

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN MAGANG, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA GEN Z

Danita Khairunnisa Maulana¹, Despinur Dara², Christian Wiradendi Wolor³
Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta
E-mail: danita_1705622070@mhs.unj.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada generasi Z mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* yang melibatkan mahasiswa angkatan 2022 Program Studi S1 Manajemen, S1 Bisnis Digital, dan D4 Pemasaran Digital. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pengalaman magang, dan semakin tinggi *self-efficacy* mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja generasi Z dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan dinamis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dan industri dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di era digital.

Kata kunci

Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, Self-Efficacy, Kesiapan Kerja, Generasi Z

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, internship experience, and self-efficacy on the job readiness of Generation Z students at Universitas Negeri Jakarta. This research employed a quantitative approach using a simple random sampling technique involving 2022 cohort students from the Undergraduate Management, Digital Business, and Applied Digital Marketing study programs. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Square (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) method with the assistance of SmartPLS 4.0. The results indicate that work motivation, internship experience, and self-efficacy have a positive and significant effect on students' job readiness. Internship experience emerged as the most dominant variable in enhancing job readiness. These findings suggest that higher work motivation, better internship experience, and stronger self-efficacy contribute to higher levels of job readiness among Generation Z in facing a competitive and dynamic work environment. This study is expected to provide insights for universities and industries in improving students' job readiness in the digital era.

Keywords

Work Motivation, Internship Experience, Self-Efficacy, Work Readiness, Generation Z

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan transformasi dunia kerja telah membawa perubahan besar terhadap kebutuhan tenaga kerja di era modern. Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh di lingkungan digital dituntut memiliki kemampuan adaptasi, keterampilan teknologi, kemampuan komunikasi, serta kesiapan mental yang baik agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih banyak lulusan muda yang belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja karena adanya kesenjangan antara kompetensi akademik dengan kebutuhan

industri. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya permasalahan terkait kesiapan kerja yang menjadi perhatian penting, khususnya bagi mahasiswa yang sedang berada pada tahap transisi dari dunia pendidikan menuju dunia profesional (NACE, 2025; Benítez-Márquez dkk., 2022; Caballero & Walker, 2010).

Di Indonesia, khususnya di wilayah DKI Jakarta, persaingan kerja semakin meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk usia produktif yang didominasi oleh Generasi Z. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja dituntut tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga pengalaman praktis dan keyakinan diri yang kuat untuk menghadapi tantangan dunia kerja. Berdasarkan hasil pra-riset terhadap mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, masih ditemukan rendahnya tingkat kesiapan kerja, terutama dalam aspek kemampuan menerapkan ilmu, adaptasi kerja, pengalaman magang, serta tingkat kepercayaan diri untuk bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa belum berkembang secara optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut (BPS, 2024).

Penelitian ini berfokus pada tiga faktor yang diperkirakan memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z, yaitu motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy*. Motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat individu dalam mencapai tujuan karier. Pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memahami dunia kerja secara langsung dan mengembangkan keterampilan profesional. Sementara itu, *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan (Wang dkk., 2022; Dhea dkk., 2024; Pham & Thi, 2024).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja Generasi Z, khususnya mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait kesiapan kerja generasi muda di era digital. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas program magang, pengembangan kompetensi, serta layanan pengembangan karier mahasiswa agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Penelitian dilakukan pada mahasiswa angkatan 2022 Program Studi S1 Manajemen, S1 Bisnis Digital, dan D4 Pemasaran Digital Universitas Negeri Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form dengan menggunakan skala Likert 1–4. Penelitian menggunakan uji instrumen yang terdiri dari *outer model* dan *inner model*.

2.1 Outer Model

Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* diukur menggunakan nilai *outer loading* dan *Average*

Variance Extracted (AVE), sedangkan *discriminant validity* diuji melalui metode Fornell-Larcker dan *cross loading*. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan nilai *Composite Reliability* dengan standar minimal $\geq 0,70$.

Tabel 1: Outer Model

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	$\geq 0,70$
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	$\geq 0,50$
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	$\geq 0,70$
Reliabilitas	<i>Composite Reliability</i>	$\geq 0,70$

2.2 Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *R-Square* (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, *F-Square* (f^2) untuk melihat kekuatan efek masing-masing variabel, serta *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas antar variabel independen. Uji signifikansi dilakukan menggunakan *T-Statistic* dan *P-Value* melalui proses *bootstrapping*. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai *T-Statistic* $> 1,96$ dan *P-Value* $< 0,05$.

