PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

LIYANA

B1021211050

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

LIYANA

B1021211050

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Liyana
NIM	: B1021211050
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi	:Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Dan Minat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z di Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benernya.

Pontianak, 24 Juni 2025

Liyana

B1021211050

PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Liyana
NIM	: B1021211050
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 15 Juli 2025
Judul Proposal Skripsi	:Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Dan Minat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z di Kalimantan Barat

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Juni 2025

Liyana

B1021211050

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Dan Minat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z di Kalimantan Barat

Penanggung Jawab Yudiris

LIYANA
B1021211050

Jurusan : Manajemen

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 15 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Hj. Juniwati, SE, M.P		
		NIP.196206031989032001		
2	Pembimbing 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M		
		NIP.199111272022031006		
3	Penguji 1	Yulyanti Fahruna, SE, M.Si		
		NIP.197902182014042001		
4	Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M		
		NIP.199009202022031006		

Dinyatakan Telah memenuhi syarat dan lulus
Dalam ujian skripsi dan komprehensif

Pontianak, 24 Juni 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Dan Minat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z di Kalimantan Barat". Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini berlangsung masih terdapat kelemahan dan keterbatasan, sehingga penulis juga banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Dalam kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Hj. Juniwati, SE, M.P. selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan dan dukungan yang telah diberikan dengan penuh kesabaran dan perhatian selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan masukan selama proses penulisan skripsi ini.
8. Yulyanti Fahruna, SE, M.Si. selaku Dosen Penguji yang dengan sabar dan teliti memberikan saran, kritik, ide, serta nasihat yang sangat membantu penulis.
9. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. selaku Dosen Penguji yang dengan tulus memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat membantu penulis.
10. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
11. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
12. Kedua orang tua saya, Bapak Ismet dan Ibu Eka, dua orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis, dua orang yang selalu mengusahakan anaknya menempuh Pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka berdua sendiri hanya bisa menempuh Pendidikan sampai tahap dasar. Kepada bapak, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras hingga anakmu sampai pada tahap ini, dan terima kasih sudah menjadi seorang laki-laki yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga. Untuk ibu, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas, segala doa, motivasi, sumber kekuatan sera inspirasi dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tidak terhitung jumlahnya.
13. Adik saya, Nabila. Terima kasih juga atas doa dan dukungannya yang luar biasa, yang telah berhasil membawa penulis sejauh ini sehingga akhirnya mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
14. Sahabat seperjuangan penulis, Serafina tya, Erlycia Dyah Saputri dan Lidia yang sudah menjadi teman penulis mulai 2021 sampai saat ini dan banyak berpartisipasi dalam pembuatan skripsi ini, terima kasih atas segala motivasi,

dukungan, pengalaman yang sangat berkesan serta memberikan semangat yang paling berharga sampai terselesaikan perkuliahan ini. *See u on top, guys!*

15. Sahabat Penulis, Fina, Vivy dan Fera Sasmita, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan menjadi tempat berbagi cerita selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan tugas akhir ini.
16. Teman-teman angkatan 2021, khususnya Manajemen Reguler A, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, semangat serta kerja sama yang telah terjalin selama masa perkuliahan.
17. Farhan Fiqih Framudya, terima kasih sudah banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik tenaga, waktu dan pikiran kepada penulis. Terima kasih sudah menjadi bagian perjalanan penulis hingga sekarang.
18. Liyana, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan

Pontianak, 24 Juni 2025

Liyana
B1021211050

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI KALIMANTAN BARAT

Liyana

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, dengan motivasi kerja dan minat kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert dan penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode statistik dengan *software* SmartPLS 4.1.1.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, minat kerja, dan kesiapan kerja. Selain itu, motivasi dan minat kerja juga berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Pengaruh tidak langsung juga ditemukan, di mana pengalaman magang meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi dan minat kerja sebagai mediasi. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian kesiapan kerja generasi muda. Secara praktis, hasil ini dapat dimanfaatkan oleh lembaga pendidikan, pelajar, dan perusahaan dalam merancang program magang yang lebih efektif dan sesuai kebutuhan Generasi Z.

Kata Kunci: Pengalaman magang, kesiapan kerja, motivasi kerja, minat kerja, Generasi Z.

THE EFFECT OF INTERNSHIP EXPERIENCE ON WORK READINESS THROUGH MOTIVATION AND WORK INTEREST AS MEDIATION VARIABLES IN GENERATION Z IN WEST KALIMANTAN

LIYANA

Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of internship experience on job readiness, with work motivation and work interest as mediating variables, among Generation Z in West Kalimantan. This associative study used a quantitative approach. The sample size was 150 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale, and sampling was conducted using purposive sampling. Data analysis was conducted using statistical methods using SmartPLS 4.1.1.2 software. The results of the study indicate that internship experience has a positive and significant effect on work motivation, work interest, and work readiness. Furthermore, work motivation and interest also positively influence work readiness. An indirect effect was also found, where internship experience increases work readiness through motivation and work interest as mediators. Theoretically, this research enriches the study of work readiness for the younger generation. Practically, these results can be utilized by educational institutions, students, and companies in designing more effective internship programs tailored to the needs of Generation Z.

Keywords: *Internship experience, job readiness, work motivation, work interest, Generation Z.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI KALIMANTAN BARAT

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika dunia kerja. Generasi Z, yang merupakan kelompok usia produktif dan tumbuh dalam lingkungan berbasis teknologi, diharapkan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan global. Namun, realitas menunjukkan bahwa kelompok ini justru mendominasi tingkat pengangguran terbuka, termasuk di wilayah Kalimantan Barat. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mengindikasikan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun perguruan tinggi masih menghadapi kendala dalam memasuki dunia kerja, meskipun telah menyelesaikan pendidikan formal.

