

PENGARUH KEMANDIRIAN KERJA, SOFT SKILL DAN KESIAPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT RAY CHAIN SHOES INDONESIA PASURUAN)

Etna Ligana Miski¹⁾; Eko Agus Alfianto²⁾;
^{1,2,3)} Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia

Email : ¹⁾etnaliganamiski@gmail.com; ²⁾ekoagus@yudharta.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [29 November 2025]
Revised [25 Desember 2025]
Accepted [31 Januari 2026]

KEYWORDS

Live Streaming, Review Pelanggan, Impulsif Buying, Kepuasan pelanggan



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh Kemandirian kerja, Soft skill dan Kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z. PT Ray Chain Shoes Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi sepatu dan sandal yang banyak memperkerjakan tenaga kerja dari generasi Z, meskipun generasi Z dikenal memiliki karakteristik positif seperti melek teknologi, multitasking dan mandiri, namun fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan generasi Z menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada faktor internal yang diduga memengaruhi kinerja yaitu kemandirian kerja, soft skill dan kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sebanyak 95 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dengan analisis regresi linier berganda menggunakan Software SPSS Statistics Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kemandirian kerja, soft skill, dan kesiapan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z dibuktikan dengan hasil Uji T yang menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil Uji F memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di kalangan generasi Z

ABSTRACT

This study aims to determine and measure the influence of Work Independence, Soft Skills and Work Readiness on the performance of generation Z employees. PT Ray Chain Shoes Indonesia is a manufacturing company that produces shoes and sandals that employs many workers from generation Z, although generation Z is known to have positive characteristics such as technology literacy, multitasking and independence, but the phenomenon in the field shows that not all generation Z employees show optimal performance. Therefore, this study focuses on internal factors that are thought to influence performance, namely work independence, soft skills and work readiness. This study uses a quantitative method with a total of 95 respondents. The primary data were collected through online questionnaire distribution using Google Form with multiple linear regression analysis using SPSS Statistics Software Version 20. The results of the study showed that partially, work independence, soft skills, and work readiness each had a significant effect on the performance of generation Z employees as evidenced by the results of the T Test which showed a significant value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the three variables also had a significant effect on employee performance as evidenced by the results of the F Test obtaining a significant value of $0.000 < 0.05$. This finding reinforces the importance of human resource development in improving employee performance, especially among generation Z.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja bersaing ketat karena kemajuan teknologi dan sumber daya manusia yang semakin bermutu. Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, perusahaan diuntut harus beradaptasi terhadap dinamika sumber daya manusia terutama dengan hadirnya generasi baru di lingkungan kerja yaitu Generasi Z. Terlepas dari kehidupan yang serba digital generasi Z mengalami perubahan misalnya, mereka lebih memusatkan perhatian pada karier dan bagaimana mereka dapat mandiri secara finansial melalui pencapaiannya sendiri. Selain itu, generasi Z juga memiliki kelemahan yang cenderung menyukai hal-hal yang cepat atau instan, sering bertindak impulsif tanpa mempertimbangkan situasi dan kondisi serta mudah merasa bosan (Arum et al., 2023). Kondisi ini mencerminkan bahwa sebanyak 86% dari generasi Z lebih mengutamakan gaji sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan, hal tersebut dapat dikaitkan dengan tekanan ekonomi dan kebutuhan finansial secara mandiri. Perkembangan teknologi yang pesat telah memengaruhi generasi Z dengan berbagai tantangan baru yang mengharuskan mereka untuk memiliki keterampilan dan kepribadian yang mandiri dan kreatif. Dalam konteks generasi Z terdapat beberapa faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, antara lain kemandirian kerja, soft skill dan kesiapan kerja. Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi karyawannya, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z adalah kemandirian kerja. Menurut Nuruddin (2014), Kemandirian kerja merupakan sikap dalam bekerja yang sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggung jawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah. Di buktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juliandri et al., 2020), menyatakan bahwa kemandirian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan cara yang lebih proaktif, adaptif dan efisien. Namun, masih banyak karyawan generasi Z yang belum menunjukkan tingkat kemandirian yang optimal dalam lingkungan kerja. Salah satu penyebabnya yaitu kurangnya pengalaman kerja, budaya organisasi yang tidak mendukung atau pola komunikasi yang terbatas. Aly (2017), mendefinisikan soft skill sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Raihan & Nengsih, 2024), kemampuan soft skill dan hard skill sama-sama pentingnya untuk keberhasilan seseorang dalam dunia kerja. Soft skill tidak hanya mendukung produktivitas tetapi juga membantu generasi Z dalam mencapai kepuasan kerja, meningkatkan kemampuan beradaptasi dan mempercepat pengembangan karir. Namun, banyak lulusan baru yang memiliki keterbatasan dalam penguasaan soft skill, yang pada akhirnya bisa menghambat kesiapan mereka dalam beradaptasi di lingkungan kerja.

