

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z Kota Pekanbaru

Deva Setiawan¹, Chichi Andriani²

^{1,2} *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Kota Pekanbaru. Fenomena meningkatnya pengangguran usia muda menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dipandang sebagai modal utama dalam meningkatkan kesiapan kerja, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai faktor yang mendorong individu memanfaatkan kompetensinya secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi penelitian adalah Generasi Z Kota Pekanbaru yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM). Variabel kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sedangkan motivasi kerja diukur melalui dorongan, tujuan, dan cita-cita. Kesiapan kerja diukur melalui pengalaman, kematangan, kondisi mental dan emosional, kecerdasan, serta upaya pengembangan diri. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan *Human Capital Theory* serta menjadi masukan bagi institusi pendidikan, pemerintah, dan dunia industri dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z.

Kata Kunci: *Kompetensi; Motivasi Kerja; Kesiapan Kerja; Generasi Z; Human Capital Theory.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence on work readiness with work motivation as a mediating variable among Generation Z in Pekanbaru City. The increasing youth unemployment rate indicates a gap between graduates' competencies and labor market demands. Competence, which consists of knowledge, skills, and attitudes, is considered the primary form of human capital in improving work readiness, while work motivation serves as an internal drive encouraging individuals to utilize their competencies effectively. This study employs a quantitative approach using an explanatory research design. The population consists of Generation Z individuals in Pekanbaru City who are preparing to enter the workforce. Data are collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Competence is measured through knowledge, skills, and attitudes, while work motivation is measured through encouragement, goals, and aspirations. Work readiness is measured through previous experience, maturity level, mental and emotional condition, intelligence, and self-development efforts. This study is expected to contribute to the development of Human Capital Theory and provide practical recommendations for educational institutions, government, and industry in improving Generation Z's work readiness.

Keywords: *Competence; Work Motivation; Work Readiness; Generation Z; Human Capital Theory.*

Copyright (c) 2026 Deva Setiawan

✉ Corresponding author :

Email Address : devasetiawan008@gmail.com, chichiandriani@fe.unp.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja mengalami perubahan yang sangat dinamis seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi digital dan masuknya Generasi Z sebagai angkatan kerja baru. Generasi yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 dikenal memiliki karakteristik yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, serta lebih mengutamakan keseimbangan hidup dan makna dalam bekerja (Delloite, 2023.). Di sisi lain, World Economic Forum (2023) menegaskan bahwa dunia kerja masa depan menuntut individu memiliki kompetensi yang relevan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang berlangsung sangat cepat. Kondisi tersebut menjadikan kesiapan kerja sebagai salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh Generasi Z agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal di dunia kerja.

Di Indonesia, Generasi Z mulai mendominasi kelompok usia produktif yang akan memasuki pasar kerja. Namun demikian, tingginya jumlah angkatan kerja muda belum sepenuhnya diikuti oleh tingginya tingkat kesiapan kerja. Data Badan Pusat Statistik Indonesia menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2025 sebesar 4,57%, dengan proporsi terbesar berasal dari kelompok usia 15–24 tahun yang baru memasuki dunia kerja (BPS Indonesia, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri sehingga banyak lulusan yang belum mampu memenuhi tuntutan pasar kerja.

Fenomena tersebut juga terjadi di Kota Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau. Kota Pekanbaru merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di wilayah Sumatera yang mengalami perkembangan pesat pada sektor perdagangan, jasa, industri, dan energi. Akan tetapi, pertumbuhan ekonomi tersebut belum sepenuhnya mampu diikuti oleh peningkatan kualitas tenaga kerja muda. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Riau menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka meningkat dari 3,70% pada tahun 2024 menjadi 4,16% pada tahun 2025, sementara Kota Pekanbaru termasuk salah satu daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Riau (BPS Provinsi Riau, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kesiapan kerja tenaga kerja muda sehingga peluang kerja yang tersedia belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang mencerminkan kesiapan mental, pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk memasuki dunia kerja secara efektif (Caballero *et al.*, 2011). Nugroho *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan individu secara holistik yang mencakup kesiapan mental, keterampilan, sikap, dan pengetahuan agar mampu berhasil memasuki serta berkontribusi di dunia kerja. Individu yang memiliki kesiapan kerja tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami tuntutan pekerjaan, serta mampu bekerja secara produktif tanpa memerlukan proses penyesuaian yang terlalu lama. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia pada era persaingan global.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Agustina & Turangan, (2025) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z serta motivasi kerja mampu memediasi hubungan tersebut. Penelitian Saputra *et*

