

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KESIAPAN
KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA GENERASI Z DI JABODETABEK



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : NEYSA AGUSTINA
NIM : 115210040

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KESIAPAN
KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA GENERASI Z DI JABODETABEK



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : NEYSA AGUSTINA
NIM : 115210040

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Neysa Agustina

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210040

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 November 2024



Neysa Agustina

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NEYSA AGUSTINA
NIM : 115210040
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
KESIAPAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA
GENERASI Z DI JABODETABEK

Jakarta, 9 November 2024

Pembimbing,



(Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NEYSA AGUSTINA
NIM : 115210040
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
KESIAPAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA GEN Z

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Hendra Wiyanto, S.E., M.E., Dr
2. Anggota Penguji : Ary Satria Pamungkas, S.E., M.M.
Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.

Jakarta, 20 Desember 2024

Pembimbing,


(Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND
BUSINESS
JAKARTA

- (A) NEYSA AGUSTINA
- (B) *THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON JOB READINESS WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATOR IN GENERATION Z IN JABODETABEK*
- (C) xiv + 66 pages, 2023, 21 tables, 7 pictures, 16 attachments
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) **Abstract:** *Generation Z, or the post-millennial generation, is known as the first generation to grow up in a world heavily influenced by technology. This study aims to analyze the effect of competence on job readiness, with work motivation as a mediating variable among Generation Z in the Jabodetabek area. A quantitative approach was used, involving a survey of 180 respondents selected through probability sampling with a simple random approach. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results show that competence and work motivation have a positive and significant direct impact on job readiness. Additionally, competence positively and significantly affects job readiness through work motivation as a mediator. This study is motivated by the low level of job readiness in Indonesia due to skill mismatches, largely stemming from the rapid digital development affecting Generation Z. The findings provide valuable insights for companies in designing more effective recruitment and training strategies to enhance job readiness among Generation Z.*
- (F) *Competence, Work Motivation, Job Readiness*
- (G) *Reference list: 40 (1975-2024)*
- (H) Joyce Angelique Turangan. S.E., M.Pd.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) NEYSA AGUSTINA
- (B) PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA GENERASI Z DI JABODETABEK
- (C) xiv + 66 halaman, 2024, 21 tabel, 7 gambar, 16 lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Generasi Z, atau generasi pasca milenial, dikenal sebagai generasi pertama yang tumbuh dalam dunia yang sangat dipengaruhi oleh teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompetensi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data melalui survei terhadap 180 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai mediator. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya tingkat kesiapan kerja di Indonesia, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch) yang dipicu oleh perkembangan pesat di era digital, khususnya di kalangan Generasi Z. Temuan penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen dan pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja di kalangan Generasi Z.
- (F) Kompetensi, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja
- (G) Daftar Acuan : 40 (1975-2024)
- (H) Joyce Angelique Turangan. S.E., M.Pd.

HALAMAN MOTTO

"Langkah kecil hari ini adalah awal dari perjalanan besar menuju masa depan."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan setiap halaman kata,
skripsi ini adalah perjalanan eksplorasi,
dan dengan hati yang penuh cinta,
saya ingin menghadiahkannya kepada
diri sendiri sebagai bentuk perjuangan dan dedikasi.

Kepada keluarga saya,

Papi, Mami, Koko

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan. S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Papi, Mami, Koko. Sebagai pihak yang mendukung secara penuh baik moral maupun finansial. Memberikan doa, motivasi, dan penghiburan sepanjang proses pembuatan skripsi ini.

7. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 19 November 2024

Neysa Agustina

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	-
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan manfaat	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran umum teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel	7
C. Katan Antar Variabel	9
D. Penelitian Relevan	13
E. Kerangka Berpikir	16

