

## **KESIAPAN KERJA GEN Z DI BANDAR LAMPUNG: PERAN EKSPEKTASI KARIER, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI DALAM MEMASUKI DUNIA KERJA**

**Shintia Maharani<sup>1\*</sup>, Nur Efendi<sup>2</sup>, Hani Damayanti Aprilia<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup> Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

\*Surel Koresponden: [shintiamaharani2021@gmail.com](mailto:shintiamaharani2021@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The COVID-19 pandemic and rapid technological developments have forced all levels of society to adapt to the ever-increasing demands of work. For Generation Z, work readiness is crucial to compete in this competitive era; they must meet labor market competency standards to be recognized as valuable assets for companies. This study examines whether career expectations, self-efficacy, and work motivation influence the work readiness of Generation Z in Bandar Lampung, both partially and simultaneously. This study adopted a quantitative explanatory approach, with purposive sampling to select 100 respondents. Data were collected through an online questionnaire distributed through social media and analyzed using SPSS 27. Analysis methods included validity and reliability tests, descriptive statistics, multiple linear regression, classical assumptions, and hypotheses. The study findings revealed that partially, career expectations had no effect on work readiness, while self-efficacy and work motivation did. However, simultaneously, these three factors had a positive influence with a moderate level of strength on work readiness.*

**Keywords:** *Career, Self-Efficacy, Motivation, Generation Z*

### **ABSTRAK**

Pandemi COVID-19 dan pesatnya perkembangan teknologi memaksa semua lapisan masyarakat untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus bertambah. Bagi Generasi Z, kesiapan kerja sangat krusial untuk bersaing di era yang kompetitif, mereka harus memenuhi standar kompetensi pasar tenaga kerja agar diakui sebagai aset berharga perusahaan. Penelitian ini meneliti apakah ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif eksplanatori, dengan *purposive sampling* untuk memilih 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang didistribusikan melalui media sosial dan dianalisis menggunakan SPSS 27. Metode analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, regresi linier berganda, asumsi klasik, dan hipotesis. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial ekspektasi karier tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sementara efikasi diri dan motivasi kerja memengaruhi kesiapan kerja. Namun secara simultan, ketiga faktor ini memberikan pengaruh positif dengan tingkat kekuatan sedang terhadap kesiapan kerja.

**Kata Kunci:** *Karier, Efkasi Diri, Motivasi, Generasi Z*

## PENDAHULUAN

Bandar Lampung sebagai ibu kota Provinsi Lampung dan kota yang didominasi sektor jasa, menjadi tujuan utama bagi Generasi Z dalam mencari peluang kerja. Banyak anak muda dari wilayah pedesaan pindah ke kota ini dengan harapan dapat melanjutkan pendidikan sekaligus memperoleh pekerjaan. Namun, keterbatasan lapangan kerja yang tersedia memicu persaingan yang semakin ketat. Bertambahnya jumlah pencari kerja setiap tahun, membuat Kota Bandar Lampung menjadi kota dengan tingkat pengangguran tertinggi di provinsi ini (BPS, 2024), dengan Generasi Z menjadi kelompok terbesar dalam populasi pengangguran tersebut.

Kondisi ini mencerminkan permasalahan yang lebih luas, yaitu rendahnya tingkat kesiapan kerja pada Generasi Z, khususnya mereka yang baru menyelesaikan pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi (Wijikaphindo & Hadi, 2021). Data dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung (2020), menunjukkan bahwa kelompok usia 15–24 tahun memiliki tingkat pengangguran tertinggi di kota ini. Hal serupa disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung (2020), yang menyebutkan bahwa proporsi pengangguran terbuka terbesar berasal dari lulusan SMA dan SMK, diikuti oleh lulusan perguruan tinggi. Banyak di antara mereka mengakui belum siap memenuhi tuntutan dunia kerja, sementara lembaga pendidikan dinilai belum sepenuhnya mampu membekali peserta didik dengan kompetensi yang relevan (Gupta, 2023). Permasalahan ini semakin diperburuk oleh pesatnya perkembangan teknologi, meningkatnya persaingan, serta kesenjangan antara kualifikasi lulusan dengan kebutuhan industri.

