

**TRANSFORMASI KOMPETENSI DIGITAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI DETERMINAN
EMPLOYABILITY GENERASI Z DI ERA DIGITAL WORKFORCE
(STUDI KASUS : PADA KOTA TEBING TINGGI)****Siska Aminarti Sirait¹, Raya Panjaitan²**^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan
Jl. Sutomo No, 4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235Email: siska.aminarti@student.uhn.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap employability Generasi Z di Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 396 responden Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability Generasi Z. Selain itu, motivasi berprestasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability. Secara simultan, kompetensi digital dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap employability Generasi Z di Kota Tebing Tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dalam menguasai teknologi digital, tetapi juga oleh dorongan internal untuk berprestasi dan berkembang. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dengan memperkuat konsep employability sebagai konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan motivasi. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi generasi muda, lembaga pendidikan, dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi digital dan motivasi berprestasi di era digital workforce.

Kata kunci: kompetensi digital, motivasi berprestasi, employability, Generasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of digital competence and achievement motivation on the employability of Generation Z in Tebing Tinggi City. The research adopts a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 396 Generation Z respondents selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using SPSS, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that digital competence has a positive and

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

significant effect on the employability of Generation Z. In addition, achievement motivation also shows a positive and significant influence on employability. Simultaneously, digital competence and achievement motivation have a significant effect on the employability of Generation Z in Tebing Tinggi City. These findings suggest that employability is not only shaped by technical digital skills but also by internal motivation to achieve and continuously develop oneself. This study provides theoretical implications by reinforcing the concept of employability as a multidimensional construct influenced by both competence and motivational factors. Practically, the findings are expected to serve as a reference for Generation Z, educational institutions, and policymakers in designing human resource development strategies that focus on enhancing digital competence and achievement motivation in the digital workforce era.

Keywords: digital competence, achievement motivation, employability, Generation

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, khususnya dalam dunia kerja. Revolusi digital yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi informasi, internet, kecerdasan buatan, dan sistem berbasis data telah mengubah cara organisasi beroperasi serta cara individu bekerja. Dunia kerja saat ini memasuki era *digital workforce*, yaitu suatu kondisi di mana hampir seluruh aktivitas kerja terintegrasi dengan teknologi digital. Perubahan ini menuntut tenaga kerja untuk memiliki kemampuan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan diri secara berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, Generasi Z menjadi kelompok yang memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia. Generasi Z merupakan generasi yang lahir dan tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital, sehingga sering disebut sebagai *digital native*. Kedekatan Generasi Z dengan teknologi memberikan peluang besar bagi mereka untuk beradaptasi dengan dunia kerja berbasis digital. Namun, kedekatan dengan teknologi tidak secara otomatis menjamin kesiapan kerja yang optimal. Banyak individu Generasi Z yang terbiasa menggunakan teknologi hanya untuk kebutuhan hiburan dan komunikasi, tetapi belum sepenuhnya menguasai kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Kompetensi digital menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kesiapan kerja individu di era *digital workforce*. Kompetensi digital mencakup kemampuan dalam memahami, menggunakan, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif, aman, dan produktif. Individu yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja modern, mampu mengolah informasi secara tepat, serta dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kompetensi digital tidak lagi menjadi nilai tambah semata, melainkan telah menjadi kebutuhan utama bagi tenaga kerja, khususnya bagi Generasi Z yang sedang berada pada tahap awal memasuki dunia kerja.

Selain kompetensi digital, faktor internal berupa motivasi berprestasi juga memegang peranan penting dalam membentuk kesiapan kerja individu. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai hasil terbaik, berorientasi pada pencapaian

tujuan, serta berusaha melampaui standar yang telah ditetapkan. Menurut McClelland, individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan potensi diri. Dalam dunia kerja yang dinamis dan penuh persaingan, motivasi berprestasi menjadi kekuatan internal yang mendorong individu untuk tidak mudah menyerah dan mampu menghadapi berbagai tantangan, termasuk tantangan akibat perubahan teknologi.