F. Hipotesis Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Desain Penelitian.....	19
B. Populasi, Teknik Pengumpulan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	19
C. Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Instrumen.....	20
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	22
E. Analisis Data	26
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Desain Subjek Penelitian.....	29
B. Desain Objek Penelitian	31
C. Hasil Analisis Data.....	33
E. Hasil Uji Hipotesis	35
F. Pembahasan	39
BAB V PENUTUP.....	43
A. Kesimpulan.....	43
B. Keterbatasan dan Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	51
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	65
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan	13
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompetensi.....	21
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kesiapan Kerja	22
Tabel 3.4 Hasil Analisis AVE.....	23
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	23
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	24
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Fornell Larcker</i>	25
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	25
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kompetensi.....	31
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja	32
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja.....	33
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas	33
Tabel 4. 5 Hasil Uji <i>R-Square</i>	34
Tabel 4. 6 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i>	35
Tabel 4. 7 Hasil Uji Hipotesis Pertama	35
Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	36
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis Ketiga.....	36
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis Keempat	37
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	38
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pertumbuhan Penduduk Indonesia.....	1
Gambar 2.1 Kaitan antara Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja.....	10
Gambar 2.2 Kaitan antara Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	11
Gambar 2.3 Kaitan antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja	12
Gambar 2.4 Kaitan antara Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja	13
Gambar 2.5 Model Penelitian.....	17
Gambar 4 <i>Path Coefficient</i>	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	51
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	55
Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Universitas	60
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan	61
Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan IPK Terakhir	61
Lampiran 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	61
Lampiran 9 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan AVE ..	62
Lampiran 10 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	62
Lampiran 11 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	63
Lampiran 12 Hasil Analisis <i>Fornell Larcker</i>	63
Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Lampiran 14 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	64
Lampiran 15 Hasil Analisis <i>Q-Square</i>	64
Lampiran 16 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	64

BAB I

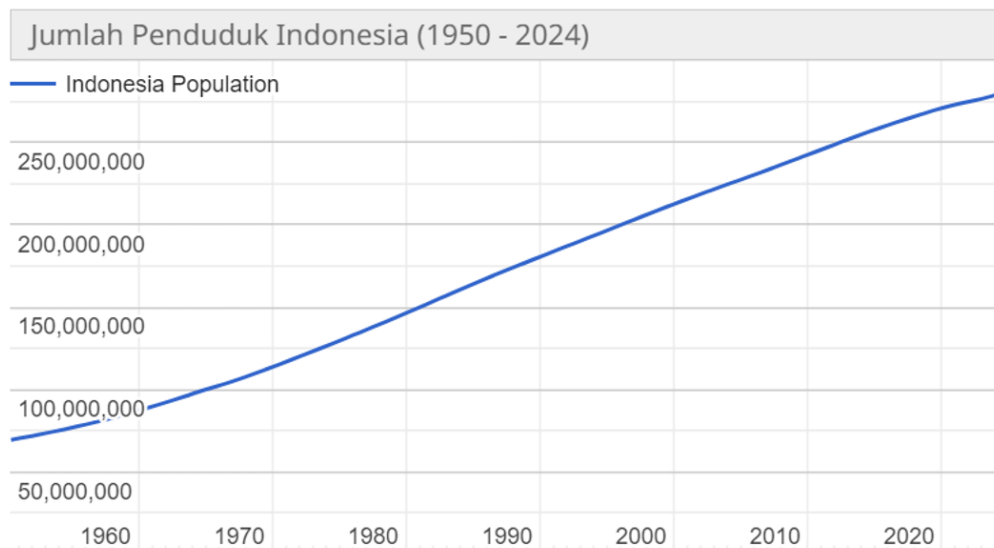
PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia, sebagai negara kepulauan dengan jumlah penduduk sebanyak 279 juta orang, menempati peringkat keempat sebagai negara dengan populasi terbanyak di dunia (Tempo, 2024). Berdasarkan data (gambar 1), terdapat pertumbuhan signifikan pada jumlah penduduk Indonesia dengan rata-rata usia 29,9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penduduk Indonesia adalah bagian dari angkatan kerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (2024) menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia terus meningkat dari tahun 2021 hingga 2023, dengan jumlah mencapai 147,71 juta orang pada tahun 2023.

Gambar 1
Pertumbuhan Penduduk Indonesia



Sumber : medium.com

Peningkatan signifikan dalam jumlah angkatan kerja ini juga tercermin dalam hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2024, yang

mencatat tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 149,38 juta orang, meningkat 10,5 persen poin dibandingkan Februari 2023. Hal ini dikarenakan generasi pasca-milenial yang juga dikenal sebagai Generasi Z baru saja memasuki pasar tenaga kerja dan para pengusaha perlu bersiap menyambut kedatangannya (Schroth, 2019). Generasi Z merupakan kelompok demografis yang lahir pada tahun 1997 sampai dengan 2012, dan dikenal sebagai generasi pertama yang tumbuh di dunia dengan pengaruh teknologi (Dimock, 2019; Schroth, 2019). Pada masa sekarang, Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja global dan menghadapi beberapa tantangan khusus, salah satunya yaitu ketidaksesuaian keterampilan di era digital ini (Francis & Hoefel, 2019).