Kesiapan kerja merupakan konsep-konsep yang penting dalam dunia kerja. Menurut Slameto (2010) menyatakan bahwa kesiapan kerja sebagai kemampuan individu untuk memberikan tanggapan dalam situasi tertentu, mencakup keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Sebuah penelitian oleh (Aprilia & Ninik, 2024), menemukan bahwa kesiapan kerja sangat penting untuk mempercepat proses adaptasi karyawan generasi Z. Kesiapan kerja mencakup beberapa aspek antara lain yaitu tanggung jawab, pengetahuan, keterampilan dan mental yang siap untuk lingkungan kerja yang dinamis.

Urgensi penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi generasi Z untuk mempersiapkan diri menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih diharapkan generasi Z mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan tantangan di dunia kerja. Penelitian ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga bagi individu generasi Z dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan.

Dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kemandirian kerja, soft skill dan kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia)" adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan generasi Z yang berfokus pada kemandirian kerja, soft skill dan kesiapan kerja karyawan generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia.

LANDASAN TEORI

Work Independence (Kemandirian Kerja)

Work independence merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur, mengelola, dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara mandiri tanpa pengawasan yang intensif. Teori Self-Determination Theory (SDT) dari Deci & Ryan (1985) menjelaskan bahwa individu yang memiliki otonomi tinggi cenderung lebih termotivasi secara intrinsik dan menunjukkan performa yang lebih baik.

Soft Skill

Soft skills mencakup kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja tim, etika kerja, dan kemampuan interpersonal yang sangat penting dalam lingkungan kerja modern. Theory of Emotional Intelligence oleh Daniel Goleman (1995) memberikan landasan bahwa penguasaan emosi dan keterampilan sosial sangat berkontribusi terhadap kinerja seseorang di tempat kerja.

Work Readiness

Work readiness adalah tingkat kesiapan individu, terutama lulusan baru, untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Berdasarkan Career Readiness Theory (Lent, Brown & Hackett, 1994), kesiapan kerja mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap pekerjaan. Model ini juga berkaitan dengan teori Self-Efficacy, yaitu keyakinan akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan alat ukur melalui kuesioner dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran pertanyaan ke sampel penelitian yang di kumpulkan langsung di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode statistik sebagai alat uji perhitungannya untuk menganalisis hubungan antar variabel. Dengan meninjau karakteristik masalah yang timbul sesuai dengan judul yang akan di teliti, penelitian ini dimaksudkan sebagai penelitian asosiatif kausal, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dimana salah satu variabel independen (Kemandirian kerja, soft skill dan kesiapan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan generasi Z).

Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0. sebelum melakukan analisis data kuantitatif dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sedangkan uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrumen yang digunakan tidak berpengaruh oleh kesalahan pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran uji validitas dihitung dengan menggunakan sampel keseluruhan responden berjumlah 95. Ketentuan pengukuran uji validitas dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Pada penelitian ini penentuan r tabel didapat dengan rumus $df-(n-2)$ yakni $95-2=93$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,203. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Corelation (r hitung)	r tabel	Sig	Keterangan
Kemandirian Kerja	X1.1	0,573	0,203	0,000	Valid
	X1.2	0,621	0,203	0,000	Valid
	X1.3	0,633	0,203	0,000	Valid
	X1.4	0,622	0,203	0,000	Valid
	X1.5	0,658	0,203	0,000	Valid
	X1.6	0,721	0,203	0,000	Valid
Soft Skill	X2.1	0,586	0,203	0,000	Valid
	X2.2	0,619	0,203	0,000	Valid
	X2.3	0,654	0,203	0,000	Valid
	X2.4	0,595	0,203	0,000	Valid
	X2.5	0,731	0,203	0,000	Valid
Kesiapan Kerja	X3.1	0,667	0,203	0,000	Valid
	X3.2	0,635	0,203	0,000	Valid
	X3.3	0,587	0,203	0,000	Valid
	X3.4	0,635	0,203	0,000	Valid
	X3.5	0,728	0,203	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,594	0,203	0,000	Valid
	Y.2	0,675	0,203	0,000	Valid
	Y.3	0,589	0,203	0,000	Valid
	Y.4	0,600	0,203	0,000	Valid
	Y.5	0,563	0,203	0,000	Valid
	Y.6	0,735	0,203	0,000	Valid