Salah satu penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah rendahnya tingkat kesiapan kerja lulusan, yang tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental, motivasi, dan minat terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini, pengalaman magang memiliki peran strategis sebagai penghubung antara dunia pendidikan dan dunia kerja profesional. Program magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis, membentuk etos kerja, serta memperluas pemahaman terhadap bidang karier yang diminati.

Namun demikian, pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja tidak terjadi secara langsung, melainkan turut dipengaruhi oleh faktor psikologis lainnya seperti motivasi kerja dan minat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana pengalaman magang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Kalimantan Barat, dengan

mempertimbangkan peran motivasi kerja dan minat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap motivasi kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap minat kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.
5. Untuk menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.
6. Untuk mengidentifikasi peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.
7. Untuk mengidentifikasi peran mediasi minat kerja dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Generasi Z di Kalimantan Barat yang telah mengikuti program magang. Sampel penelitian berjumlah 150 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui *software* SmartPLS versi 4.1.1.2 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel dalam model penelitian. Variabel yang diteliti meliputi pengalaman magang (X), motivasi kerja

(Z_1), minat kerja (Z_2), dan kesiapan kerja (Y) dengan indikator yang diukur menggunakan skala Likert.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- value* sebesar 0,000 < 0,05 dan *path coefficient* sebesar 0,755, yang berarti semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Maka dari itu, H1 diterima.
2. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja, dengan *P-value* sebesar 0,000 (< 0,05) dan *koefisien* jalur sebesar 0,805. Artinya, semakin baik pengalaman magang yang diperoleh, maka semakin tinggi pula minat seseorang terhadap dunia kerja. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.
3. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai P-value sebesar 0,000 < 0,05 dan path coefficient sebesar 0,712 menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman magang yang diperoleh, maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki individu. Oleh karena itu, H3 diterima.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (*P-value* = 0,034; *Path Coefficient* = 0,245). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja individu, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, H4 diterima.
5. Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai P-value sebesar 0,000 < 0,05 dan path coefficient sebesar 0,790, yang mengindikasikan bahwa minat kerja memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga H5 diterima.
6. Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi (*P-value* = 0,044;

Indirect Path = 0,173). Ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja.

7. Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui Minat Kerja sebagai variabel mediasi (*P-value* = 0,008; *Indirect Path* = 0,278). Artinya, pengalaman magang dapat menumbuhkan minat kerja individu, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis H7 diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, minat kerja, serta kesiapan kerja generasi Z di Kalimantan Barat. Selain pengaruh langsung, ditemukan pula bahwa motivasi kerja dan minat kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman langsung di dunia kerja melalui program magang mampu membentuk dorongan internal dan ketertarikan terhadap dunia kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan profesional. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar institusi pendidikan mengoptimalkan pelaksanaan program magang yang relevan dan terstruktur, memperkuat pengembangan motivasi serta minat kerja mahasiswa melalui pelatihan dan bimbingan karier, serta meningkatkan kurikulum pembelajaran yang berorientasi pada kesiapan kerja melalui pendekatan berbasis proyek dan keterampilan praktis sesuai kebutuhan industri.

THESIS SUMMARY

THE EFFECT OF INTERNSHIP EXPERIENCE ON WORK READINESS THROUGH MOTIVATION AND WORK INTEREST AS MEDIATING VARIABLES IN GENERATION Z IN WEST KALIMANTAN

1. Background

Technological developments and digitalization have brought significant changes to the dynamics of the workplace. Generation Z, a productive age group growing up in a technology-based environment, is expected to be highly adaptable to global change. However, the reality is that this group dominates the open unemployment rate, including in West Kalimantan. Data from the Central Statistics Agency (BPS) indicates that graduates of vocational high schools (SMK) and universities still face obstacles in entering the workforce, even after completing formal education.

One of the main causes of this problem is the low level of graduates' work readiness, which encompasses not only technical skills but also mental readiness, motivation, and interest in the work. In this context, internship experience plays a strategic role as a bridge between the educational world and the professional world. Internship programs provide students with the opportunity to develop practical skills, develop a work ethic, and broaden their understanding of their chosen career fields.

However, the effect of internship experience on work readiness is not direct; it is influenced by other psychological factors such as work motivation and interest. Therefore, this study focuses on analyzing how internship experience can improve the work readiness of Generation Z students in West Kalimantan, by considering the role of work motivation and work interest as mediating variables in the relationship.

2. Research Objectives

Based on the problem formulation, the objectives of this research are as follows:

1. *To analyze the influence of internship experience on the work motivation of Generation Z in West Kalimantan.*
2. *To analyze the influence of internship experience on the work interest of Generation Z in West Kalimantan.*
3. *To analyze the influence of internship experience on the work readiness of Generation Z in West Kalimantan.*
4. *To analyze the influence of work motivation on the work readiness of Generation Z in West Kalimantan.*
5. *To analyze the influence of work interest on the work readiness of Generation Z in West Kalimantan.*
6. *To identify the mediating role of work motivation in the relationship between internship experience and the work readiness of Generation Z in West Kalimantan.*
7. *To identify the mediating role of work interest in the relationship between internship experience and the work readiness of Generation Z in West Kalimantan.*

3. Research Method

This study employed a quantitative approach with data collection through a questionnaire. The population was Generation Z students in West Kalimantan who had participated in an internship program. The sample size was 150 respondents selected using purposive sampling, based on specific criteria relevant to the research objectives. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software version 4.1.1.2 to test the validity, reliability, and relationships between variables in the research model. The variables studied included internship experience (X), work motivation (Z_1), work interest (Z_2), and work readiness (Y), with indicators measured using a Likert scale.

