

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA

Eldon Savero<sup>1</sup>, Joyce Angelique Turangan<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: eldon.115210379@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: joycet@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 10-01-2025, revisi: 13-01-2025, diterima untuk diterbitkan: 30-04-2025

## ABSTRAK

Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah untuk menguji secara khusus pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Jakarta, dimana terdapat momentum industri yang berubah dengan cepat. Populasi penelitian ini mencakup Generasi Z di Jakarta. Sebanyak 156 responden dipilih sebagai sampel, yang mencakup usia minimum dan tempat tinggal. Populasi penelitian ini mencakup semua responden yang merupakan Generasi Z dan berdomisili di Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* untuk mengumpulkan data responden melalui *google forms*. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* dengan perangkat lunak SmartPLS 4 yang terdiri dari dua analisis, yaitu *outer model* yang terdiri dari validitas dan reliabilitas, serta *inner model* pada bagian analisis data. Hasil menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta. Penelitian ini memberikan panduan bagi dunia usaha dan organisasi untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang motivasi kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal dalam konteks Generasi Z di Jakarta.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, keterampilan interpersonal, kesiapan kerja, generasi z

## ABSTRACT

*In this study, the main objective is to specifically examine the influence of work motivation and interpersonal skills on Generation Z's job readiness in the Jakarta area, where there is a rapidly changing industry momentum. The population of this study includes Generation Z in Jakarta. A total of 156 respondents were selected as the sample, which included minimum age and place of residence. The research population includes all respondents who are Generation Z and reside in Jakarta. This study uses a non-probability sampling technique with a sampling method using convenience sampling to collect respondent data through google forms. Testing in this study uses Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) data analysis techniques with SmartPLS 4 software which consists of two analyses, namely the outer model consisting of validity and reliability, and the inner model in the data analysis section. The results show that interpersonal skills and work motivation have a positive and significant influence on the work readiness of Generation Z in Jakarta. This research provides guidance for businesses and organizations to improve Generation Z's work readiness and contributes to theory development on work motivation and interpersonal communication skills in the context of Generation Z in Jakarta.*

**Keywords:** work motivation, interpersonal skills, work readiness, generation z

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Jakarta merupakan Ibu Kota Indonesia yang pesonanya tak pernah surut dari generasi ke generasi. Kota Jakarta seolah-olah menjadi kota impian bagi orang-orang di sekitarnya untuk mengadu nasib dan sukses (Cxo Media, 2023). Dalam konteks Jakarta, kesiapan kerja Generasi Z akan menjadi

penting karena tingginya tingkat persaingan kerja dan dinamika industri yang berubah dengan cepat. Kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan formal. Keahlian ini mencakup sikap, keterampilan teknis, dan perilaku yang diperlukan untuk beradaptasi dan berfungsi dengan baik di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti motivasi kerja, keterampilan interpersonal, dan pengalaman kerja industri berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z.

Penelitian Indrawati *et al.* (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan keterampilan interpersonal memengaruhi kesiapan kerja siswa vokasi di Indonesia. Usman dan Suherman (2020) menambahkan bahwa orientasi karir dan pengalaman praktik kerja juga memberikan kontribusi penting. Cahyaningtyas *et al.* (2021) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keterampilan interpersonal dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, program magang yang diungkapkan oleh Fauzan *et al.* (2023) dan Supriyanto *et al.* (2022) berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK.

Namun, penelitian sebelumnya masih kurang spesifik membahas kesiapan kerja Generasi Z dalam konteks kota metropolitan seperti Jakarta, yang memiliki tantangan unik akibat keragaman industri dan perubahan teknologi. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung memisahkan analisis faktor motivasi kerja dan keterampilan interpersonal tanpa mengeksplorasi interaksinya secara mendalam. Penelitian ini bertujuan mengisi celah tersebut dengan menyoroti kombinasi kedua faktor tersebut untuk memahami kesiapan kerja Generasi Z dalam menghadapi dinamika industri modern di Jakarta.

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Pemilihan Generasi Z sebagai kelompok inti didasarkan pada karakteristik unik mereka dalam mengadopsi teknologi dan minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang berdampak sosial. Mengingat Generasi Z memiliki kecenderungan yang kuat untuk mengadaptasi teknologi dan sangat tertarik pada pekerjaan yang berdampak sosial, maka penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang bagaimana mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja yang termotivasi dan siap menghadapi tantangan zaman modern. Oleh karena itu, penelitian ini penting dalam konteks akademis dan memiliki implikasi praktis yang penting dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta, kota dengan dinamika industri yang unik dan menantang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diperoleh berbagai kesimpulan mengenai identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- b. Apakah keterampilan interpersonal memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?