Sumber : Data di olah tahun 2025

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Nilai Batas Ketentuan	Keterangan
Kemandirian Kerja (X1)	0,698	6	0,60	Reliabel
Soft Skill (X2)	0,630	5	0,60	Reliabel
Kesiapan Kerja (X3)	0,631	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,684	6	0,60	Reliabel

Sumber : Data di olah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa nilai cronbach's alpha variabel Kemandirian Kerja 0,698, variabel Soft Skill 0,630, variabel Kesiapan Kerja 0,631 dan variabel kinerja karyawan 0,684. Artinya bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Hal ini dapat disimpulkan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2017) uji statistik deskriptif adalah teknik analisis data yang menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum. Dalam hal ini, uji statistik deskriptif berarti menampilkan data dalam bentuk tabel, grafik, diagram serta ukuran statistik lainnya (seperti mean, median, modus dan standar deviasi) untuk memberikan gambaran. Hasil uji validitas item kuesioner pada variabel penelitian ini yaitu Kemandirian Kerja, Soft Skill, Kesiapan Kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi < 0,05 dan nilai r hitung lebih besar

dari r tabel (0,203) yang berarti semua item yang digunakan dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik cronbach's alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60, apabila cronbach's alpha > 0,60 maka dikatakan tidak reliabel (Imam Ghozali, 2005).

Tabel 3 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	95	16	29	26.08	2.708
X2	95	13	24	21.81	2.247
X3	95	15	24	21.23	2.595
Y	95	16	29	25.88	2.732
Valid N (listwise)	95				

Sumber : Data di olah 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat di disimpulkan bahwa :

Variabel Kemandirian Kerja (X1), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum yang tercatat untuk variabel ini adalah 16, sedangkan nilai maksimumnya adalah 29. Nilai rata-rata (Mean) sebesar 26,08. Standar deviasi untuk data Kemandirian Kerja (X1) adalah 2.708. Variabel X1 berkisar antara 16 hingga 29. Nilai rata-rata X1 sebesar 26,08 yang menunjukkan bahwa secara umum, nilai X1 cenderung berada di sekitar angka 26,08. Standar deviasi sebesar 2.708 mengindikasikan bahwa variasi atau penyebaran data Kemandirian Kerja (X1) dari nilai rata-ratanya tidak terlalu besar.

Variabel Soft Skill (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum yang tercatat untuk variabel ini adalah 13, sedangkan nilai maksimumnya adalah 24. Nilai rata-rata (Mean) sebesar 21,81. Standar deviasi untuk data Soft Skill (X2) adalah 2.247. Variabel X2 berkisar antara 13 hingga 24. Nilai rata-rata X2 sebesar 21,81 yang menunjukkan bahwa secara umum, nilai X2 cenderung berada di sekitar angka 21,81. Standar deviasi sebesar 2,247 mengindikasikan bahwa variasi atau penyebaran data Soft Skill (X2) dari nilai rata-ratanya tidak terlalu besar. Tetapi nilai rata-rata variabel X2 lebih kecil

Variabel Kesiapan Kerja (X3), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum yang tercatat untuk variabel ini adalah 15, sedangkan nilai maksimumnya adalah 24. Nilai rata-rata (Mean) sebesar 21,23. Standar deviasi untuk data Kesiapan Kerja (X3) adalah 2.595. Variabel X3 berkisar antara 15 hingga 24. Nilai rata-rata X3 sebesar 21,23 yang menunjukkan bahwa secara umum, nilai X3 cenderung berada di sekitar angka 21,23. Standar deviasi sebesar 2,595 mengindikasikan bahwa variasi atau penyebaran data Kesiapan Kerja (X3) dari nilai rata-ratanya tidak terlalu besar. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum yang tercatat untuk variabel ini adalah 16, sedangkan nilai maksimumnya adalah 26. Nilai rata-rata (Mean) sebesar 25,88. Standar deviasi untuk data Y adalah 2.732. Variabel Y berkisar antara 16 hingga 26. Nilai rata-rata nilai Y sebesar 25,88 yang menunjukkan bahwa secara umum, nilai Y cenderung berada di sekitar angka 25,88. Standar deviasi sebesar 2.735 mengindikasikan bahwa variasi atau penyebaran data Y dari nilai rata-ratanya sedikit lebih besar dibandingkan dengan variabel X1.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan statistik sebelum melakukan analisis regresi berganda. Tujuan dari uji klasik ini untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan benar-benar tepat dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal. Uji t dan uji f bergantung pada asumsi bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Dua metode yang digunakan untuk menilai normalitas yaitu plot probabilitas normalitas grafik dan one sample kolmogorov smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig) > dari 0,5 maka data dianggap memiliki distribusi normal, namun sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 data dianggap tidak berdistribusi normal.