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kesiapan kerja, di antaranya ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja (Kartono dalam Syukri, 2022). Penelitian Arifin dan Aranggi (2022) menunjukkan bahwa ekspektasi karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan serupa diungkapkan oleh Sumampouw *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian Andina *et al.*, (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Krisnawan *et al.*, dalam Wardani (2019) menyatakan bahwa ekspektasi karier merupakan dorongan untuk mencapai tujuan berdasarkan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh dari lingkungan. Ekspektasi karier menjadi tahap penting dalam proses perencanaan individu dalam memilih jalur karier, memastikan mereka memiliki kesiapan kerja yang memadai. Visi karier yang jelas memotivasi individu untuk berupaya optimal sehingga hasil yang diperoleh sejalan dengan tujuan pribadi.

Efendi *et al.*, (2020) mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi, yang menjadi dasar penting bagi terbentuknya konsep diri yang kuat dan positif. Efikasi diri memengaruhi bagaimana seseorang menilai potensinya dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Sistem keyakinan internal ini berdampak besar pada perilaku, rasa percaya diri, pengendalian diri, serta kemauan untuk mengambil tindakan yang diperlukan demi mencapai tujuan, bahkan di tengah kesulitan. Junaidi *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul dari dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk memulai perjalanan profesionalnya guna memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk membekali diri dengan keterampilan dan kompetensi yang relevan demi mencapai kesiapan kerja yang optimal. Motivasi

ini dapat bersumber dari keinginan, dorongan, aspirasi, cita-cita, harga diri, aktivitas yang menyenangkan, atau sekadar kebutuhan alami untuk tetap aktif.

Fitrayansyah *et al.*, dalam Islahuddin (2024), mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan mendasar menuju keberhasilan karier. Hal ini mencakup penguasaan keterampilan teknis, pengetahuan yang relevan, pemahaman terhadap lingkungan kerja, serta karakteristik kepribadian yang mendukung kinerja efektif. Kesiapan kerja tidak hanya menuntut kesiapan fisik dan mental, tetapi juga kedewasaan pengalaman yang memadai untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara efisien.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2021), MSDM merupakan ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan peran dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat. Penelitian ini menekankan fungsi awal dalam teori MSDM, yaitu fungsi perencanaan, yang mencakup penentuan kebutuhan tenaga kerja baru bagi organisasi, analisis posisi yang harus diisi, identifikasi kompetensi yang diperlukan, serta penentuan jumlah personel yang sesuai. Landasan teori penengah penelitian ini adalah teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Donald Super. Teori ini memandang perkembangan karier sebagai proses yang berlangsung secara berkesinambungan sepanjang hayat, yang dibentuk melalui interaksi antara konsep diri individu dengan berbagai peran yang dijalani selama kehidupannya. Dalam kerangka ini, ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap kesiapan kerja Generasi Z untuk memasuki dunia kerja (Nisa *et al.*, 2025).

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah individu Generasi Z berusia 18–29 tahun yang berdomisili di Kota Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2023), *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, sedangkan *purposive sampling* dilakukan dengan memilih responden berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kriteria tersebut meliputi individu Generasi Z berusia 18–29 tahun yang telah menyelesaikan pendidikan minimal setingkat SMA/sederajat.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan *Google Form* yang disebarluaskan melalui media sosial seperti Instagram dan WhatsApp. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang kemudian diolah menggunakan metode MSI. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji parsial dan uji simultan, serta perhitungan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*).

Indikator variabel ekspektasi karier dikutip melalui penelitian Wu & Li dalam Liu *et al.*, (2019), yang mencakup harapan terhadap penghargaan karier yang baik serta keinginan akan berkembangnya karier. Indikator variabel efikasi diri diambil dari Brown *et al.*, dalam Nurdin *et*

al., (2020), meliputi kepercayaan diri dalam menghadapi tugas yang menantang, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta keyakinan dalam mengatasi berbagai permasalahan. Indikator variabel motivasi kerja mengacu pada penelitian Setiadi & Sumaryoto (2021), yang mencakup keinginan dan minat untuk bekerja, desakan dan dorongan dari lingkungan, harapan terhadap cita-cita, penghormatan atas diri, serta kebutuhan fisiologis. Sementara itu, indikator variabel kesiapan kerja diadaptasi dari Suarta *et al.*, (2021), yang meliputi kepemilikan sumber daya pribadi yang kuat, dukungan keluarga yang memadai, pengalaman pelatihan kerja, kejelasan informasi dan harapan pekerjaan, lingkungan belajar yang kondusif, serta bimbingan karier yang efektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden Generasi Z di Kota Bandar Lampung berada pada rentang usia 18–21 tahun, yaitu sebanyak 62 orang atau 62% dari total sampel. Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA atau sederajat, yakni sebanyak 83 orang atau 83%. Sementara itu, jenis pelatihan yang paling sering diikuti responden adalah pelatihan kepemimpinan, dengan persentase 34% atau sebanyak 34 orang.