al., (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri individu. Selain itu, penelitian *Indrawati et al.*, (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sedangkan (*Galih Rakasiwi et al.*, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu menjadi mediator yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. (*Indrawati et al.*, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada mahasiswa atau siswa sekolah kejuruan di wilayah tertentu, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji Generasi Z pencari kerja di Kota Pekanbaru masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar penting dilaksanakannya penelitian ini.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, penelitian ini menawarkan solusi melalui pengujian model yang menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kesiapan kerja. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme bagaimana kompetensi dapat meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja Generasi Z Kota Pekanbaru, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kesiapan kerja.

METODOLOGI

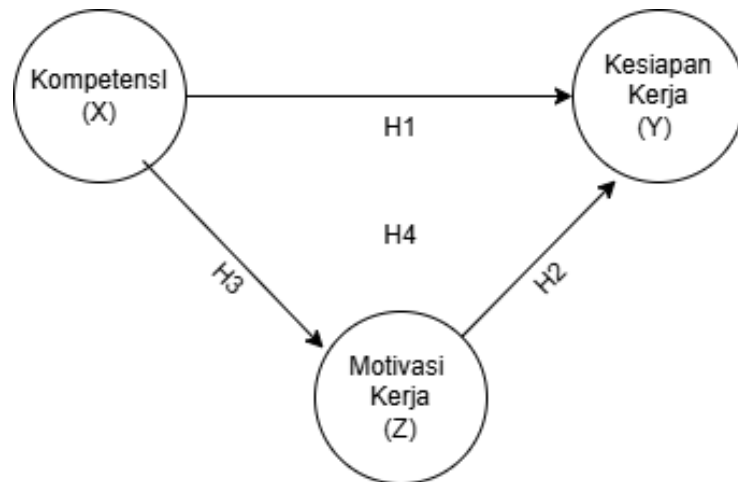
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pekanbaru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik melalui analisis statistik (*waruwu.*, 2023)

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z di Kota Pekanbaru yang berusia 19–24 tahun dan belum bekerja atau sedang berada pada tahap persiapan memasuki dunia kerja. Berdasarkan estimasi data Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru Tahun 2025, jumlah populasi penelitian sebanyak 80.690 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, meliputi: (1) berdomisili di Kota Pekanbaru; (2) berusia 19–24 tahun; (3) belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan; (4) mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate* yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja; dan (5) pernah mengikuti kegiatan yang mendukung pengembangan kompetensi kerja. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah minimum sebanyak 398 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada Generasi Z di Kota Pekanbaru. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban mulai dari **sangat** tidak setuju hingga sangat setuju. Indikator pada setiap variabel diadaptasi dari penelitian terdahulu, yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai *outer loading*, *composite reliability* (CR), dan *average variance extracted* (AVE) untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-

PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel serta menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kesiapan kerja.

Pengujian outer model meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Sementara itu, pengujian inner model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai R-square, effect size (f^2), serta uji signifikansi melalui bootstrapping. Selain itu, pengujian efek mediasi dilakukan untuk mengetahui peran psychological ownership dalam memediasi hubungan antara customer participation dan brand loyalty. Berikut kerangka konseptual penelitian ini:



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Pengukuran (Outer Model)

a. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk

Tabel 1. Output Outer Loading

Variabel	Outer loading	Ave	Cronbach's alpa	Composite reability	Keterangan	
Kompetensi	0,702-0,755	0,523	0,848	0,850	Valid	dan
Motivasi Kerja	0,700-0,758	0,531	0,853	0,854	Valid	dan
Motivasi Kerja	0,681-0,757	0,508	0,862	0,863	Valid	dan
					Reliabel	

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,60 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk juga lebih besar dari 0,50, yaitu Kompetensi sebesar 0,523, Motivasi Kerja sebesar 0,531, dan Kesiapan Kerja sebesar 0,508. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel berada di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Model Struktural (Inner Model)

Table 2. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan kerja	0.345	0.342