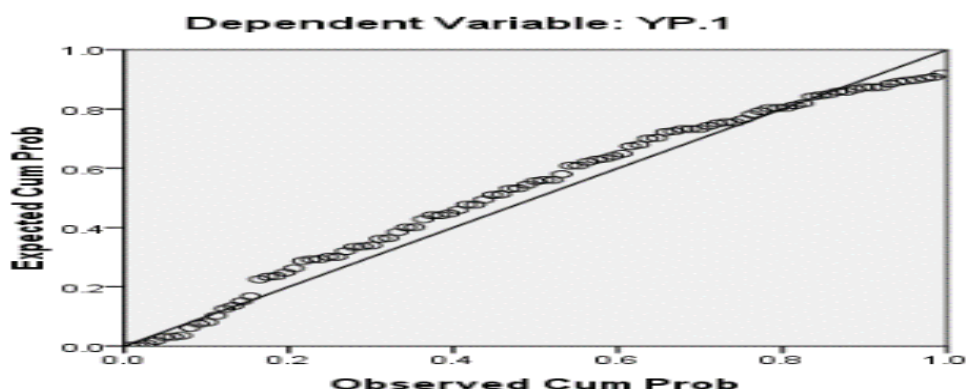
Tabel 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parametersa	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17552282
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.613
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated From data.		

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat Sig 0,613 > 0,05. Hal ini dapat diartikan tingkat signifikansinya lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan spss 16.0 dapat dilihat pada grafik P- plot, dimana jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 1. Normal P.P Plot Of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal tersebut, yang merupakan indikasi bahwa distribusi data mendekati garis normal. Pola ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas jika nilai $VIF \leq 10$, dan nilai tolerance $\geq 0,1$ (Ghozali, 2012). Dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemandirian Kerja	.954	1.049
	Soft Skill	.940	1.063
	Kesiapan Kerja	.983	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil tabel 4.11 di ketahui bahwa :
 Nilai VIF dari variabel Kemandirian Kerja adalah $1,049 > 10$ dan nilai toleransi $0,954 > 0,10$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Kemandirian Kerja.

Nilai VIF dari variabel Soft Skill adalah $1,063 > 10$ dan nilai toleransi $0,940 > 0,10$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Soft Skill.

Nilai VIF dari variabel Kesiapan Kerja adalah $1,018 > 10$ dan nilai toleransi $0,983 > 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Kesiapan Kerja.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel saling memengaruhi satu sama lain. Adapun hasil pengujian autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.983a	.966	.964	.13421	1.934

a. Predictors: (Constant), Kesiapan kerja, Kemandirian kerja, Soft skill

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Durbin Watson terhadap residual dari persamaan regresi diperoleh nilai statistik Durbin-Watson sebesar 1,934. Menurut Ghazali (2018) poin ke 5 menjelaskan bahwa apabila $du < d < 4 - du$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak. Di simpulkan bahwa $1,7316 < 1,934 < 4-2,2684$ menunjukkan tidak terdapat autokorelasi, sehingga masing-masing variabel bebas saling memengaruhi.

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan 5% = 0,025, n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ atau $95-3-1 = 91$. Maka di peroleh t tabel 1,98638. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.127	1.351		16.378	.000
	Soft skill	.295	.044	.514	6.751	.000
	Kesiapan kerja	.125	.037	.252	3.371	.001
	Kemandirian kerja	.205	.033	.475	6.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil dari uji t adalah sebagai berikut :

Diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98638. Dari hasil uji t, kemandirian kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,278. Nilai ini lebih besar dari t tabel yakni 1,98638 atau ($6,278 > 1,98638$) dan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z PT Ray Chain Shoes Indonesia.

Diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98638. Dari hasil uji t, soft skill memperoleh nilai t hitung sebesar 6,751, Nilai ini lebih besar dari t tabel yakni 1,98638 atau ($6,751 > 1,98638$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan soft skill terhadap kinerja karyawan generasi Z PT Ray Chain Shoes Indonesia.

Diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98638. Dari hasil uji t, kesiapan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,371, Nilai ini lebih besar dari t tabel yakni 1,98638 atau ($3,371 > 1,98638$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,001 < 0,05$), maka H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z PT Ray Chain Shoes Indonesia.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) nilai F tabel dapat dihitung dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$ dan df 3 ($n-k-1$) atau $95-3-1 = 91$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70. Berikut hasil pengujian uji F :