### **Kajian teori**

Motivasi adalah kondisi yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar (Nawawi, 2003). Dalam hal ini, motivasi kerja adalah kumpulan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat, selain itu menurut Tirtowaluyo dan Turangan (2022), motivasi adalah sumber daya, energi, dan potensi yang berasal dari sumber daya internal dan eksternal yang dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan hal-hal yang harus mereka lakukan dan mencapai tujuannya. Menurut Shofwani dan Hariyadi (2019), motivasi didefinisikan sebagai upaya dorongan dan keinginan untuk mengaktifkan, mendorong, dan mengarahkan beberapa perilaku manusia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan di dalam lingkup pekerjaannya secara efektif.

Keterampilan Interpersonal merupakan kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif serta membangun atau mempertahankan hubungan yang positif dalam interaksi sosial (Buhrmester, 1988). Rosjidan (1996) menambahkan bahwa orang-orang memiliki kemampuan interpersonal untuk berinteraksi dan berhubungan satu sama lain. Syahputra (2021) menemukan bahwa pendekatan keterampilan interpersonal sangat penting untuk membangun kemampuan *hard skill* dan *soft skill*, terutama pada mahasiswa. Metode ini membantu siswa bekerja sama dengan lebih baik dengan rekan-rekan, meningkatkan kemampuan komunikasi mereka, dan menjadi lebih siap untuk beradaptasi dengan berbagai situasi sosial dan profesional.

Kesiapan kerja merupakan keadaan individu sebelum mulai bekerja. Sebagaimana dikemukakan Nasution (2004), persiapan kerja adalah keadaan yang terjadi sebelum kegiatan kerja; Tanpanya, pekerjaan tidak akan selesai. Menurut Ruky (2003), kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Keterampilan kesiapan kerja disebut juga dengan *soft skill*, keterampilan kerja atau keterampilan kesiapan kerja. Sugihartono (2013) menambahkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar sehingga seseorang dapat melakukan kegiatan atau tingkah laku tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka.

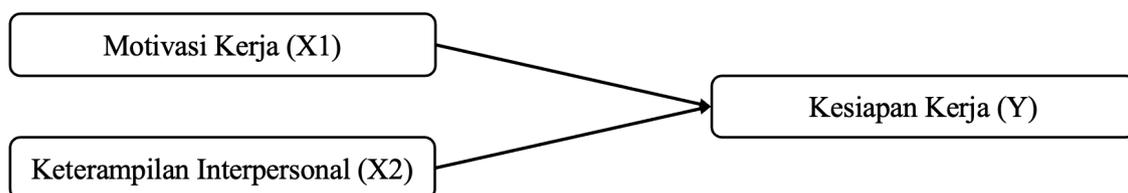
Menurut penelitian Cahyaningtyas *et al.* (2021), Indrawati *et al.* (2023), Suhartono *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dari informasi yang telah disampaikan sebelumnya, maka hipotesis awal dari penelitian ini dapat dinyatakan sebagai:

H1: Keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Menurut, menurut penelitian Usman, Osly & Choirunnisa Suherman (2020), Fauzan, Azhar, *et al* (2023), Supriyanto, *et al.* (2022), dan Vilyisia & Turangan (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja. Dari informasi yang telah disampaikan sebelumnya, maka hipotesis awal dari penelitian ini dapat dinyatakan sebagai:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dengan penjelasan yang diberikan mengenai keterkaitan antar variabel di atas, maka model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana pengumpulan data dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Populasi penelitian difokuskan pada Generasi Z di Jakarta, dengan kriteria sampel adalah Generasi Z dengan rentang usia 17-27 tahun, laki-laki dan perempuan, mahasiswa dari berbagai universitas di Jakarta. Peneliti menggunakan metode pemilihan sampel non-probabilitas karena menurut Bougie dan Sekaran (2020), komponen populasi tidak memiliki peluang yang diketahui atau telah ditentukan

sebelumnya untuk dipilih sebagai sampel. pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* karena memungkinkan pengumpulan data yang lebih cepat dan efektif (Bougie & Sekaran, 2020). Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima poin dengan rentang nilai 1 sampai 5 (mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Dalam penelitian ini, variabel operasional telah dirumuskan untuk mengukur konsep-konsep utama yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Kode	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Memasuki dunia kerja	MK01	Indrawati <i>et al.</i> (2023)
	Nilai-nilai tugas	MK02	
	Harga diri	MK03	
	Sasaran pencapaian	MK04	
	Dorongan	MK05	
Keterampilan Interpersonal (X2)	Keterampilan bekerja sama dalam tim	KI01	Indrawati <i>et al.</i> (2023); Suhartono <i>et al.</i> (2020)
	Keterampilan berkomunikasi	KI02	
	Memiliki etika	KI03	
	Kemampuan memimpin	KI04	
	Keterampilan mendengarkan	KI05	
Kesiapan Kerja (Y)	Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif	KK01	Fauzan <i>et al.</i> (2023)
	Sikap kritis	KK02	
	Adaptasi lingkungan	KK03	
	Mengikuti bidang keahlian	KK04	
	Kemampuan untuk bekerja sama	KK05	

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS- SEM) dengan *software* SmartPLS 4 yang terdiri dari dua analisis, yaitu outer model yang terdiri dari validitas dan reliabilitas, dan inner model pada bagian analisis data.

