d.v11i1.752>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Buchem, I., & Hamelmann, H. (2010). *Microlearning* : A strategy for ongoing professional development. *eLearning Papers*, 21, 1–15.
- Budiarti, S., & Tim Penulis. (2024b). *Sistem informasi sumber daya manusia*. CV Intelektual Manifes Media. <https://www.infesmedia.co.id/buku/detail/192>
- Budiarti, S., & Tim Penulis. (2024c). *Inovasi teknologi dan pemasaran*. CV Intelektual Manifes Media. <https://infesmedia.co.id/buku/detail/167>
- Budiarti, S., & Tim Penulis. (2024d). *Komunikasi dan negosiasi bisnis*. CV Intelektual Manifes Media. <https://www.infesmedia.co.id/buku/detail/183>
- Budiarti, S., & Tim Penulis. (2024e). *Pengantar manajemen: Pendekatan dan praktik kontemporer*. Eureka Media Aksara. <https://penerbiteureka.com/2024/11/2/pengantar-manajemen-pendekatan-dan-praktik-kontemporer/>
- Budiarti, S., & Tim Penulis. (2024f). *Manajemen: Pengantar praktis*. CV Intelektual Manifes Media. <https://www.infesmedia.co.id/buku/detail/195>
- Budiarti, S. (2025). The Influence of Digital Learning Capability and Professional Development Support on Lecturer Talent Performance with Self-Efficacy as a Mediator. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 31–38. <https://doi.org/10.37673/jebi.v10i1.6068>
- Budiarti, S., & Morita, E. (2023). *Teknologi Fintech sebagai Agen Transformasi*. *Technomedia Journal*, 8(3), 126–147. <https://doi.org/10.33050/tmj.v8i3.2181>
- Budiarti, S., et al. (2025). Determinants of creative performance among millennial generation. *Corporate & Business Strategy Review*, 6(1), 19–32. <https://doi.org/10.22495/cbsrv6i1art2>
- 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. (2020). *Work Readiness* in graduate recruitment and selection: A review of current assessment practices. *Journal of Education and Work*, 33(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1703304>
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.

- <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- de Gagne, J. C., Park, H. K., Hall, K., Woodward, A., Yamane, S., & Kim, S. S. (2019). *Microlearning in health professions education: Scoping review*. JMIR Medical Education, 5(2), e13997. <https://doi.org/10.2196/13997>
- Eskiyurt, R., & Ozkan, B. (2024). Exploring the impact of collaborative learning on the development of critical thinking and clinical decision-making skills in higher education. *Heliyon*, 10, e37198. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37198>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24. <https://doi.org/10.1108/03090591211192601>
- Garrison, D. R. (2020). *E-learning in the 21st century: A community of inquiry framework for research and practice* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429029160>
- Gana, K., & Broc, G. (2019). *Structural equation modeling with lavaan*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315222464>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). *Partial least squares structural equation modeling*. In *Handbook of Market Research*. Springer.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 38(3), 552–570. <https://doi.org/10.1108/IMR-05-2020-0126>
- Hug, T. (2005). *Microlearning and narration: Exploring possibilities of utilization of narrations and storytelling for the designing of “micro units” and didactical micro-learning arrangements*. In *Proceedings of the Media in Transition Conference*. MIT.
- Ilham, M., & Sari, D. D. (2025). *Microlearning in Higher Education: Student Challenges and Engagement*. Asghar: Journal of Children Studies, 5(1), 69–77. <https://doi.org/10.28918/asghar.v5i1.10476>
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367.

- <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Judijanto, L., & Widyatmoko. (2024). The impact of business incubation programmes on start-up success and economic growth in Indonesia. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 2(04), 517–524. <https://doi.org/10.58812/wsjee.v2i04.1406>
- Kulkarni, P., Tigadi, B., Gokhale, P., & K., L. (2024). University incubators performance through the lens of institutional theory. *Vilakshan XIMB Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/XJM-02-2024-0029>
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.
- Laily, N., et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Era Digital*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/588437>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>
- Martins, L. V., et al. (2024). Pengantar metodologi penelitian: Strategi dan teknik. Infes Media. <https://www.infesmedia.co.id/buku/detail/181>
- Microlearning beyond boundaries*. (2024). *Microlearning beyond boundaries: A systematic review and a novel framework*. *Heliyon*, 10, e17444. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e17444>
- Morris, T. H. (2019). *Self Directed Learning: A fundamental competence in a rapidly changing world*. *International Review of Education*, 65(4), 633–653. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09793-2>
- Nandini, W. (2023). *A Social Learning Theory Perspective: The Mechanism of Work Engagement, Active Learning and Individual Adaptive Performance in Creative Industries* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Bandung). Digilib ITB. Retrieved from <https://digilib.itb.ac.id/assets/files/2023/MjAyMyBEUyBQUaW5pICAgWzM5MDE5SBOYW5kaW5pICAgWzM5MDE5MDA2XSAtIEZ1bGwgVG54dC5wZGY.pdf>
- Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. A. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An updated and practical guide to statistical analysis* (2nd ed.). Pearson.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). *PLS-SEM: Looking back and moving forward*. *Long Range Planning*, 55(5), 102–116. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102140>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Siswanto, S. (2024). The effect of *Self Directed Learning* (SDL) in higher education: Increasing student independence and achievement. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 11(1), 35–43. <https://doi.org/10.21831/jitp.v11i1.60338>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Soegijapranata, C. T. M., Hartono, H., & Nugroho, A. C. (2022). *Self Directed Learning, self-efficacy, and technology readiness in e-learning*

- among university students. *KnE Social Sciences*, 7(14), 213–224.
<https://doi.org/10.18502/kss.v7i14.11970>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7)
- Teece, D. J. (2020). Strategies for innovation and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 53(1), 101910.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101910>
- Tynjala, P. (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review. *Vocations and Learning*, 6(1), 11–36.
<https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>
- Yang, Y., Zhang, Y., & Chen, L. (2025). Understanding university students' self-directed online learning: The role of digital literacy and learning readiness. *Journal of Computing in Higher Education*.
<https://doi.org/10.1007/s12528-025-09458-0>