4. Research Results

Based on the research results and discussion, the conclusions of this study are as follows:

1. *Internship experience has a positive and significant effect on work motivation. This is indicated by a P-value of 0.000 < 0.05 and a path coefficient of 0.755, indicating that the more internship experience an individual has, the higher their work motivation. Therefore, H1 is accepted.*
2. *Internship experience has a positive and significant effect on work interest, with a P-value of 0.000 (< 0.05) and a path coefficient of 0.805. This means that the better the internship experience, the higher the individual's interest in the world of work. Therefore, hypothesis H2 is accepted.*
3. *Internship experience has a positive and significant effect on work readiness. A P-value of 0.000 < 0.05 and a path coefficient of 0.712 indicate that the more internship experience an individual has, the higher their work readiness. Therefore, H3 is accepted.*
4. *Work motivation has a positive and significant effect on work readiness (P-value = 0.034; Path Coefficient = 0.245). This means that the higher an individual's work motivation, the higher their readiness to enter the workforce. Therefore, H4 is accepted.*
5. *Work interest has a positive and significant effect on work readiness. The P-value is 0.000 < 0.05 and the path coefficient is 0.790, indicating that work interest has a strong and significant influence on work readiness, thus H5 is accepted.*
6. *Internship experience has a positive and significant effect on work readiness through work motivation as a mediating variable (P-value = 0.044; Indirect Path = 0.173). This indicates that internship experience can increase motivation, which ultimately improves work readiness.*
7. *Internship experience has a positive and significant effect on work readiness through work interest as a mediating variable (P-value = 0.008; Indirect Path = 0.278). This means that internship experience can foster individual work*

interest, which in turn increases work readiness. Therefore, hypothesis H7 is accepted.

5. Conclusions and Recommendations

The results of this study indicate that internship experience has a positive and significant influence on work motivation, work interest, and work readiness among Generation Z in West Kalimantan. In addition to the direct influence, work motivation and work interest also served as mediating variables, strengthening the relationship between internship experience and work readiness. These results indicate that direct experience in the workplace through internship programs can foster internal drive and interest in the workplace, ultimately enhancing individual readiness to face professional challenges. Based on these findings, it is recommended that educational institutions optimize the implementation of relevant and structured internship programs, strengthen the development of student motivation and work interest through training and career guidance, and enhance the curriculum to promote work readiness through a project-based approach and practical skills tailored to industry needs.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI iv
LEMBAR YUDIRIS v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
RINGKASAN SKRIPSI xi
THESIS SUMMARY xv
DAFTAR ISI xix
DAFTAR TABEL xxi
DAFTAR GAMBAR xxii
DAFTAR LAMPIRAN xxiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.3 Tujuan Penelitian 14
1.4 Kontribusi Penelitian 14
1.4.1 Kontribusi Teoritis 14
1.4.2 Kontribusi Praktis 15
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 15
BAB II TINJAUAN TEORI 17
2.1 Landasan Teori 17
2.1.1 Pengalaman Magang 17
2.1.2 Motivasi Kerja 20
2.1.3 Minat Kerja 24
2.1.4 Kesiapan Kerja 28
2.2 Kajian Empiris 31
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 42
2.3.1 Hubungan antar Variabel 42
2.3.2 Kerangka Berpikir 46
2.3.3 Hipotesis Penelitian 47
BAB III METODE PENELITIAN 48
3.1 Jenis Penelitian 48
3.2 Populasi dan Sampel 49
3.2.1 Populasi Penelitian 49
3.2.2 Sampel Penelitian 49
3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data 51

3.3.1 Data 51
3.3.2 Metode Pengumpulan Data 52
3.4 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel 54
3.4.1 Variabel Penelitian 54
3.4.2 Operasional Variabel 55
3.5 Metode Analisis Data 57
3.5.1 Analisis Deskriptif 57
3.5.2 Analisis Inferensial 58
3.5.3 Metode Pengolahan Data 59
3.5.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) 59
3.5.5 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) 60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 63
4.1 Hasil Penelitian 63
4.1.1 Karakteristik Responden 63
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif 68
4.1.3 Analisis Data 75
4.2 Pembahasan 84
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja 84
4.2.2 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja 84
4.2.3 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja 85
4.2.4 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Motivasi Kerja 86
4.2.5 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Minat Kerja 87
4.2.6 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja 87
4.2.7 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja 88
BAB V PENUTUP 90
5.1 Kesimpulan 90
5.2 Rekomendasi 92
DAFTAR PUSTAKA 94
LAMPIRAN 99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Kelompok Umur (Februari 2024) 3
Tabel 1.2 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja (Agustus 2024) 7
Tabel 1.3 Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat (Agustus 2024) 8
Tabel 2.1 Kajian Empiris 32
Tabel 3.1 Skala Likert Kriteria Penilaian 54
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian 55
Tabel 3.3 Pengukuran Variabel Penelitian 57
Tabel 3.4 Penafsiran Skala Indikator 58
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia 63
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Domisili Asal 64
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 65
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Magang 65
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pelerjaan yang Diminati 66
Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pernah Melamar Pekerjaan 67
Tabel 4.8 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Tes Seleksi Kerja 67
Tabel 4.9 Analisis Statistik Deskiptif Pengalaman Magang (X1) 68
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Z1) 70
Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif Minat Kerja (Z2) 72
Tabel 4.12 Analisis Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja (Y) 74
Tabel 4.13 Nilai *Outer Loading* 76
Tabel 4.14 *Average Variance Extracted* 77
Tabel 4.15 Hasil *Fornell-Larcker Criterion* 77
Tabel 4.16 Nilai *Cross Loading* 78
Tabel 4.17 *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT) 79
Tabel 4.18 Nilai *Compsite Relibiliti* 79
Tabel 4.19 Uji R-*Square* 80
Tabel 4.20 *Path Coefficients (Bootstrapping)* 82
Tabel 4.21 Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects* 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 47
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis 81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: 1 Kuesioner Penelitian 99
Lampitan: 2 Data Responden.....103
Lampiran: 3 Tabulasi Data 110
Lampiran: 4 Output Olah Data SmartPLS.....133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan digitalisasi seperti sekarang ini, perkembangan teknologi semangkin pesat, sehingga perubahan dalam dunia kerjapun berubah. Menurut *The Future of Jobs Report* 2025, dalam dekade ini, hingga tahun 2030, akan tercipta sekitar 170 juta pekerjaan baru, atau setara dengan 14% dari total lapangan kerja saat ini. Namun, pada saat yang sama, diperkirakan 92 juta peran akan digantikan oleh berbagai tren, terutama karena perubahan teknologi. Bersamaan hal tersebut, para pencari kerja harus dapat beradaptasi dengan perkembangan jaman dan perubahan lingkungan kerja (Mufidah & Wicaksono, 2024). Industri yang berkembang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas. Sumber daya manusia dituntut lebih pintar, lebih kreatif dan inovatif, memiliki disiplin ilmu, peka terhadap lingkungan dan dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka. Dengan kondisi seperti ini membuat dunia kerja semakin kompetitif dan membutuhkan tenaga kerja sebanyak dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Keterampilan dan keahlian tenaga kerja dapat diperoleh melalui pembelajaran di lembaga pendidikan atau di lembaga pelatihan keterampilan (Setiarini et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan di kalangan Generasi Z di Kalimantan Barat, yang merupakan generasi pertama yang sejak kecil sudah terpapar teknologi. Teknologi yang dimaksud mencakup komputer, perangkat elektronik lainnya seperti telepon seluler, jaringan internet, dan aplikasi media sosial. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang dikelilingi oleh media sosial, dengan fokus utama pada dunia digital, sehingga teknologi menjadi bagian dari identitas mereka. Kelahiran dan pertumbuhan mereka bersamaan dengan kemajuan di dunia digital menjadikan Gen Z berbeda dari generasi sebelumnya. Salah satu perbedaan yang paling mencolok adalah penggunaan telepon seluler Firamadhina & Krisnani (2021).