Tabel 2. Hasil analisis AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Keterampilan Interpersonal	0,735
Kesiapan Kerja	0,811
Motivasi Kerja	0,779

Tabel 3. Hasil analisis *outer loading*

Indikator	Keterampilan Interpersonal	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja
KI02	0,874		
KI04	0,868		
KI05	0,830		
KK01		0,912	
KK04		0,886	
KK05		0,903	
MK01			0,862
MK02			0,872
MK04			0,901
MK05			0,894

Validitas konvergen diuji dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE > 0,5 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel memiliki konsistensi yang baik dan untuk memastikan validitas indikator, nilai *outer loading* setiap indikator harus > 0,7.

## Hasil analisis validitas diskriminan

Tabel 4. Hasil analisis *cross loadings*

Indikator	Keterampilan Interpersonal	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja
KI02	0,874	0,736	0,733
KI04	0,868	0,704	0,666
KI05	0,830	0,738	0,714
KK01	0,780	0,912	0,789
KK04	0,730	0,886	0,753
KK05	0,778	0,903	0,762
MK01	0,710	0,735	0,862
MK02	0,708	0,700	0,872
MK04	0,726	0,793	0,901
MK05	0,757	0,777	0,894

Tabel 5. Hasil analisis Fornell-Larcker *criterion*

	Keterampilan Interpersonal	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja
Keterampilan Interpersonal	0,857		
Kesiapan Kerja	0,847	0,900	
Motivasi Kerja	0,822	0,853	0,882

Uji validitas diskriminan, yang melibatkan analisis Fornell-Larcker dan Cross Loading menunjukkan bahwa penelitian ini memenuhi persyaratan. Dengan demikian, penelitian ini dianggap valid karena berhasil memenuhi analisis validitas konvergen dan diskriminan.

## Hasil uji reliabilitas

Tabel 6. Hasil analisis *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Keterampilan Interpersonal	0,820	0,820	0,893
Kesiapan Kerja	0,883	0,884	0,928
Motivasi Kerja	0,905	0,908	0,934

Menurut Hair *et al.* (2019), indikator dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 (>0,6), dengan nilai maksimum 0,95, dan nilai *composite reliability* 0,7 atau lebih dari 0,7 (>0,7). Karena memenuhi syarat nilai *cronbach's alpha* antara 0,6 sampai dengan 0,95, dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan.

## Hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Hasil analisis R<sup>2</sup>

Variabel	R-square
Kesiapan Kerja	0,793

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) pada variabel kesiapan kerja sebesar 0,791 atau 79,3%, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan interpersonal skill memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variabel kesiapan kerja yaitu sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

### Hasil analisis *predictive relevance* ( $Q^2$ )

Tabel 8. Hasil analisis *predictive relevance* ( $Q^2$ )

Variabel	$Q^2$
Kesiapan Kerja	0,790

Karena nilai  $Q^2$  lebih dari 0, maka hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap relevan untuk mengukur model penelitian yang dibuat.

### Hasil analisis *effect size* ( $f^2$ )

Tabel 9. Hasil analisis *effect size* ( $f^2$ )

Variabel	$f^2$
Keterampilan Interpersonal → Kesiapan Kerja	0,319
Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja	0,364

Berdasarkan Tabel 9, keterampilan interpersonal memiliki efek sedang karena nilai  $f^2$  berada di antara 0,15 dan 0,35. Selain itu, motivasi kerja memiliki efek besar karena nilai  $f^2$  lebih dari 0,35.

### Hasil pengujian hipotesis

Tabel 10. Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>P-values</i>	Hasil
H1: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta.	0,482	6,301	0,000	Diterima
H2: Keterampilan interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta.	0,451	5,841	0,000	Diterima

Menurut Hair *et al.* (2019), menentukan bagaimana variabel berkorelasi satu sama lain. Analisis koefisien jalur dapat bernilai antara -1 dan +1. Nilai yang mendekati +1 mengindikasikan bahwa variabel-variabel memiliki hubungan yang kuat dan positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dan negatif (Hair *et al.*, 2019). Pengujian hipotesis dilakukan melalui nilai t-statistik dengan menggunakan bootstrapping dengan tingkat kepercayaan 95%. Nilai t-value di bawah 1,96 dan p-value di atas 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis ditolak. Sebaliknya, nilai t-value di atas 1,96 dan nilai p-value di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis diterima (Hair *et al.*, 2019).