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.936	3	25.979	30.180	.000 ^a
	Residual	78.331	91	.861		
	Total	156.266	94			

a. Predictors: (Constant), kemandirian kerja, kesiapan kerja, soft skill

b. Dependent Variable: kinerja

Dapat diketahui dari hasil Uji F pada tabel 4.16 bahwa f_{hitung} sebesar 30,180 > f_{table} (2,70). Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{table} maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh nilai signifikan antara Kemandirian kerja (X1), Soft skill (X2), Kesiapan kerja (X3), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi pada table diatas adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yakni (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemandirian kerja (X1), Soft skill (X2), Kesiapan kerja (X3), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai f_{hitung} yang tinggi dan nilai signifikan yang sangat rendah mendukung kesimpulan bahwa model ini baik dalam menjelaskan variabel Kinerja karyawan dan bahwa variabel-variabel yang diuji berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mirip dengan nilai rapor dalam model statistik. Nilai yang lebih besar menunjukkan seberapa baik model kita dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Nilai ini berkisar antara 0 dan 1. Jika nilainya lebih besar dari 0, berarti variabel independen yang kita masukkan ke dalam model sangat berguna dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen, dan jika nilainya lebih rendah dari 0, berarti variabel independen yang kita masukkan tidak banyak membantu menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Jika nilai K_d mendekati angka 0 maka pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.

Jika nilai K_d mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel independent Kemandirian Kerja (X1), Soft Skill (X2), Kesiapan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R^2 seperti pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.13421

a. Predictors: (Constant), Kesiapan kerja, Kemandirian kerja, Soft skill

Berdasarkan table 4.15 dalam tabel Model Summary di atas, berikut adalah interpretasi untuk nilai R dan R Square:

R (Koefisien Korelasi)

Nilai R sebesar 0,983 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Kesiapan kerja, Kemandirian kerja, Soft skill) dan variabel dependen (Kinerja karyawan). Dalam konteks regresi, nilai R yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan sangat baik berdasarkan variabel independen.

R Square (Koefisien Determinasi)

Nilai R Square sebesar 0,966 dapat disimpulkan bahwa 96,6% menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Kesiapan kerja, Kemandirian kerja, Soft skill) dan variabel dependen (Kinerja karyawan). Dalam konteks regresi, model regresi ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam keputusan pembelian berdasarkan Kesiapan kerja, Kemandirian kerja, Soft skill. Nilai ini juga menunjukkan seberapa baik model regresi ini bekerja. Semakin mendekati 1 nilai R Square, semakin baik model dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Adjusted R Square sebesar 0,966 memberikan penyesuaian pada R Square yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model. Ini berguna untuk memastikan bahwa nilai R Square yang tinggi tidak hanya disebabkan oleh jumlah variabel yang besar dalam model.

Secara keseluruhan, model ini tampak sangat baik dalam menjelaskan Kinerja karyawan dengan mempertimbangkan tiga variabel independen yang digunakan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di PT Ray Chain Shoes Indonesia Pasuruan. Menurut Sugiyono (2010:66), analisis linier berganda adalah metode untuk memperkirakan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Metode ini digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk (Kemandirian kerja)

b_2 = koefisien regresi untuk (Soft skill)

b_3 = koefisien regresi untuk (Kesiapan kerja)

X_1 = Variabel Kemandirian kerja

X_2 = Variabel Soft skill

X_3 = Variabel Kesiapan kerja

e = standar error (nilai residu)

Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.127	1.351		16.378	.000
	Soft skill	.295	.044	.514	6.751	.000
	Kesiapan kerja	.125	.037	.252	3.371	.001
	Kemandirian kerja	.205	.033	.475	6.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas di perY = 22,127 + 0,205 X1 + 0,295 X2 + 0,125 X3 + e
 $Y = 22,127 + 0,205 (4,35) + 0,295 (4,36) + 0,125 (4,19)$
 $Y = 22,127 - 0,89175 + 1,2862 + 0,52375$
 $Y = 24,8287$

Adapun penjelas dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Diperoleh nilai konstanta sebesar 22,127. Nilai ini merupakan keadaan pada saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kemandirian kerja, soft skill dan kesiapan kerja. Jika ketiga variabel bebas tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 22,127 atau variabel terikat tidak mengalami perubahan. Diperoleh nilai koefisien regresi dari kemandirian kerja sebesar 0,205. Nilai ini menunjukkan bahwa kemandirian kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kemandirian kerja akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,205. Diperoleh nilai koefisien regresi dari soft skill sebesar 0,295. Nilai ini menunjukkan bahwa soft skill memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel soft skill akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,295.

Diperoleh nilai koefisien regresi dari kesiapan kerja sebesar 0,125. Nilai ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kesiapan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,125.