Generasi Z, yang juga dikenal sebagai *iGeneration* atau generasi internet, memiliki pandangan yang berbeda tentang harapan dan ekspektasi ditempat kerja

dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih fokus pada pengembangan karir, memiliki ambisi yang tinggi, dan memiliki keterampilan teknis serta pemahaman bahasa yang baik (Wijoyo et al., (2020). Berhate & Dirani (2022) mendefinisikan Generasi Z sebagai generasi yang lahir pada tahun 1995-2012. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gabrielova & Buchko (2021),bahwa generasi Z lahir pada rentang tahun 1995-2012. Sementara Atika et al., (2020) mendefinisikan generasi Z sebagai generasi kelahiran tahun 1996- 2010. Pendapat penelitian yang berbeda mengenai rentang kelahiran generasi Z, yaitu tahun 1995-2010 (Francis & Hoefel, 2018).

Terlepas dari perbedaan rentang tahun kelahiran Generasi Z, semua ahli sepakat bahwa generasi ini dikenal sebagai "generasi internet" atau generasi yang sangat bergantung pada gadget dalam keseharian. Generasi Z tumbuh di era digital dan teknologi yang terus berkembang. Generasi Z lahir ketika teknologi sudah maju pesat, sehingga membuat mereka sangat akrab dengan berbagai platform media sosial. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan stabilitas finansial tetapi juga memenuhi aspirasi pribadi dan nilai-nilai mereka. Ini menciptakan kebutuhan bagi institusi pendidikan dan pelatihan untuk tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan teknis (Mardianto, 2023).

Pada usia tersebut bearti terdapat beberapa generasi Z yang sedang menempuh Pendidikan dan juga baru memulai atau telah bekerja. Terdapat tahapan perkembangan karier Generasi Z yang disesuaikan dengan usia yang dimiliki (Super & Jordaan 1973), yaitu: 1) Tahap pertumbuhan Pada tahap ini, generasi Z berada pada fase interest dan kapasitas. Fase interest terjadi pada rentang usia 11-12 tahun dan ditandai dengan individu yang mulai bisa menentukan aspirasi dan aktivitas yang dilakukan berdasarkan kesukaan atau hal-hal yang disukai. Selanjutnya, fase kapasitas pada rentang usia 13-14 tahun ditandai dengan individu yang mulai menganggap kemampuan menjadi hal yang perlu diperhatikan dan memiliki bobot yang lebih. Selain itu, persyaratan kerja serta pelatihan terkait juga mulai dipertimbangkan. 2) Tahap Eksplorasi Tahap eksplorasi mencakup individu yang memiliki usia 15- 24 tahun. Tahap ini memiliki beberapa sub tahapan perkembangan, yaitu: tentatif (15-17 tahun), transisi (18-21 tahun) dan sub tahap

uji coba (22-24 tahun). Pada tahap tentatif, kebutuhan, minat, kapasitas, nilai dan peluang menjadi hal yang dipertimbangkan oleh individu. Pada tahap transisi individu mulai mengkhususkan pilihan pekerjaan. Kemudian, pada tahap uji coba, individu mulai menemukan pekerjaan pertama dan sudah mulai mengaplikasikannya. 3) Tahap Pemantapan/Pembentukan Tahap ini meliputi individu yang berada pada usia 25- 44 tahun. Setelah menemukan bidang yang sesuai, sebuah upaya dilakukan untuk membangun secara permanen bidang tersebut. Mungkin ada beberapa pemicu di awal tahap ini dengan pergeseran kosekwensi tetapi pembentukan atau pemantapan mungkin dicoba terutama pada bidang atau profesi yang dimiliki. Putri (2012) menjelaskan bahwa individu yang masuk ke dalam dunia kerja yang sesuai dengan dirinya maka individu akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Tahap ini, dibagi menjadi 2 sub stages dan generasi Z masih masuk dalam fase Percobaan-komitmen dan stabilisasi (25-30 tahun). Berikut disajikan tabel mengenai jumlah pengangguran di Indonesia berdasarkan kelompok umur yang menunjukkan bahwa generasi muda menjadi kelompok yang paling berdampak.