H2 menunjukkan bahwa hipotesis diterima bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian Usman, Osly & Choirunnisa Suherman, (2020), Fauzan, Azhar, *et al.* (2023), Sidiq, Supriyanto, *et al.* (2022), dan Vilyisa & Turangan, (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat berkorelasi positif dengan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi yang tinggi dalam bekerja mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras, lebih percaya diri, dan fokus pada pengembangan diri secara terus menerus. Responden yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih siap dalam bekerja karena bersedia menerima tantangan, termotivasi untuk mencapai tujuan, dan dapat beradaptasi dengan berbagai situasi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, karena individu yang termotivasi cenderung lebih siap dan mampu memenuhi tuntutan dan dinamika dunia kerja.

H2 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti interpersonal skills berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan Cahyaningtyas *et al.* (2021), Indrawati *et al.* (2023), Suhartono *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal sangat dihargai sebagai faktor penting dalam lingkungan kerja. Keterampilan interpersonal yang kuat memungkinkan individu untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, dan memimpin proyek atau kelompok dengan lebih efektif. Selain itu, karyawan yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan. Persiapan kerja yang melibatkan aspek kolaborasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang baik sangat bergantung pada keterampilan interpersonal yang baik. Oleh karena itu, keterampilan interpersonal tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga secara signifikan berdampak pada keberhasilan seluruh tim dan organisasi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan interpersonal skill terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memiliki beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa. Peneliti menyarankan kepada Generasi Z untuk tidak hanya mempertimbangkan variabel-variabel dalam penelitian ini saja yaitu, motivasi kerja, keterampilan interpersonal, dan kesiapan kerja tetapi juga mempelajari lebih lanjut mengenai berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Peneliti menyarankan kepada pemerintah untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan akses pelatihan dan pembelajaran interpersonal skill secara fleksibel bagi Generasi Z. Peneliti menyarankan kepada perusahaan atau institusi pendidikan untuk menyelenggarakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dan peningkatan motivasi kerja Generasi Z. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel, misalnya dengan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kesiapan kerja, seperti pengaruh budaya organisasi, tingkat pendidikan atau pengalaman kerja. Selain itu, disarankan untuk menambah jumlah sampel dan meneliti subjek di luar Jakarta agar penelitian semakin berkembang.

#### Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing saya yang terhormat, ibu Joyce A. Turangan, S.E., M.Pd. atas waktu, bimbingan, dan dukungannya yang sangat berharga selama penelitian ini berlangsung. Peneliti juga ingin menyampaikan penghargaan kepada para responden yang berdedikasi yang telah bersedia berpartisipasi dalam survei kuesioner. Selanjutnya, Terima kasih yang sebesar-besarnya juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan nasihat yang berharga, dengan ucapan terima kasih secara khusus kepada kedua orang tua dan anggota keluarga yang telah menjadi sumber semangat yang konsisten sejak dimulainya perjalanan akademis saya sampai dengan selesainya penelitian ini.

#### REFERENSI

- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research methods for business: a skill building approach, 8th edition*. John Wiley & Sons.
- Buhrmester. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 991-1008. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.55.6.991>

- Cxo Media. (2023). Kata Gen Z soal kerja di jakarta: masih relevan dan wujudkan mimpi. Diakses pada 20 September 2024, dari: <https://www.cxomedia.id/business-and-career/20230203162754-61-177901/kata-gen-z-soal-kerja-di-jakarta-masih-relevan-dan-wujudkan-mimpi>
- 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Education.
- 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.
- Nawawi, H. (2003) *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution. (2004). *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Putri Cahyaningtyas, S., & Lestari, R. (2021). Hubungan Antara Keterampilan Interpersonal Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Disertasi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rosjidan. (1996). Keterampilan Hubungan Antar Pribadi Bagi Para Guru. Makalah disampaikan dalam Pelatihan Para Guru YPPI Surabaya.
- Ruky, A. S. (2003). *Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas: Pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- 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*.
- Suhartono, E., Machmuddah, Z., & Nuswantoro, U. D. (2020). Kontribusi intrapersonal skills dan interpersonal skills terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi "X.". *Jurnal Sains Manajemen Volume*, 6(1).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Sugihartono. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Syahputra, M. A. D. (2021). Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill pada Mahasiswa. *Jejak: Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah*, 1(2), 82-90.
- 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. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Usman, O., & Suherman, C. (2020). The Influence of Experience Industrial Work Practices, Work Motivation, and Career Guidelines, on Student Work Readiness. *Work Motivation, and Career Guidelines, on Student Work Readiness*.
- 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. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i3.151-161>