Tabel 2: Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0,67 = kuat 0,33 = moderate 0,19 = lemah
<i>F-Square</i>	0,02 = kecil 0,15 = moderate 0,35 = besar
<i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	$VIF \leq 5$ = tidak terjadi multikolinearitas $VIF > 5$ = terdapat masalah multikolinearitas
Uji Signifikansi <i>T-Statistic</i>	
- <i>T-Statistic</i>	$> 1,96$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ $> 2,58$ sangat signifikan pada $\alpha = 0,01$
- <i>P-Value</i>	$< 0,05$ hubungan signifikan secara statistik

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian terdiri dari 170 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta angkatan 2022 yang berasal dari Program Studi S1 Manajemen, S1 Bisnis Digital, dan D4 Pemasaran Digital. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden perempuan sedikit lebih dominan dibandingkan laki-laki, yaitu sebanyak 86 orang (50,59%), sedangkan laki-laki berjumlah 84 orang (49,41%). Mayoritas responden berasal dari Program Studi S1 Manajemen sebanyak 68 orang (40%), diikuti S1 Bisnis Digital sebanyak 60 orang (35,29%), dan D4 Pemasaran Digital sebanyak 42 orang (24,71%). Selain itu, sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–22 tahun sebanyak 144 orang (84,71%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap akhir masa perkuliahan dan sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Tabel 3. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	84	49,41%
Perempuan	86	50,59%
D4 Pemasaran Digital	42	24,71%
S1 Bisnis Digital	60	35,29%
S1 Manajemen	68	40%
Usia 19–20 Tahun	15	8,82%
Usia 21–22 Tahun	144	84,71%
Usia 23–24 Tahun	11	6,47%

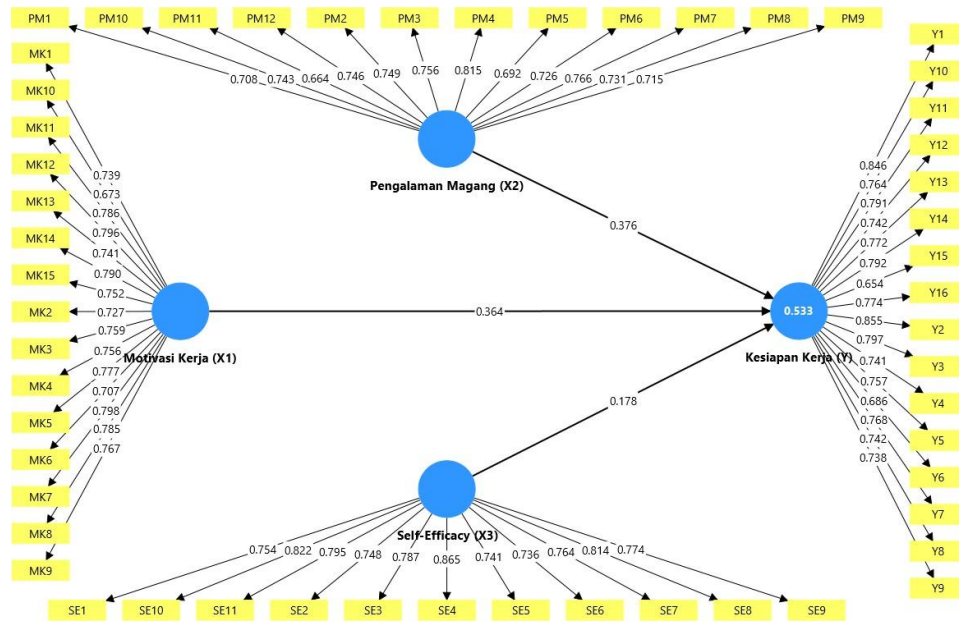
Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kesiapan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,50 dengan kategori rendah. Dimensi keterampilan umum menjadi aspek dengan nilai tertinggi karena mahasiswa cukup mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik. Akan tetapi, dimensi kompetensi dan kesiapan sosial masih tergolong rendah, terutama pada kemampuan penggunaan teknologi kerja, penerapan teori ke praktik, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa masih memerlukan peningkatan keterampilan teknis dan kesiapan profesional agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Variabel motivasi kerja juga menunjukkan kategori rendah dengan nilai rata-rata sebesar 2,50. Mahasiswa cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih baik dibandingkan motivasi eksternal, terutama dalam menikmati aktivitas kerja dan memahami pentingnya pengalaman kerja bagi masa depan karier mereka. Namun, aspek motivasi eksternal seperti penghargaan kerja dan penilaian atasan belum mampu meningkatkan motivasi kerja secara optimal.