Tabel 1. 1
Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Kelompok Umur (Februari 2024)

No.	Umur	Jumlah (%)
1.	15 - 24 tahun	16,42
2.	25 - 59 tahun	3,08
3.	60 tahun ke atas	1,14

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) (Tahun 2024)

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2024 mencapai 149,38 juta orang, naik 2,76 orang dibanding Februari. Pengangguran terbuka paling banyak berdasarkan kelompok umur muda merupakan TPT tertinggi, sedangkan paling rendah merupakan tingkat pengangguran terbuka penduduk kelompok umur tua. Rinciannya, ada 16, 42% penganggur yang

merupakan usia 15-24 tahun, kemudian 3,08% penganggur usia 25-59 tahun dan 1,14% penganggur usia 60 tahun ke atas (bps.go.id).

Penduduk usia kerja (PUK) mencakup semua individu yang berusia 15 tahun ke atas. Jumlah penduduk usia kerja cenderung meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi di Indonesia. Pada Februari 2024, jumlah penduduk usia kerja mencapai 214,00 juta orang, meningkat sebanyak 2,41 juta orang dibandingkan Februari 2023. Sebagian besar dari mereka termasuk dalam angkatan kerja, yaitu sebanyak 149,38 juta orang, sementara sisanya, yaitu 64,62 juta orang, tergolong bukan angkatan kerja. Komposisi angkatan kerja pada Februari 2024 terdiri dari 142,18 juta orang yang bekerja dan 7,20 juta orang yang menganggur (bps.go.id).

Generasi Z seharusnya dapat dibentuk menjadi generasi penerus yang mampu berkontribusi dalam memajukan Indonesia menjadi negara yang lebih maju (Zis et al., 2021). Generasi ini memiliki potensi besar karena tumbuh di era teknologi dan informasi yang pesat, serta terbiasa dengan perubahan yang cepat. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya kontradiksi yang cukup mencolok. Rendahnya produktivitas tenaga kerja dan minimnya mutu pencari kerja masih menjadi permasalahan utama yang belum terselesaikan secara optimal. Di Kalimantan Barat, tingginya jumlah angkatan kerja tidak berbanding lurus dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada, sehingga berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran yang cukup signifikan.

Dalam kondisi ini, para calon tenaga kerja, khususnya dari kalangan generasi muda, membutuhkan dorongan untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja (Setiarini et al., 2022). Fakta di lapangan mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia tidak hanya terjadi karena keterbatasan lapangan pekerjaan, tetapi juga karena rendahnya kualitas kesiapan individu itu sendiri. Kondisi ini diperkuat oleh temuan Setyanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan tersebut berkontribusi besar terhadap peningkatan angka pengangguran.

Salah satu penyebab utama dari ketimpangan ini adalah kurangnya persiapan Generasi Z di Kalimantan Barat dalam memasuki dunia kerja. Meskipun sebagian besar dari mereka telah menyelesaikan pendidikan formal, banyak yang belum memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, baik dari segi keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, hingga kesiapan mental dan sosial. Kenyataan ini mencerminkan adanya tantangan struktural dan individual yang signifikan dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Ketidaksiapan tersebut bukan hanya menyebabkan sulitnya memperoleh pekerjaan yang sesuai, tetapi juga berdampak pada rendahnya daya saing dan keberlanjutan karir.

Salah satu implikasi nyata dari ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan tuntutan pasar tenaga kerja adalah tingginya angka pengangguran di kalangan usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah lulusan tidak serta merta diiringi oleh peningkatan kesiapan kerja yang memadai. Untuk memahami fenomena ini secara lebih rinci, data terkait tingkat pengangguran berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa generasi muda, khususnya lulusan pendidikan menengah dan tinggi, merupakan kelompok yang paling terdampak.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran terbuka di Indonesia dalam pendidkan tertinggi yang di tamatkan pada agustus 2024, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan dengan lulusan dari jenjang pendidikan lainnya, yaitu mencapai 7,24 persen. Hal ini mengindikasikan tantangan yang dihadapi oleh lulusan SMK dalam memasuki dunia kerja, meskipun mereka telah mendapatkan pendidikan yang lebih terarah dan aplikatif. Di sisi lain, tingkat pengangguran terendah tercatat pada kelompok pendidikan SD ke bawah, yang hanya sebesar 3,29 persen. Data ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan dala kesiapan kerja di antara berbagai jenjang pendidikan, serta menyoroti pentingnya peningkatan kualitas pendidikan dan program pelatihan untuk mempersiapkan lulusan agar lebih siap menghadapi tuntutan pasar kerja (bps.go.id).

Penduduk usia kerja (PUK) di Kalimantan Barat terus mengalami peningkatan, dengan jumlah mencapai 4,27 juta orang pada Agustus 2024. Dari jumlah tersebut, sebanyak 3,01 juta orang termasuk dalam angkatan kerja,

sementara sisanya sebanyak 1,26 juta orang bukan angkatan kerja. Walaupun terjadi peningkatan jumlah penduduk yang bekerja, angka pengangguran masih cukup signifikan dengan 146,20 ribu orang yang belum mendapatkan pekerjaan. Perlu diperhatikan bahwa pengangguran di kalangan Generasi Z memiliki dampak jangka panjang terhadap perekonomian daerah, terutama dalam hal produktivitas dan kesejahteraan sosial (bps.go.id).