Adapun analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel yaitu Kemandirian kerja (X1), Soft skill (X2), Kesiapan kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y). Penjabaran masing-masing variabel disajikan dalam bentuk tabel yang memuat uraian berupa frekuensi, persentase atau nilai rata-rata berdasarkan indikator dari tiap variabel. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Distribusi skala yang digunakan mengikuti kriteria tertentu sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 11 Skala Distribusi Kriteria Penilaian

Interval	Tingkat Penilaian
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup
3,20 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Deskriptif Variabel Kemandirian Kerja

Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Kemandirian Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0,0	4	4,2	8	8,4	62	65,3	21	22,1	4,05
X1.2	0	0,0	4	4,2	5	5,3	20	21,1	66	69,5	4,56
X1.3	0	0,0	3	3,2	5	5,3	58	61,1	29	30,5	4,19
X1.4	0	0,0	7	7,4	2	2,1	34	35,8	52	54,7	4,38
X1.5	0	0,0	1	1,1	4	4,2	43	45,3	47	49,5	4,43
X1.6	0	0,0	0	0,0	7	7,4	36	37,9	52	54,7	4,47
GRAND MEAN											4,35

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Kemandirian Kerja diperoleh total hasil rata-rata sebesar 4,35 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi oleh model tabel di atas di peroleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:
atau baik. Artinya indikator variabel Kemandirian kerja diantaranya adalah bantu diri, tanggung jawab, sosialisasi, keterampilan, mengatasi masalah serta inisiatif menunjukkan kondisi variabel yang baik.

Deskriptif Variabel Soft Skill

Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Soft Skill

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0,0	1	1,1	4	4,2	40	42,1	50	52,6	4,46
X2.2	0	0,0	2	2,1	3	3,2	43	45,3	47	49,5	4,42
X2.3	0	0,0	6	6,3	1	1,1	47	49,5	41	43,2	4,30
X2.4	0	0,0	5	5,3	5	5,3	50	52,6	35	36,8	4,21
X2.5	0	0,0	1	1,1	7	7,4	38	40,0	49	51,6	4,41
GRAND MEAN											4,36

Sumber : Data di oleh 2025

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Soft Skill diperoleh total hasil rata-rata sebesar 4,36 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator variabel Soft Skill diantaranya adalah kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial menunjukkan kondisi variabel yang baik.

Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0,0	5	5,3	2	2,1	50	52,6	38	40,0	4,27
X3.2	0	0,0	1	1,1	6	6,3	37	38,9	51	53,7	4,45
X3.3	0	0,0	10	10,5	5	5,3	41	43,2	39	41,1	4,05
X3.4	0	0,0	1	1,1	7	7,4	46	48,4	41	43,2	4,32
X3.5	0	0,0	13	13,7	8	8,4	38	40,0	36	37,9	3,88
GRAND MEAN											4,19

Sumber : Data di oleh 2025

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Kesiapan Kerja diperoleh total hasil rata-rata sebesar 4,19 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator variabel Kesiapan Kerja diantaranya adalah tanggung jawab, fleksibel, komunikasi, percaya diri serta kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kondisi variabel yang baik.

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0,0	4	4,2	6	6,3	35	36,8	50	52,6	4,38
Y.2	0	0,0	1	1,1	5	5,3	48	50,5	41	43,2	4,36

Y.3	0	0,0	2	2,1	6	6,3	49	51,6	38	40,0	4,30
Y.4	0	0,0	2	2,1	6	6,3	51	53,7	36	37,9	4,28
Y.5	0	0,0	6	6,3	4	4,2	44	46,3	41	43,2	4,14
Y.6	0	0,0	2	2,1	12	12,6	35	36,8	46	48,4	4,28
GRAND MEAN											4,29

Sumber : Data di oleh 2025

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Kinerja Karyawan diperoleh total hasil rata-rata sebesar 4,29 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator variabel Kineja Karyawan diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan dan hubungan antar karyawan menunjukkan kondisi variabel yang baik.