Pada variabel pengalaman magang, mahasiswa merasa pengalaman magang cukup membantu dalam menghubungkan teori dengan praktik kerja nyata. Akan tetapi, peningkatan keterampilan teknis, kemampuan refleksi diri, dan pemahaman budaya kerja masih belum optimal sehingga manfaat pengalaman magang belum sepenuhnya maksimal. Sementara itu, variabel *self-efficacy* menunjukkan bahwa mahasiswa cukup percaya diri terhadap kemampuan dasar dan kompetensi yang dimilikinya, namun masih kurang yakin dalam menyusun perencanaan karier dan mengambil keputusan kerja secara mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa belum memiliki keyakinan penuh terhadap kesiapan dirinya untuk memasuki dunia kerja profesional.

Tabel 4. Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Persentase	Kategori
Kesiapan Kerja	2,50	62,48%	Rendah
Motivasi Kerja	2,50	62,50%	Rendah
Pengalaman Magang	2,49	62,27%	Rendah
Self-Efficacy	2,50	62,53%	Rendah

Pada tahap pengujian *outer model*, seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini dibuktikan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang seluruhnya berada di atas 0,50 serta nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum 0,70. Variabel *self-efficacy* memperoleh nilai AVE tertinggi sebesar 0,613, sedangkan variabel kesiapan kerja memperoleh nilai *Composite Reliability* tertinggi sebesar 0,957. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara konsisten dan layak digunakan dalam analisis penelitian.



Gambar 1: Outer Model

Tabel 5. Nilai Outer Loading dan AVE

Item	Kesiapan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Self-Efficacy (X3)	AVE	Ket.
Y1	0,846				0,586	Valid
Y10	0,764					
Y11	0,791					
Y12	0,742					
Y13	0,772					
Y14	0,792					
Y15	0,654					
Y16	0,774					
Y2	0,855					
Y3	0,797					
Y4	0,741				0,574	Valid
Y5	0,757					
Y6	0,686					
Y7	0,768					
Y8	0,742					
Y9	0,738					
MK1		0,739			0,574	Valid
MK10		0,673				
MK11		0,786				
MK12		0,796				
MK13		0,741				
MK14		0,790				
MK15		0,752				
MK2		0,727				
MK3		0,759				
MK4		0,756				

MK5	0,777		
MK6	0,707		
MK7	0,798		
MK8	0,785		
MK9	0,767		
PM1	0,708		
PM10	0,743		
PM11	0,664		
PM12	0,746		
PM2	0,749		
PM3	0,756	0,540	Valid
PM4	0,815		
PM5	0,692		
PM6	0,726		
PM7	0,766		
PM8	0,731		
PM9	0,715		
SE1	0,754		
SE10	0,822		
SE11	0,795		
SE2	0,748		
SE3	0,787		
SE4	0,865	0,613	Valid
SE5	0,741		
SE6	0,736		
SE7	0,764		
SE8	0,814		
SE9	0,774		

Tabel 6. Hasil Fornell-Larcker

	Kesiapan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Self-Efficacy (X3)
Kesiapan Kerja (Y)	0,765			
Motivasi Kerja (X1)	0,606	0,758		
Pengalaman Magang (X2)	0,594	0,412	0,735	
Self-Efficacy (X3)	0,501	0,492	0,383	0,783

Tabel 7. Hasil *Composite Reliability* dan Cronbanch Alpha

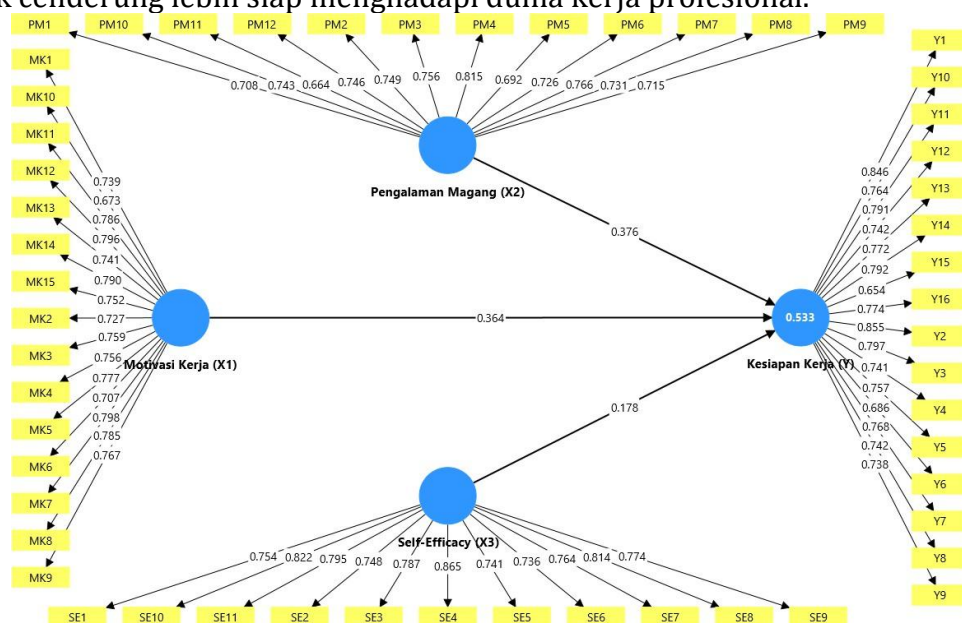
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kesiapan Kerja (Y)	0,952	0,957	0,586