Kompetensi digital dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang erat dengan konsep *employability*. *Employability* merujuk pada kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dunia kerja. *Employability* tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh keterampilan, sikap, dan atribut personal yang dimiliki individu. Dalam era digital workforce, *employability* semakin dipengaruhi oleh kemampuan digital serta dorongan internal individu untuk terus berprestasi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Individu dengan tingkat *employability* yang tinggi akan lebih siap menghadapi persaingan kerja, memiliki fleksibilitas dalam berkarier, serta mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Di Kota Tebing Tinggi, perkembangan dunia kerja yang mengarah pada digitalisasi mulai dirasakan oleh masyarakat, khususnya Generasi Z. Perusahaan dan organisasi mulai menuntut tenaga kerja yang memiliki kemampuan digital yang memadai serta sikap kerja yang proaktif dan berorientasi pada prestasi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian Generasi Z yang belum sepenuhnya siap menghadapi tuntutan tersebut. Rendahnya kesadaran dalam mengembangkan kompetensi digital yang relevan dengan dunia kerja, serta kurangnya motivasi untuk berprestasi dan bersaing secara profesional, menjadi permasalahan yang dapat menghambat peningkatan *employability* Generasi Z di daerah ini.

Kondisi tersebut menjadi tantangan serius, karena ketidaksiapan tenaga kerja muda dapat berdampak pada meningkatnya pengangguran usia produktif dan rendahnya daya saing sumber daya manusia di tingkat lokal. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *employability* Generasi Z, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi digital dan motivasi berprestasi. Pemahaman yang komprehensif mengenai kedua faktor tersebut diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap *employability* Generasi Z di Kota Tebing Tinggi menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kompetensi digital dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Selain memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen dan sumber daya manusia, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Generasi Z, lembaga pendidikan, pemerintah daerah, serta dunia usaha dalam merancang program pelatihan, kebijakan pendidikan, dan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja muda di era digital workforce.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap *employability* generasi Z?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap *employability* generasi Z?
3. Apakah keduanya berpengaruh secara simultan terhadap *employability* generasi Z?

TUJUAN ARTIKEL

1. Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap *employability*.
2. Menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap *employability*.
3. Mengetahui pengaruh keduanya secara bersama terhadap *employability* generasi Z

LANDASAN TEORI

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap dunia kerja. Dalam menghadapi era digital workforce, generasi Z dituntut memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, salah satunya yaitu kompetensi digital. Kompetensi digital mencakup kemampuan seseorang dalam memahami dan menggunakan teknologi informasi secara efektif. Dengan kemampuan tersebut, individu dapat lebih mudah menyesuaikan diri terhadap sistem kerja modern yang berbasis teknologi. Kompetensi digital juga membantu seseorang untuk meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan produktivitas kerja, sehingga berpengaruh terhadap kesiapan kerja atau employability.

Selain itu, motivasi berprestasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mencapai hasil terbaik dan berusaha menjadi lebih unggul. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bersemangat dalam bekerja, berani menghadapi tantangan, serta memiliki kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan adanya motivasi berprestasi, individu akan lebih siap menghadapi persaingan dan berusaha meningkatkan kemampuan dirinya agar memiliki nilai tambah di dunia kerja.

Selanjutnya, employability atau kesiapan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan. Seseorang dikatakan memiliki employability tinggi apabila mampu beradaptasi dengan perubahan, menguasai keterampilan yang relevan, serta memiliki sikap profesional. Dalam konteks generasi Z, employability dipengaruhi oleh kemampuan menguasai teknologi dan motivasi untuk terus berprestasi di tengah perkembangan dunia kerja yang serba digital.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang erat dengan employability. Kompetensi digital membuat individu mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, sementara motivasi berprestasi menjadi pendorong utama agar seseorang terus belajar dan mengembangkan diri. Keduanya menjadi faktor penting yang menentukan kesiapan kerja generasi Z di era digital workforce, termasuk di Kota Tebing Tinggi yang mulai bergerak menuju ekonomi berbasis teknologi.

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, aman, dan bertanggung jawab dalam berbagai aktivitas, termasuk dalam konteks pendidikan dan dunia kerja. European Commission (2018) mendefinisikan kompetensi digital sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk bekerja, belajar, dan berpartisipasi dalam masyarakat digital.