Melihat fenomena tersebut, generasi Z yang seharusnya menjadi anggota tenaga kerja yang berpengalaman justru berkontribusi pada tingginya tingkat pengangguran di kalangan generasi Z di Kalimantan Barat. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai kemampuan mereka dalam menguasai keterampilan dan bersaing di dunia kerja. Selain itu, terdapat asumsi bahwa jika lulusan pendidikan tinggi diikuti dengan tersedianya lapangan pekerjaan formal, maka pengangguran dapat diminimalkan. Namun, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa situasinya tidak selalu seimbang, yang mengakibatkan terjadinya pengangguran (Setyanti et al., 2022). Permasalahan pengangguran terutama di kalangan generasi Z, mencerminkan tantangan yang lebih dalam terkait kualitas sumber daya manusia dan kesiapan kerja. Meskipun lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) telah dibekali dengan keterampilan teknis yang lebih aplikatif, data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di kalangan lulusan SMK tetap yang tertinggi, mencapai 7,24 persen. Ini menandakan bahwa pendidikan yang ada belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan industri dengan ketersediaan tenaga kerja. Di sisi lain, lulusan perguruan tinggi juga tidak sepenuhnya terhindar dari masalah pengangguran. Berikut disajikan tabel mengenai jumlah Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja pada Agustus 2024, yang menunjukkan bahwa pengangguran masih menjadi tantangan signifikan, terutama di kalangan Generasi Z di Kalimantan Barat, yang menghadapi kesulitan dalam memasuki dunia kerja.

Tabel 1. 2
Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja (Agustus 2024)

No.	Status Keadaan Ketenagakerjaan	Jumlah (Orang)
1.	Penduduk Usia Kerja	4.272,81
2.	Angkatan Kerja	3.009,72
	- Bekerja	2.863,52
	- Pengangguran	146,20
3.	Bukan Angkatan Kerja	1.263,09

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) (Tahun 2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kalimantan Barat terus mengalami peningkatan, dengan total mencapai 4,27 juta orang pada Agustus 2024, bertambah 62,72 ribu orang dibandingkan tahun sebelumnya. PUK mencakup semua individu berusia 15 tahun ke atas yang memiliki potensi untuk bekerja, meskipun tidak semua terlibat dalam aktivitas ekonomi. Dari total PUK tersebut, 3,01 juta orang tergolong dalam angkatan kerja, yaitu kelompok yang aktif terlibat dalam dunia kerja. Angkatan kerja sendiri terdiri dari dua kategori utama, yaitu kelompok "Bekerja" dan kelompok "Pengangguran". Kelompok "Bekerja" mencakup individu yang telah mendapatkan pekerjaan dan menerima penghasilan, sedangkan kelompok "Pengangguran" merujuk pada mereka yang belum mendapatkan pekerjaan meskipun aktif mencarinya. Selain itu, terdapat 1,26 juta orang yang termasuk dalam kategori "Bukan Angkatan Kerja", yang meliputi individu seperti pelajar, ibu rumah tangga, atau pensiunan yang tidak terlibat dalam pencarian pekerjaan. Dalam komposisi angkatan kerja, tercatat bahwa 2,86 juta orang telah bekerja, namun masih terdapat 146,20 ribu orang yang menganggur (bps.go.id).

Tingginya jumlah pengangguran ini menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, terutama bagi Generasi Z di Kalimantan Barat, yang membutuhkan kesiapan lebih dalam memasuki dunia kerja. Faktor-faktor seperti kurangnya pengalaman magang, rendahnya motivasi kerja, dan minimnya minat kerja dalam bidang yang relevan menjadi penyebab utama ketidaksiapan mereka untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Pembagian antara PUK, angkatan kerja, dan bukan angkatan kerja ini sangat penting untuk mengukur dinamika pasar tenaga kerja dan memahami tantangan penyerapan tenaga kerja, khususnya di kalangan generasi muda. Untuk memperjelas kondisi ketenagakerjaan di Kalimantan Barat, berikut disajikan data tingkat pengangguran terbuka menurut kabupaten/kota di Kalimantan Barat.

Tabel 1. 3
Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat (Agustus 2024)

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah (%)
1.	Sambas	4,99
2.	Bengkayang	2,81
3.	Landak	2,22
4.	Mempawah	6,78
5.	Sanggau	3,71
6.	Ketapang	6,36
7.	Sintang	2,85
8.	Kapuas Hulu	2,18
9.	Sekadau	2,24
10.	Melawi	2,41
11.	Kayong Utara	3,02
12.	Kubu raya	6,73
13.	Pontianak	8,29
14.	Singkawang	7,92

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) (Tahun 2024)

Data tersebut memperlihatkan bahwa perbedaan tingkat pengangguran antar wilayah turut mencerminkan variasi kesiapan kerja di masing-masing daerah. Hal ini mempertegas pentingnya meningkatkan kesiapan kerja, terutama bagi Generasi Z, untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja di masa depan.

Kesiapan kerja menjadi aspek yang sangat penting bagi generasi Z dan tidak dapat diabaikan (Bashori et al., 2020). Selain itu, proporsi generasi Z dalam masyarakat Indonesia lebih besar dibandingkan generasi lainnya (Demir, 2020). Prediksi menunjukkan bahwa pada tahun 2025, Indonesia akan mengalami bonus demografi, di mana jumlah penduduk produktif akan melebihi jumlah penduduk non-produktif, dengan generasi Z menjadi kelompok terbesar dalam kategori usia

produktif saat itu. Oleh karena itu, kesiapan kerja merupakan hal yang mendasar untuk pengembangan pembangunan di Indonesia. Kesiapan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan waktu adaptasi yang lama, didukung oleh kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan industri (Ambarwati & Rusdarti, 2020). Aspek ini sangat krusial, karena dalam sektor industri, lulusan yang siap kerja dapat memenuhi permintaan tenaga kerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahlian mereka (Purnama & Suryani, 2019).