Peningkatan jumlah angkatan kerja ternyata juga disertai dengan tingkat kesiapan kerja yang rendah, seperti pendapat dari Jejakfakta.com (2023) yang mengemukakan bahwa tingkat kesiapan kerja di Indonesia cukup rendah karena adanya ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) yang terjadi akibat perkembangan pesat era digital. Menurut para ahli, *skill mismatch* adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan RI bertekad untuk mengatasi masalah kesiapan tenaga kerja, termasuk dengan menyatukan informasi terkait suplai tenaga kerja di pasar.

Menurut Setyadi *et al.* (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu motivasi kerja, pengalaman magang, dan pembelajaran vokasional. Kesiapan kerja juga diperkuat oleh adanya kompetensi pengetahuan, yang memungkinkan individu untuk lebih baik dalam merespons kebutuhan dunia kerja (Wulandari *et al.*, 2022).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah kompetensi. Menurut Pratiwi dan Rini (2023), tingginya kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, yang mencakup pandangan positif dan keterampilan di tempat kerja, akan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi hambatan di dunia kerja dengan menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Saputra *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berkontribusi secara positif terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain,

semakin baik kompetensi yang dimiliki siswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Selain itu, factor penting lainnya yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dari faktor internal mendorong kemampuan dan keinginan untuk berprestasi, sehingga individu mampu bekerja optimal dan melebihi standar yang ada (Indrawati *et al.*, 2023). Sedangkan menurut Vijande (2021), motivasi kerja adalah sebuah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian – penelitian yang telah ada, ditemukan bahwa subjek penelitian mengenai faktor kesiapan kerja masih terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Alsalamah *et al.* (2023) mencatat adanya keterbatasan sampel yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Selain itu, diperlukan adanya eksplorasi variabel – variabel lain dari penelitian yang telah ada sebelumnya, sebagaimana yang telah dinyatakan oleh (Indrawati *et al.*, 2023). Hal tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih signifikan dengan variasi - variabel yang lebih beragam. Oleh karena itu, itu terdapat celah dalam penelitian - penelitian sebelumnya, khususnya dalam variasi variabel dan sampel penelitian yang digunakan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan meneliti pengaruh antar variabel secara empiris, yaitu dengan kesiapan kerja sebagai variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kompetensi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Gen Z sebagai subjek penelitian. Berdasarkan pemaparan di atas, maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Generasi Z di Jabodetabek”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.

- b. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.
- c. Pengalaman magang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja
- d. Pembelajaran vokasional memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.

3. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka ditetapkan pembatasan masalah sebagai berikut :

- a. Subjek penelitian ini difokuskan pada Generasi Z di Jabodetabek. Pembatasan ini bertujuan untuk meningkatkan variasi sampel penelitian yang telah ada, untuk meningkatkan efisiensi dan penghematan waktu dalam pelaksanaan penelitian.
- b. Objek penelitian yang difokuskan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Pembatasan objek penelitian ini bertujuan untuk efisiensi dalam pelaksanaan penelitian.

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kompetensi Generasi Z di Jabodetabek?
- d. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah melakukan pengujian terhadap suatu fenomena sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.

- b. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.
- c. Untuk menganalisis apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja Generasi Z di Jabodetabek.
- d. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.

2. Manfaat

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, dan pengaruh antara kompetensi seseorang dengan kesiapan kerja yang dimiliki. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan sumber daya manusia, dan memberikan kontribusi untuk pengembangan teori - teori maupun sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas dalam melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih baik dalam memperbaiki kualitas tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Informasi yang terdapat dalam penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan melalui evaluasi kinerja yang objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebanji, A. (2021). Understanding the gender preference on the motivation of informal entrepreneurs: The Southwest, Nigeria scenario. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4), 3–9.
- Alsalamah, Y. S. *et al.* (2023). The relationship between work readiness and perceived clinical competence among graduates transitioning into professional practice. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18, 100555.
- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024* (Berita Resmi Statistik No. 36/05/Th. XXVII). <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28), 2.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1-7.
- Effendi, R., Fauzi, A., & Prima Rini, H. (2023). The Role of Religiosity as a Moderation Variable on the Impact of Workload and Competence on Teacher Job Satisfaction at the Ukhuwah Islamiyah Foundation Surabaya Indonesia. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 167–174. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-19>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26-34.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12(2).