Dalam dunia kerja modern, kompetensi digital menjadi salah satu syarat penting karena hampir seluruh proses kerja telah terdigitalisasi, mulai dari komunikasi, pengolahan data, hingga pengambilan keputusan. Individu yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, mampu meningkatkan efisiensi kerja, serta memiliki nilai tambah di pasar tenaga kerja.

Bagi Generasi Z, kompetensi digital menjadi modal utama karena generasi ini tumbuh seiring dengan perkembangan teknologi. Namun, kedekatan dengan teknologi tidak selalu berarti memiliki kompetensi digital yang memadai. Oleh karena itu, penguasaan literasi digital, komunikasi digital, keamanan data, dan kemampuan pemecahan masalah berbasis teknologi menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan agar Generasi Z siap menghadapi dunia kerja.

Dengan demikian, kompetensi digital dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi employability seseorang, karena kemampuan tersebut menentukan sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan dunia kerja yang semakin digital.

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal dalam diri individu untuk mencapai hasil terbaik, berorientasi pada pencapaian tujuan, serta berusaha mengungguli standar yang telah ditetapkan. McClelland (1961) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah kebutuhan individu untuk berprestasi, mengambil tanggung jawab, dan mencapai keberhasilan melalui usaha pribadi.

Dalam konteks dunia kerja, motivasi berprestasi berperan penting dalam mendorong individu untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang kuat, kepercayaan diri yang baik, serta keinginan untuk berkembang secara profesional.

Bagi Generasi Z, motivasi berprestasi menjadi faktor penting karena mereka dihadapkan pada persaingan kerja yang ketat dan perubahan lingkungan kerja yang cepat. Tanpa motivasi yang kuat, kemampuan teknis yang dimiliki tidak akan berkembang secara optimal. Oleh karena itu, motivasi berprestasi berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi kesiapan dan kemampuan individu dalam menghadapi dunia kerja.

Dengan demikian, motivasi berprestasi dipandang memiliki hubungan dengan employability, karena dorongan untuk berprestasi akan mendorong individu untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja.

Employability

Employability merupakan kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Yorke (2006) menjelaskan bahwa employability mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih siap dan mampu beradaptasi dalam dunia kerja.

Employability tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, menguasai keterampilan yang relevan, serta memiliki sikap profesional dan kepercayaan diri. Dalam era digital workforce, employability semakin dipengaruhi oleh kemampuan digital dan motivasi internal individu untuk terus berkembang.

Bagi Generasi Z, employability menjadi indikator kesiapan kerja yang penting karena generasi ini berada pada fase awal karier dan harus mampu bersaing di pasar kerja yang dinamis. Tingkat employability yang tinggi mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan kerja, beradaptasi dengan teknologi, serta mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan.

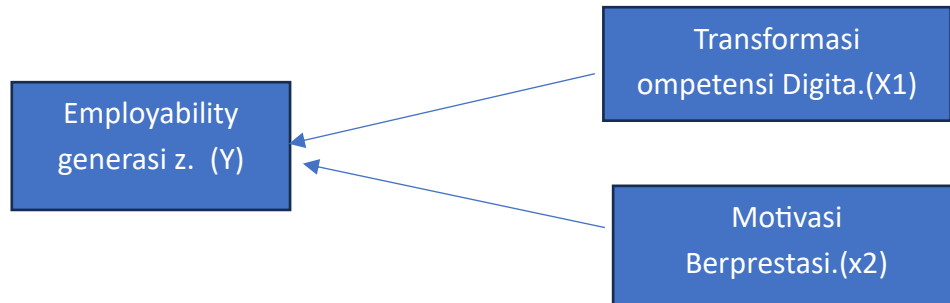
Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi digital dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employability. Penelitian oleh Putri (2021) menemukan bahwa kompetensi digital berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0, karena kemampuan teknologi menjadi syarat utama dalam berbagai bidang pekerjaan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Ramadhani (2022), yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat literasi digital tinggi cenderung memiliki daya saing lebih baik dalam memperoleh pekerjaan.

Selain itu, penelitian oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk berprestasi, semakin besar pula keinginan untuk mengembangkan diri dan mencari peluang kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Pratama (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi berprestasi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan semangat generasi muda dalam menghadapi tantangan dunia kerja digital.