Kesiapan kerja akan menjadi bekal bagi calon angkatan kerja untuk dapat bersaing di industri kerja (Prikshat et al., 2019). Untuk memenuhi keterampilan yang sesuai kebutuhan industri, generasi z sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan untuk bekerja dengan membekali diri dengan keterampilan dan pengetahuan yang berguna di dunia kerja (Tjiptono et al., 2020). Kesiapan kerja menjadi modal utama bagi generasi Z sebelum mereka beralih menjadi tenaga kerja yang profesional (Ambarwati & Rusdarti, 2020). Dalam menghadapi tantangan kompetitif di era globalisasi, diperlukan keterampilan yang baik dan matang. Sumber daya manusia yang berkualitas, dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, menjadi modal dasar yang sangat penting, baik dari segi kuantitas maupun, terutama, dalamkualitas manusia (Suyanto et al., 2019). Tidak bisa dipungkiri bahwa era digital membawa berbagai perubahan signifikan dalam dunia kerja. Seiring dengan tuntutan tersebut, pengalaman magang menjadi kunci penting bagi Generasi Z untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan di dunia kerja.

Perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang intelektual dan memiliki kemampuan yang dapat dijadikan contoh dalam mempersiapkan tenaga kerja (Irmayanti & Styaningrum, 2020). Melalui pengalaman magang, diharapkan mahasiswa mencapai tingkat kompetensi tertentu, seperti keterampilan, etos kerja, dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja, serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan (Suyanto et al., 2019). Di sisi lain, penyiapan tenaga profesional yang

berkualitas memerlukan peningkatan dalam pelatihan. Upaya peningkatan ini mencakup pelaksanaan kegiatan praktik di lapangan. Pelatihan lapangan, dalam hal ini magang, adalah pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan tertentu di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman (Azwar, 2019). Pengalaman magang adalah kegiatan yang memberikan pelatihan sesuai dengan keahlian di bidang masing-masing, bertujuan untuk mengenalkan dan mengembangkan kemampuan dalam lingkungan kerja yang nyata. Kegiatan ini sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di dunia profesional. Pengalaman magang tidak hanya sekadar formalitas, tetapi menjadi landasan yang kuat untuk membangun karir di masa depan. Kegiatan pengalaman magang memberikan pelatihan sesuai penugasan keahlian di bidang masing-masing yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan dalam dunia kerja nyata (Muhammad & Mustari, 2021). Pengalaman magang yang memberikan pelatihan sesuai dengan bidang keahlian bertujuan untuk membekali individu dengan keterampilan praktis yang relevan dalam dunia kerja nyata. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan, tetapi juga dapat membentuk motivasi kerja seseorang, karena individu yang merasa terampil dan siap cenderung lebih antusias dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi merasa senang dan puas dalam bekerja (Ekhsan, 2019). Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung merasa lebih bahagia dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi tinggi ini membuat mereka lebih antusias dan menikmati apa yang mereka lakukan, sehingga mereka merasa lebih puas dengan hasil kerja mereka. Motivasi kerja itu penting bagi seseorang karena tanpa dorongan dari dalam diri, tujuan organisasi jadi sulit dicapai. Jika seseorang memiliki motivasi yang baik, itu menunjukkan bahwa dia bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan ingin meraih prestasi tinggi. Motivasi melakukannya tidak hanya menginspirasi kinerja kreatif tetapi juga menunjukkan kepada pekerja betapa besar kepedulian organisasi (Putri & Frianto, 2019). Motivasi juga mendorong anggota organisasi untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan, sehingga mereka bisa mendapatkan hasil yang baik (Lamawuran et al., 2023). Motivasi kerja yang kuat dapat memberi

kepuasan dan semangat dalam menjalankan tugas, serta mendorong individu untuk mencapai prestasi tinggi. Hal ini sejalan dengan peran minat kerja, yang menjadi faktor penting dalam menentukan seberapa optimal seseorang terlibat dalam pekerjaannya. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kontribusi individu, baik secara fisik, mental, maupun emosional, dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Yusuf dalam Mustari (2020) minat kerja adalah keadaan dimana seseorang menentukan seberapa jauh orang tersebut berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan. Dalam hal ini bekerja dapat dimaknai sebagai aktivitas yang melibatkan keterlibatan seseorang dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu. Ini mencakup berbagai bentuk partisipasi, baik dalam pekerjaan formal maupun informal, di mana individu menggunakan keterampilan, waktu, dan energi mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Bekerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional, di mana minat kerja berperan penting dalam menentukan seberapa optimal seseorang berkontribusi dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Minat akan timbul dari dalam diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu hal guna mencapai kepuasan terhadap suatu objek. Seseorang yang berminat pada suatu objek tertentu, maka cenderung merasa senang bila berada di dalam objek tersebut. Mereka cenderung memberikan perhatian yang besar karena dirasa objek tersebut bermakna bagi dirinya dan ada harapan dari obyek yang dituju (Jaya et al., 2023). Minat adalah kecenderungan yang kuat terhadap suatu keinginan. Dalam istilah, minat dapat diartikan sebagai dorongan untuk memberi perhatian kepada sesuatu yang disertai dengan perasaan dan pemikiran (Khairunnisa & Kurniawan, 2020). Individu yang memiliki minat pada bidang yang telah dipilihnya cenderung akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Sari et al., 2019). Jika generasi Z di Indonesia memiliki minat yang kuat terhadap suatu bidang keahlian, maka mereka akan lebih siap untuk menjalani pekerjaan di bidang tersebut. Minat ini tidak hanya mendorong munculnya motivasi yang tinggi, tetapi juga menciptakan dedikasi yang kuat dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Motivasi kerja dan minat kerja berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Dengan adanya motivasi dan minat kerja yang tinggi, individu dapat memanfaatkan pengalaman magang secara lebih maksimal sehingga mereka lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja lulusan, tidak hanya pengalaman magang yang harus diperhatikan, tetapi juga bagaimana pengalaman tersebut dapat meningkatkan motivasi dan minat individu terhadap pekerjaannya di masa depan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dibahas pada penelitian ini, diantaranya penelitian Syafitri et al., (2023), Setiarini et al., (2022) menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja. Menurut Adhikaputri & Martdianty (2022) memiliki pernyataan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap minat kerja. Tyas & Nurhidayati (2022), Gohae (2020) menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Deswarta et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pangaribuan et al., (2024) juga menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh secara lansung terhadap kesiapan kerja. Menurut Setiarini et al., (2022) menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Pangaribuan et al., (2024) juga menyatakan bahwa pengalaman Magang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui Minat Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman magang, motivasi kerja, minat kerja dan kesiapan kerja menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan. Perlu adanya penelitian lebih mendalam mengenai peran motivasi kerja dan minat kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Melalui Motivasi Dan Minat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z di Kalimantan Barat".**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Generasi Z saat ini mendominasi kelompok usia produktif dan mulai memasuki pasar kerja. Namun, tantangan kesiapan kerja masih menjadi persoalan serius, terutama dalam menghadapi ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dan kebutuhan industri.