Pengaruh Kemandirian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kemandirian kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan nilai t-hitung sebesar (6,278) dan nilai signifikansi (0,000) yang mana lebih kecil daripada (0,05) oleh karena itu hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3, disimpulkan bahwa kemandirian kerja karyawan generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia sudah tergolong dalam kategori tinggi hal itu dibuktikan dengan data statistik deskriptif yang menunjukkan total rata-rata sebesar 4,35 serta item X1.2 yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,56 yang menyatakan bahwa “Bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang diperoleh” hal ini menunjukkan bahwa kemandirian kerja dapat membawa hal positif pada kinerja karyawan seperti halnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan juga akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja pada karyawan agar sesuai apa yang di harapkan perusahaan, dan pada hasil analisis deskriptif kinerja karyawan pada tabel 4.6 yang menunjukkan total rata-rata sebesar 4,29 dan Y.1 mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,8 yang menyatakan bahwa “Saya memastikan setiap tugas yang selesai tanpa ada kesalahan”, dengan begitu karyawan generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi bahwa kemandirian kerja menjadi salah satu faktor penting terhadap karyawan generasi Z yang tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hal lain yang mempengaruhi Kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan ialah Faktor usia, dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwasanya usia 21-23 tahun mencapai 46 orang. Sehingga bisa di simpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden tergolong dalam kelompok generasi Z, yang umumnya baru memasuki dunia kerja dan masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja profesional. Kemandirian kerja juga diperkuat oleh faktor lama bekerja yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karya, khususnya pada generasi Z. Lama bekerja memiliki hubungan erat dengan pembentukan kemandirian kerja, karena semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi pula peluang individu untuk belajar dari pengalaman, menghadapi tantangan dan mengasah kemampuan serta dapat mengambil keputusan sendiri.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Soft skill memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan nilai t-hitung sebesar (6,751) dan nilai signifikansi (0,000) yang mana lebih kecil daripada (0,05) oleh karena itu hipotesis pertama (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Soft skill merupakan keterampilan non-teknis yang mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, kemampuan beradaptasi dan kerja sama tim yang baik. Menurut Sudirman (2015), soft skill adalah seperangkat perilaku yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam berinteraksi secara efektif dengan orang lain, mampu bekerja secara kolaboratif serta memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Dengan demikian soft skill tidak hanya mendukung lingkungan yang harmonis, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktiitas dan pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4 yang telah dijabarkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Soft skill karyawan generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia sudah tergolong dalam kategori tinggi hal itu dibuktikan dengan data statistik deskriptif yang menunjukkan total rata-rata sebesar 4,36 serta item X2.1 yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,46 yang menyatakan bahwa “Saya menyadari bagaimana emosi saya dapat memengaruhi keputusan saya” hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z memiliki kesadaran emosional yang baik. Kemampuan untuk menyadari dan mengelola emosi pribadi secara efektif memungkinkan karyawan agar dapat mengambil keputusan secara bijak dan menjalin hubungan interpersonal yang positif serta dapat menghindari konflik di tempat kerja.

Hal lain yang mempengaruhi Soft skill terhadap kinerja karyawan ialah Faktor usia, dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwasanya usia 21-23 tahun mencapai 46 orang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden tergolong dalam kelompok generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang lahir ditengah kemajuan teknologi digital, sehingga mereka umumnya memiliki kecepatan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi serta cenderung multitasking. Namun, disisi lain karena minimnya pengalaman kerja dan usia yang relatif muda, soft skill seperti komunikasi interpersonal, manajemen emosi dan kemampuan kerja tim masih terus dikembangkan. Soft skill juga diperkuat oleh faktor lama bekerja yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya pada generasi Z. Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja selama 1 tahun, yang merupakan kelompok terbanyak dalam penelitian ini. Masa kerja yang relatif singkat ini berpengaruh terhadap tingkat kematangan soft skill, karena pengalaman kerja yang lebih panjang umumnya memberikan kesempatan lebih besar bagi individu untuk mengasah kemampuan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu dan penyelesaian masalah.

Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesiapan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan nilai t-hitung sebesar (3,371) dan nilai signifikansi (0,001) yang mana lebih kecil daripada (0,05) oleh karena itu hipotesis pertama (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Kesiapan kerja merujuk pada sejauh mana individu memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dan beradaptasi di dunia kerja secara efektif. Menurut Sugiyanto (2016), kesiapan kerja adalah kondisi fisik yang menunjukkan bahwa seseorang siap melaksanakan tugas kerja secara optimal sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kesiapan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, produktif, dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 yang telah dijabarkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Kesiapan kerja karyawan generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia sudah tergolong dalam kategori tinggi hal itu dibuktikan dengan data statistik deskriptif yang menunjukkan total rata-rata sebesar 4,19 serta item X3.2 yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,45 yang menyatakan bahwa “Mudah menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dan jadwal kerja” hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z memiliki tingkat adaptasi yang tinggi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan merupakan bagian penting dari kesiapan kerja, terutama di era modern yang ditandai dengan perubahan cepat, baik dalam hal teknologi maupun struktur organisasi.

Hal lain yang mempengaruhi Kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan ialah Faktor usia, dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwasanya usia 21-23 tahun mencapai 46 orang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden tergolong dalam kelompok generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang lahir ditengah kemajuan teknologi digital, sehingga mereka umumnya memiliki kecepatan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi serta cenderung multitasking. Sebaliknya, kesiapan kerja yang belum sepenuhnya matang, terutama dalam hal pengembangan karir, keterampilan seperti komunikasi interpersonal, manajemen emosi, dan kemampuan bekerja dalam tim masih perlu dikembangkan untuk berhasil.