Secara umum, hasil-hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa baik kompetensi digital maupun motivasi berprestasi berperan penting terhadap peningkatan employability generasi muda. Namun, masih terbatas penelitian yang meneliti kedua variabel tersebut secara bersamaan pada konteks generasi Z di wilayah Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi employability di era digital workforce.

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Perkembangan teknologi digital di era industri 4.0 telah mengubah pola kerja dan kebutuhan tenaga kerja secara signifikan. Dunia kerja kini menuntut generasi muda, khususnya generasi Z, untuk memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi serta motivasi internal yang kuat agar mampu bersaing secara profesional. Dalam konteks ini, employability atau kesiapan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena mencerminkan sejauh mana individu siap untuk memasuki dunia kerja.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi employability adalah kompetensi digital. Kompetensi digital mencakup kemampuan seseorang dalam memahami, menggunakan, dan mengelola teknologi informasi secara efektif. Individu yang memiliki kompetensi digital tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja modern, mampu memanfaatkan teknologi sebagai alat produktivitas, serta memiliki nilai tambah di pasar kerja. Menurut European Commission (2018), kompetensi digital meliputi keterampilan literasi digital, komunikasi daring, keamanan siber, dan kemampuan memecahkan masalah berbasis teknologi. Dengan demikian, penguasaan kompetensi digital secara langsung dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.

Selain itu, motivasi berprestasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk employability. Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai kesuksesan, berkompetisi secara sehat, dan menunjukkan performa terbaik. McClelland (1961) menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih gigih, bertanggung jawab, dan memiliki semangat untuk terus belajar demi mencapai tujuan karier. Dalam dunia kerja yang kompetitif, motivasi ini berperan penting karena mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan baru dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Kedua faktor tersebut kompetensi digital dan motivasi berprestasi – saling melengkapi dalam meningkatkan employability. Kompetensi digital memberikan kemampuan teknis dan adaptif terhadap perubahan, sedangkan motivasi berprestasi memberi dorongan psikologis untuk terus berkembang dan berkontribusi. Dengan demikian, generasi Z yang memiliki kombinasi keduanya diharapkan dapat lebih siap, produktif, dan kompetitif di dunia kerja, terutama di era digital workforce seperti saat ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital dan motivasi berprestasi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat employability-nya. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh transformasi kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap employability generasi Z di Kota Tebing Tinggi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Parsial

H₁: Kompetensi Digital (X₁) berpengaruh positif terhadap Employability (Y) Generasi Z di Kota Tebing Tinggi.

H₂: Motivasi Berprestasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Employability (Y) Generasi Z di Kota Tebing Tinggi.

Hipotesis Bersama

H₃: Kompetensi Digital (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Employability (Y) Generasi Z di Kota Tebing Tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari kompetensi digital dan motivasi berprestasi, sedangkan variabel dependen adalah employability. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi baik secara parsial maupun simultan terhadap employability Generasi Z di Kota Tebing Tinggi.

Penelitian ini secara khusus diarahkan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana kompetensi digital dan motivasi berprestasi memengaruhi kesiapan Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Tebing Tinggi dengan objek penelitian adalah Generasi Z yang berdomisili di wilayah tersebut. Pemilihan Kota Tebing Tinggi sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kota ini merupakan salah satu daerah yang sedang mengalami perkembangan dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi digital.

Selain itu, Kota Tebing Tinggi memiliki karakteristik Generasi Z yang beragam, baik dari segi latar belakang pendidikan maupun kesiapan memasuki dunia kerja. Kondisi ini dinilai relevan dengan tujuan penelitian yang ingin mengkaji employability Generasi Z dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan september sampai dengan januari 2026 . Rentang waktu tersebut mencakup tahap perencanaan dan persiapan penelitian, penyusunan dan penyebaran kuesioner, pengumpulan data dari responden, pengolahan data, hingga analisis dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel / Subjek Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Generasi Z yang berdomisili di Kota Tebing Tinggi. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1997 sampai dengan 2012. Kelompok usia ini dipilih karena berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja atau telah memasuki dunia kerja, sehingga memiliki relevansi yang tinggi dengan konsep employability.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Generasi Z yang berdomisili di Kota Tebing Tinggi. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2012, yang pada saat penelitian berada pada usia produktif dan sedang atau akan memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data kependudukan Kota Tebing Tinggi tahun 2024, jumlah penduduk berdasarkan kelompok usia yang termasuk Generasi Z adalah sebagai berikut:

- Usia 15-19 tahun : ± 16.660 orang
- Usia 20-24 tahun : ± 15.620 orang
- Usia 25-29 tahun : ± 14.540 orang

Sehingga total populasi Generasi Z di Kota Tebing Tinggi diperkirakan berjumlah ± 46.820 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan penelitian, yaitu berada pada fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja serta menghadapi tuntutan kompetensi digital dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan employability

Sampel

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi Generasi Z yang berdomisili di Kota Tebing Tinggi, memiliki kemampuan dasar dalam penggunaan teknologi digital, serta bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kecukupan data untuk dianalisis secara statistik serta tingkat keakuratan hasil penelitian.

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Termasuk dalam Generasi Z (usia 15-29 tahun).
2. Berdomisili di Kota Tebing Tinggi.
3. Memiliki kemampuan dasar dalam menggunakan teknologi digital.
4. Bersedia menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{46.820}{1 + 46.820(0,05)^2} \approx 396$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 396 responden

Untuk mengantisipasi data tidak valid, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 400

Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data primer ini digunakan sebagai sumber utama dalam analisis statistik.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, laporan resmi, serta sumber pustaka lain yang relevan dengan topik kompetensi digital, motivasi berprestasi, dan employability. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung pembahasan hasil penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun secara terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel dan disebarakan kepada responden secara langsung maupun melalui media daring. Responden diminta untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan persepsi mereka.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu

- 1 sangat tidak setuju,
- 2 tidak setuju,
- 3 netral,
- 4 setuju,
- 5 dan sangat setuju.

Skala ini digunakan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian serta mempermudah peneliti dalam melakukan pengolahan dan analisis data secara kuantitatif.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai konsep variabel yang diteliti sehingga dapat diukur secara empiris. Dengan adanya definisi operasional, setiap variabel memiliki indikator yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi Digital (X ₁)	Kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan bertanggung jawab dalam aktivitas kerja	Literasi digital, komunikasi digital, keamanan data, pemecahan masalah berbasis teknolog	Likert
Motivasi Berprestasi (X ₂)	Dorongan internal dalam diri individu untuk mencapai hasil kerja terbaik serta berorientasi pada pencapaian prestasi	tanggung jawab, orientasi hasil, keberanian menghadapi tantangan, keinginan berprestasi	Likert
Employability (Y)	Kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dunia kerja	Kemampuan adaptasi, keterampilan kerja, kepercayaan diri, kesiapan kerja	Likert

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan secara bertahap dan sistematis untuk memastikan keakuratan serta validitas hasil penelitian.

Tahap awal analisis meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap employability.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) sesuai dengan metode penelitian kuantitatif yang telah dirancang pada Bab III. Penggunaan SPSS bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Tahapan analisis data diawali dengan pengujian kelayakan data melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data layak digunakan dalam analisis regresi. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di atas batas minimum dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah batas maksimum yang ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antarvariabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan variabel dependen secara independen.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada penyebaran residual. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS, diperoleh bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employability. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital akan diikuti oleh peningkatan employability. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital, seperti penggunaan perangkat lunak, media digital, dan teknologi informasi, menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja Generasi Z. Pengaruh kompetensi digital terhadap employability menunjukkan bahwa individu yang memiliki penguasaan teknologi digital yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dunia kerja. Di era digital saat ini, hampir seluruh sektor pekerjaan menuntut keterampilan berbasis teknologi. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi modal utama bagi Generasi Z untuk meningkatkan daya saing dan peluang kerja.

Selain kompetensi digital, hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki semangat

untuk mencapai hasil terbaik, bertanggung jawab terhadap tugas, serta memiliki orientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang.