Motivasi Kerja	0.234	0.232
----------------	-------	-------

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R Square*, diketahui bahwa variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai *R Square* sebesar 0,345 yang menunjukkan kategori moderat. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 34,5%, Sementara itu, sebesar 66,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *R Square* sebesar 0,234 yang menunjukkan kategori weak, nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 23,4% variasi pada variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, sedangkan sebesar 76,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Tabel 3. Hasil Analisis Inner Model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
Kompetensi -> Kesiapan kerja	0.442	0.443	0.065	6.801	0.000
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.484	0.487	0.054	8.959	0.000
Motivasi Kerja -> Kesiapan kerja	0.227	0.228	0.057	3.986	0.000

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, diketahui bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja memiliki nilai koefisien (*Original Sample*) sebesar 0,442 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 6,801 dan *P-Value* sebesar 0,000. Karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05, maka hipotesis diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pekanbaru ($\beta = 0,442$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja akan meningkatkan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Kompetensi memungkinkan individu memahami tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Agustina & Turangan, 2025b) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Kompetensi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula keyakinan individu dalam menentukan serta mengambil keputusan dalam mempersiapkan diri untuk bekerja.

2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,484 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 8,959 dan *P-Value* sebesar 0,000. Karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05, maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,484$; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih baik, memiliki tujuan karier yang jelas, serta terdorong untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Dyah Cicilia Sulistyaningrum Indrawati et al., 2023) yang menjelaskan bahwa kemampuan individu seperti pengetahuan dan keterampilan mampu meningkatkan motivasi kerja. Menurut (Agustina & Turangan, 2025), kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja Generasi Z. Individu yang memiliki kompetensi yang baik akan merasa lebih yakin terhadap kemampuan dirinya sehingga memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja dan berkembang di dunia kerja

3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,227 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,986 dan *P-Value* sebesar 0,000. Karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Value* $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,227$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif meningkatkan kemampuan, mencari pengalaman, serta mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja. Penelitian Indrawati et al. (2023) juga mendukung adanya peran mediasi motivasi kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan individu akan lebih optimal dalam meningkatkan kesiapan kerja apabila individu memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

b. Pengaruh tidak langsung (*Specific Indirect Effect*)

Tabel 6, specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV V)	P VALUES
Kompetensi - > Motivasi Kerja -> Kesiapan kerja	0.110	0.112	0.035	3.118	0.002

Sumber : Olah Data, PLS 2026

1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* (pengaruh tidak langsung), diketahui bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien (*Original Sample*) sebesar 0,110 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,118 dan *P-Value* sebesar 0,002. Karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Value* $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Maka dapat dihasilkan Pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,110$; $p = 0,002$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya memperkuat kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Hal ini diperkuat oleh Penelitian Indrawati et al. (2023) yang juga mendukung adanya peran mediasi motivasi kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa

pengetahuan dan keterampilan individu akan lebih optimal dalam meningkatkan kesiapan kerja apabila individu memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pekanbaru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja serta motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sehingga individu yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung motivasi kerja yang kuat cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi perlu diiringi dengan penguatan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kesiapan kerja secara optimal. Oleh karena itu, perguruan tinggi, pemerintah, dan dunia industri perlu berkolaborasi dalam menyelenggarakan program pengembangan kompetensi dan motivasi kerja untuk mempersiapkan Generasi Z yang lebih siap dan mampu bersaing di dunia kerja.

Referensi :

- Agustina, N., & Turangan, J. A. (2025b). *THE EFFECT OF COMPETENCE ON JOB READINESS WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATOR: A STUDY ON GENERATION Z IN JABODETABEK*. 3(2), 739-748. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/ijaeb.v3i2.739-748>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* (Vol. 2, Number 2). delloite. (n.d.).
- Dyah Cicilia Sulistyaningrum Indrawati, 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*. 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Galih Rakasiwi, P., Sukardi, T., Indra, M., & Aldo, J. (2023). The Role of Mediation of Work Motivation in Determining Working Readiness of Vocational School Students. *Mimbar Ilmu*, 28(3), 382-393. <https://doi.org/10.23887/mi.v28i3.65109>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Number 1, pp. 2-24). Emerald Group Publishing Ltd. <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. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Marinu Waruwu, Pendidikan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Volume 7 Nomor 1.
- Nugroho, N., Haq, Z., Burhan, M., Hadi, I., & Purnama, Y. (2025). *Collaborative Learning in Higher Education: Review 1 2 3 4 5*. [https://doi.org/10.21927/literasi.2026.17\(1\).112-125](https://doi.org/10.21927/literasi.2026.17(1).112-125)
- 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. In *Management Research and Behavior Journal* (Vol. 3, Number 1).