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. *Education Research International*, 2023(1), 4956337. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Innab, A., Almotaury, M. M., Alqahtani, N., Nahari, A., Alghamdi, R., Moafa, H., & Alshael, D. (2024). The impact of comprehensive licensure review on nursing students' clinical competence, self-efficacy, and work readiness. *Heliyon*, 10(7).
- Jejak Fakta. (2024, September 8). *Indonesia hadapi kesiapan kerja rendah: Keterampilan tidak sesuai kebutuhan kerja (skill mismatch)*. Jejak Fakta. <https://jejakfakta.com/read/amp/3059/indonesia-hadapi-kesiapan-kerja-rendah-keterampilan-tidak-sesuai-kebutuhan-kerja-skill-mismatch>
- Juarijah, J. (2019). *Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Kuhu, M. W., Rompas, P. T. D., & Olii, D. (2023). The Influence of Field Work Practical Experience and Motivation to Enter the Industrial World on the Work Readiness of Class XII Students at Vocational School State 1 Ratahan Southeast Minahasa Regency. *International Journal of Information Technology and Education*, 3(1), 28-43.
- Kurniawan, I., Sukandar, A., & Permana, T. (2023). EXPLORING THE IMPACT OF WORK MOTIVATION ON WORK READINESS: A QUANTITATIVE ANALYSIS AMONG MUTIARA BANDUNG VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS. *Journal of Mechanical Engineering*, 10(2).
- Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(10), 1880-1892.

- Medium. (n.d.). (2014). *Demographic dynamics and family challenges in Indonesia*. <https://medium.com/@riosatria/demographic-dynamics-and-family-challenges-in-indonesia-227fc413abb0>.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).
- Nitzl, C., Roldán, J. L., & Cepeda Carrión, G. (2016). Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models. *Industrial Management & Data Systems*, 119(9), 1849-1864.
- Pratiwi, L. D., & Rini, H. P. (2023). The Influence of Self Efficacy, Competence, and Training on Work Readiness (Study on MSIB Management Study Program UPN" Veteran" East Java Students). *International Journal of Economics (IJE)*, 2(2), 401-409. DOI: 10.55299/ijec.v2i2.535
- Puji, T. D. (2020). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Hasil Uji Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Teknik Audio. *Indonesia Journal of Pedagogy*, 1(2), 34-41.
- Rayat, R., & Gupta, A. (2021). Motivation Theories: A Review And Its Implications In Improving Organisational Health. *International Journal Of Management*, 12(1), 435–442.
- Rismawati, E. A., Widodo, J., & Kusumantoro, K. (2022). The Role of Motivation in Mediating the Influence of Organizational Culture, Self-Efficacy, and Fieldwork Practices on College Student Work Readiness. *Journal of Economic Education*, 11(2), 261-270.
- Rofifah, D. (2020). Kesiapan Kerja Dalam Persiapan Karir. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 12–26.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*. In Holt Rinehart & Winston, New York (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Saputra, R., Rosita, S., & Chairunnisa, F. (2023). The Effect of Competence on Student Readiness in the World of Work with Confidence as the Intervening Variable. *Management Research and Behavior Journal*, 3(1), 16-23.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons. www.wileypluslearningspace.com

- Setyadi, M. R. A., Triyono, M. B., & Daryono, R. W. (2021). The influence of industrial work practices and workshop infrastructure facilities on work readiness of students. *Journal of Physics: Conference Series*, 1833(1), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012029>
- Sidiq, S., Sudji, M., Rihab, W. D., Yayan Adrianova, E. T., Muhammad, N., & Shilmi, A. (2022). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*.
- Škrinjarić, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and social sciences communications*, 9(1), 1-12.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32-44.
- Tempo.co. (2024). Inilah 10 negara dengan populasi terbanyak di dunia 2024. Tempo.co. <https://www.tempo.co/internasional/inilah-10-negara-dengan-populasi-terbanyak-di-dunia-2024-37163>
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.
- Utami, I. T., & Raharjo, D. H. (2020). The effect of competence and experience of students internship on the readiness of work. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 23(4).
- Vijande, S. M. L., López-Sánchez, J. Á., Pascual-Fernández, P., & Rudd, J. M. (2021). Service innovation management in a modern economy: Insights on the interplay between firms' innovative culture and project-level success factors. *Technological Forecasting and Social Change*, 165, 120562.
- Vilysia, V., & Turangan, J. A. (2024). THE INFLUENCE OF INTERNSHIP EXPERIENCE, SOCIAL SUPPORT, AND WORK MOTIVATION ON WORK READINESS OF FEB STUDENTS OF UNIVERSITAS TARUMANAGARA. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(3), 151-161.
- Wicaksana, S. A. (2022). *Manajemen pengembangan talenta*. Dd Publishing.

Widarjono, A. (2020). Analisis multivariat terapan dengan program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS.

Wulandari, S. P., Pardiman, P., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Mahasiswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Di Era 4.0. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(15).

Zubaidah, R. A., Haryono, S., & Udin, U. (2021). The effects of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation. *Calitatea*, 22(180), 91-96.