Berdasarkan Sakernas BPS Februari 2024, jumlah penduduk usia kerja di Indonesia mencapai 214 juta orang, dengan 149,38 juta masuk dalam angkatan kerja. Dari angka tersebut, 7,20 juta orang masih menganggur, dan TPT tertinggi terdapat pada kelompok usia 15–24 tahun sebesar 16,42%, jauh melebihi kelompok usia lainnya. Tingginya pengangguran usia muda menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z masih rendah, baik secara kompetensi, mentalitas, maupun pengalaman kerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong kesiapan kerja adalah pengalaman magang. Penelitian oleh Sari et al. (2019) dan Nogueira et al. (2021) menunjukkan bahwa magang dapat meningkatkan motivasi dan minat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Selain itu, menurut Patton & McMahon (1999), motivasi dan minat kerja merupakan faktor internal penting yang memengaruhi kesiapan kerja seseorang. Di Kalimantan Barat, belum semua individu dari Generasi Z memiliki pengalaman magang yang cukup. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Generasi Z dengan mempertimbangkan motivasi dan minat kerja sebagai variabel mediasi.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?
2. Apakah pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?
3. Apakah pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?
5. Apakah minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?
7. Apakah minat kerja memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap motivasi kerja generasi Z di Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap minat kerja generasi Z di Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kalimantan Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kalimantan Barat.
5. Untuk menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kalimantan Barat.
6. Untuk mengidentifikasi peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja generasi Z di Kalimantan Barat.
7. Untuk mengidentifikasi peran mediasi minat kerja dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja generasi Z di Kalimantan Barat.

1.4 Kontibusi Penelitian

1.4.1 Kontibusi Teoritis

Penelitian ini berkontribusi dalam memahami bagaimana pengalaman magang, motivasi kerja, dan minat kerja memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z.

Dengan menggabungkan berbagai teori dan menguji peran motivasi kerja sebagai perantara, studi ini membantu menjelaskan faktor-faktor psikologis yang berperan dalam kesiapan kerja anak muda saat ini. Selain itu, penelitian ini juga menambah wawasan tentang karakteristik Generasi Z, terutama dalam menghadapi dunia kerja di era digital. Dari sisi metode, penelitian ini menawarkan model yang bisa digunakan kembali serta membantu dalam pengembangan alat ukur yang relevan. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya menambah referensi akademik tetapi juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut tentang kesiapan kerja di tengah perubahan generasi.

1.4.2 Kontibusi Praktis

1. Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dalam merancang program magang yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z, sekaligus membantu pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri.
2. Bagi pelajar Generasi Z, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengalaman magang dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, serta mendorong mereka untuk lebih aktif mencari peluang magang dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan industri.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini bermanfaat untuk memahami karakteristik dan kebutuhan Generasi Z sebagai calon tenaga kerja, serta membantu dalam merancang program magang yang mampu meningkatkan motivasi dan minat kerja generasi tersebut secara lebih optimal.

1.5 Gambaran Konseptual Penelitian

Pada era globalisasi dan digitalisasi, perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Perubahan ini menuntut para pencari kerja, khususnya Generasi Z, untuk dapat beradaptasi dengan dinamika industri yang semakin kompetitif. Berdasarkan laporan World Economic Forum (2020), diprediksi bahwa pada tahun 2025 akan terjadi perubahan besar dalam struktur tenaga kerja, di mana sekitar 85 juta pekerjaan akan tergantikan oleh mesin,

sementara 97 juta peran baru akan muncul, menyesuaikan dengan integrasi antara manusia, mesin, dan algoritma.

Generasi Z, yang lahir di era teknologi, dikenal sebagai generasi yang melek digital dengan ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, berbasis teknologi, dan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Namun, meskipun memiliki keunggulan dalam adaptasi teknologi, data menunjukkan bahwa generasi ini masih menghadapi tantangan dalam kesiapan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada kelompok usia 15–24 tahun mencapai 16,42%, yang merupakan angka tertinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Selain itu, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 8,62%.

Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh generasi Z dengan kebutuhan industri. Kurangnya pengalaman magang, rendahnya minat kerja yang relevan dengan pasar tenaga kerja, serta kurangnya motivasi dalam membangun karier menjadi faktor utama yang memengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Dalam konteks ini, kesiapan kerja tidak hanya mencakup keterampilan teknis tetapi juga kesiapa mental, pengalaman praktis, serta motivasi kerja yang tinggi untuk dapat bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Melihat tantangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z, dengan fokus pada pengalaman magang, minat kerja, dan motivasi kerja. Dengan memahami keterkaitan ketiga faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai strategi yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan, industri, dan individu dalam meningkatkan kesiapan kerja generasi muda, sehingga mereka dapat lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.