Kesiapan kerja juga diperkuat oleh faktor lama bekerja yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya pada generasi Z. Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja selama 1 tahun, yang merupakan kelompok terbanyak dalam penelitian ini. Meskipun generasi Z memiliki potensi yang luar biasa, kesiapan kerja generasi Z masih dalam tahap perkembangan dan perlu dibina lebih lanjut untuk meningkatkan kemampuan mereka, karena masa kerja yang relatif singkat ini berdampak pada tingkat kematangan dalam kesiapan kerja karena pengalaman kerja yang lebih panjang biasanya memberikan kesempatan yang lebih besar bagi individu untuk mengasah keterampilan seperti penyelesaian masalah, kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel penelitian adalah valid.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil nilai Alpha (α) Cronbach yang dihasilkan lebih besar 0,60, sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.
3. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis statistik Independent Sample T-Test, maka terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi, antara di Perguruan Tinggi Negeri dan mahasiswa akuntansi di Perguruan Tinggi Swasta terhadap Tanggung Jawab Auditor.

Saran

Dari pembahasan masalah dan kesimpulan dia atas penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa Akuntansi
Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kepekaan dan kepedulian terhadap tanggung jawab auditor dengan berbagai cara seperti mengikuti seminar atau kuliah yang berhubungan dengan tanggung jawab auditor, membaca jurnal atau artikel yang terkait dengan tanggung jawab auditor sehingga dapat memiliki persepsi yang benar terhadap tanggung jawab auditor.
2. Bagi dosen akuntansi
Dosen akuntansi wajib memberikan dan mensosialisasikan pengetahuan mengenai tanggung jawab auditor kepada mahasiswa agar tidak terjadi kesenjangan harapan (*expectation gap*) terhadap tanggung jawab auditor. Dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun silabus pembelajaran pada mata kuliah Auditing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. Auditing. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Arens dan Loebbecke. 1996. Auditing. Jakarta : Salemba Empat
- Baridwan, Z.1996. Pendidikan Akuntansi dan Perubahan Peran dan Tanggung Jawab Akuntan publik. Semarang. Konvensi Nasional Akuntansi ke-3
- Boynton, Johson, and Kell. 2002. Modern Auditing. Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia . Edisi ketiga. Jakarta : Balai Pustaka
- Dewan SPAP Ikatan Akuntan Indonesia. Kompartemen Akuntan Publik. 2001. Standar Proffesional Akuntan Publik Per 1 Januari 2001. Jakarta : PT. Salemba Empat
- Djarwanto PS.1993. Statistik Induktif, BPFE : Yogyakarta
- Ghozali Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang, Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 1997. Perilaku Keorganisasian.Yogyakarta : BPFE
- Indrawijaya, Adam I. 2000. Prilaku Organisasi. Edisi pertama. Bandung : Sinar Baru Algersida
- Indrianoro, Nur dan Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Kline, P. 1999. An Easy Guide to factor Analysis. London : Routledge
- Kottler, Philip. 2004. Manajemen Pemasaran. Buku Satu. Terjemahan. Jakarta : PT. Indeks
- Mulyadi. 2002. Auditing. Edisi 6. Jakarta : Salemba empat
- Munawir, S. 1996. Auditing. Pokok-pokok pemeriksaan akuntan. Yogyakarta : Liberty
- Priyo Sutanto. 2001. Analisa Data. Jakarta : Salemba Empat
- Robins, Stephens. 1996. Perilaku Organisasi. Edisi kedelapan. Jilid 1
- Saifullah. 2003. Dampak Pendidikan Auditing Terhadap audit Expectation Gap. Jurnal ASET. Vol. 5 No.2
- Standar Profesi Audit Internal. 2004. Identifikasi Kecurangan (fraud). SPAI- Standa 1210.2. Jakarta : Konsorsium Organisasi Profesi Audit.
- Sudarmo, Gito, Indriyo dan Nyoman Sudita. 1997. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE

- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta
- Syahrul dan M. Afdi Nizar. 2000. Kamus akuntansi. Cet 1. Jakarta : Citra Harta Prima
- Thoha, Miftah. 2002. Perilaku Organisasi ; konsep dasar dan aplikasinya. Edisi ketiga belas. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Wirarna Jaka. 2004. Persepsi Pemakai Laporan keuangan, auditor, dan Mahasiswa Akuntansi terhadap Expectation Gap. Bali. SNA 7
- Yeni Nini syofri. 2000. Persepsi Mahasiswa, Auditor dan Pemakai Laporan Keuangan Terhadap Peran dan Tanggung jawab Auditor. Bandung SNA 4
- Yustina. 2006. Pengaruh partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Tidak dipublikasikan.