Motivasi Kerja (X1)	0,947	0,953	0,574
Pengalaman Magang (X2)	0,922	0,934	0,540
Self-Efficacy (X3)	0,936	0,946	0,613

Hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai T-statistic sebesar 5,474 dan P-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, maka semakin baik kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki semangat kerja, tujuan karier yang jelas, dan komitmen terhadap pekerjaan cenderung lebih siap menghadapi tuntutan profesional. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu dengan motivasi tinggi akan lebih aktif mengembangkan kemampuan dan mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan kariernya.

Pengalaman magang menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kesiapan kerja dengan nilai T-statistic sebesar 6,388 dan P-values sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman langsung di lingkungan kerja mampu meningkatkan kemampuan teknis, komunikasi, kerja sama tim, dan pemahaman budaya organisasi mahasiswa secara signifikan. Pengalaman magang juga membantu mahasiswa menerapkan teori yang dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata. Oleh karena itu, pengalaman magang menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dibandingkan variabel lainnya.

Selain itu, *self-efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai T-statistic sebesar 2,734 dan P-values sebesar 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, mengambil keputusan karier, dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Walaupun pengaruh *self-efficacy* lebih kecil dibandingkan motivasi kerja dan pengalaman magang, variabel ini tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini memperlihatkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri yang baik cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja profesional.



Gambar 2: Hasil Data Path Coefficients

Tabel 8. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.364	0.363	0.066	5.474	0.000
Pengalaman Magang (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.376	0.380	0.059	6.388	0.000
Self-Efficacy (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.178	0.180	0.065	2.734	0.006

Tabel 9. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0,533	0,525

Tabel 9. Nilai F-Square

Variabel Independen	F-Square	Kategori
Motivasi Kerja	0,198	Sedang
Pengalaman Magang	0,238	Sedang
Self-Efficacy	0,049	Kecil

Tabel 10. Uji Signifikansi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
Motivasi Kerja (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.364	0.363	0.066	5.474	0.000	Diterima
Pengalaman Magang (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.376	0.380	0.059	6.388	0.000	Diterima
Self-Efficacy (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.178	0.180	0.065	2.734	0.006	Diterima

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* secara bersama-sama mampu menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 53,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja mahasiswa perlu difokuskan pada penguatan pengalaman magang yang berkualitas, peningkatan motivasi kerja, serta pengembangan keyakinan diri mahasiswa agar mampu bersaing di dunia kerja modern.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada gen z, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, seperti semangat bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta dorongan untuk mencapai tujuan karier, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki.
- b. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin baik pengalaman yang diperoleh selama kegiatan magang, seperti kemampuan menerapkan teori ke dalam praktik kerja, memahami budaya kerja, dan meningkatkan keterampilan profesional, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa.
- c. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, seperti kemampuan mengenali kompetensi diri, menghadapi tanggung jawab pekerjaan, dan mengambil keputusan karier secara mandiri, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Benítez-Márquez, M.D., Sánchez-Teba, E.M., Bermúdez-González, G. and Núñez-Rydman, E.S., 2022. Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- BPS, 2024. Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur, 2024. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Caballero, C.L. and Walker, A., 2010. Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), pp.13–25.
- Dhea, A.P., Reniati and Wahyudin, N., 2024. The influence of internship experience, self-efficacy, and work motivation on work readiness of Bangka Belitung University students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 7(2). <https://doi.org/10.23960/ijebe.v7i2.287>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P. and Ray, S., 2021. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- NACE, 2025. Impacts of experiential learning on the Gen Z early career experience. <https://nacweb.org/talent-acquisition/trends-and-predictions/impacts-of-experiential-learning-on-the-gen-z-early-career-experience>
- Pham, T.L. and Thi, L., 2024. Work readiness of graduates in the digital age: A literature review. *HCMCOUJS-Social Sciences*, 14(2), pp.120–128. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L. and Qiao, Z., 2022. General self-efficacy and employability among financially underprivileged Chinese college students: The mediating role of achievement motivation and career aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>