Motivasi berprestasi mendorong individu untuk terus mengembangkan kemampuan diri dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks dunia kerja, motivasi berprestasi menjadi faktor yang membentuk sikap profesional, etos kerja, dan keinginan untuk terus belajar. Dengan demikian, motivasi berprestasi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan employability Generasi Z.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi digital dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap employability. Temuan ini menunjukkan bahwa employability tidak terbentuk hanya dari satu aspek, melainkan dari kombinasi antara kemampuan teknis dan faktor psikologis. Kompetensi digital memberikan keterampilan yang dibutuhkan, sedangkan motivasi berprestasi memberikan dorongan internal untuk memanfaatkan keterampilan tersebut secara optimal.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, diketahui bahwa kompetensi digital dan motivasi berprestasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi employability. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk kesiapan kerja Generasi Z. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang juga memengaruhi employability, seperti pengalaman kerja, soft skills, dan dukungan lingkungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori employability yang dikemukakan oleh Yorke, yang menyatakan bahwa employability merupakan kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan atribut pribadi. Kompetensi digital mencerminkan keterampilan dan pengetahuan teknis, sedangkan motivasi berprestasi mencerminkan atribut pribadi yang mendorong individu untuk berkembang. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat kerangka teoritis yang digunakan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori, perumusan masalah, dan hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan employability Generasi Z di era digital workforce. Kompetensi digital memungkinkan individu untuk memahami dan memanfaatkan teknologi secara efektif dalam dunia kerja, sehingga membantu meningkatkan kesiapan, produktivitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Di sisi lain, motivasi berprestasi berperan sebagai dorongan internal yang mendorong Generasi Z untuk terus belajar, mengembangkan kemampuan diri, serta memiliki sikap kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Secara bersama-sama, kompetensi digital dan motivasi berprestasi saling melengkapi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk kesiapan kerja dan daya saing Generasi Z, khususnya di Kota Tebing Tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Generasi Z diharapkan dapat lebih meningkatkan kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja serta menumbuhkan motivasi berprestasi agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah. Lembaga pendidikan diharapkan dapat mengintegrasikan pengembangan kompetensi digital dan pembentukan motivasi berprestasi ke dalam proses pembelajaran melalui pelatihan, praktik kerja, dan kegiatan pendukung lainnya. Pemerintah daerah juga diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penyediaan program pelatihan kerja berbasis digital yang berkelanjutan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas cakupan penelitian agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggraini, F. (2021). Hubungan literasi digital dan employability mahasiswa di era industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 85-94.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2018). Social Learning Theory. New York: General Learning Press.
- Darmawan, D. (2019). Teknologi Informasi dan Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- European Commission. (2018). The Digital Competence Framework for Citizens. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fitriani, M. (2023). Pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap employability mahasiswa di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45-56.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, D. (2022). Pengaruh kompetensi digital terhadap employability lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 60-70.
- Lestari, T. (2021). Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja Generasi Z. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 25-34.
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Princeton: Van Nostrand.
- Mulyadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- OECD. (2019). Future of Education and Skills 2030. Paris: OECD Publishing.
- Pratama, H. (2023). Motivasi berprestasi dan kesiapan kerja Generasi Z di era digital. *Jurnal Psikologi Kerja*, 7(1), 33-42.
- Pratiwi, D. (2021). Pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap employability mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 19(2), 115-126.
- Putri, R. A. (2021). Pengaruh kompetensi digital terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 18(2), 120-130.
- Rahmawati, S. (2022). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dan kesiapan kerja pegawai muda. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(3), 67-76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Santrock, J. W. (2019). Life-Span Development. New York: McGraw-Hill.
- Sari, D. A. (2020). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 5(2), 78-86.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2019). Digital skill development and employment readiness in young workers. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 101-110.
- Uno, H. B. (2018). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanti, N. (2020). Peran kompetensi digital terhadap produktivitas kerja generasi milenial. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 55-64.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianti, S. (2022). Kompetensi digital dan employability Generasi Z. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 45-56.
- Yorke, M. (2006). Employability in Higher Education: What It Is - What It Is Not. York: Higher Education Academy.
- Zubaidah, S. (2021). Keterampilan abad 21 dan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan*, 12(1), 1-10.