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

Interval	Kategori
$4,2 < \text{nilai rata-rata} \leq 5$	Sangat Setuju/Sangat Tinggi
$3,4 < \text{nilai rata-rata} \leq 4,2$	Setuju/Tinggi
$2,6 < \text{nilai rata-rata} \leq 3,4$	Netral/Sedang
$1,8 < \text{nilai rata-rata} \leq 2,6$	Tidak Setuju/Rendah
$0 < \text{nilai rata-rata} \leq 1,8$	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah (2025)

Untuk variabel ekspektasi karier, nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,25 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden belum memiliki kecenderungan yang kuat terhadap jalur karier tertentu. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.5 sebesar 3,66 dengan pernyataan “Saya berharap dapat menempati posisi yang lebih tinggi setelah mengikuti pelatihan atau pembelajaran”, yang menunjukkan banyak responden memiliki aspirasi untuk mengembangkan karier melalui proses belajar. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.4 sebesar 2,66 dengan pernyataan “Saya berharap dapat bekerja di perusahaan besar dan terkenal”, yang mengindikasikan bahwa bekerja di perusahaan ternama bukanlah prioritas utama bagi sebagian responden. Artinya, secara umum persepsi Generasi Z di Kota Bandar Lampung masih bimbang terkait keputusan kariernya.

Pada variabel efikasi diri, nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,09 yang juga termasuk kategori sedang. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat kepercayaan diri responden terhadap kemampuannya masih berada pada level menengah. Nilai rata-rata tertinggi ada pada item X2.5 sebesar 3,42 dengan pernyataan “Saya yakin kemampuan saya dapat diterapkan pada berbagai kegiatan atau pekerjaan meskipun bukan bidang utama saya”, yang menunjukkan keyakinan beberapa responden terhadap fleksibilitas keterampilan mereka. Sedangkan nilai terendah ada pada item X2.4 sebesar 2,7 dengan pernyataan “Saya yakin akan berusaha lebih keras jika mengalami kegagalan”, yang mengindikasikan adanya keraguan sebagian responden dalam

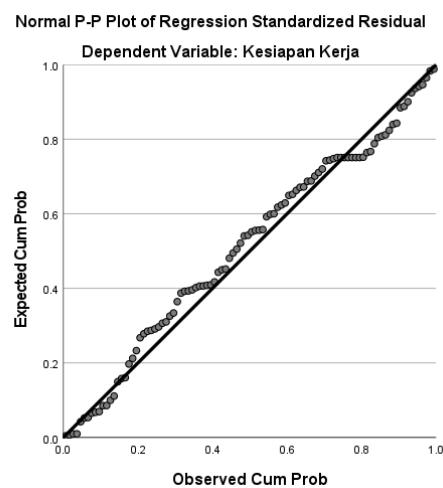
menghadapi kegagalan. Artinya, secara umum persepsi Generasi Z di Kota Bandar Lampung masih belum yakin dengan kemampuannya.

Untuk variabel motivasi kerja, nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,53 yang masuk kategori tinggi. Hal ini berarti responden umumnya memiliki dorongan kerja yang cukup kuat. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,66 muncul pada lima *item*, yaitu X3.1, X3.2, X3.6, X3.7, dan X3.9, masing-masing dengan pernyataan "Saya bersemangat untuk segera bekerja setelah lulus", "Saya aktif mencari peluang kerja yang sesuai dengan kemampuan serta minat saya", "Saya selalu termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan", "Saya bangga jika dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan finansial secara mandiri", dan "Saya termotivasi bekerja demi kesejahteraan keluarga". Temuan ini menunjukkan motivasi kerja responden didorong oleh kombinasi aspirasi pribadi dan tanggung jawab sosial. Nilai rata-rata terendah adalah *item* X3.4 sebesar 3,26 dengan pernyataan "Lingkungan memotivasi saya untuk segera mencari pekerjaan setelah lulus", yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja lebih banyak dipengaruhi faktor internal dibanding faktor eksternal. Artinya, secara umum persepsi Generasi Z di Kota Bandar Lampung sudah memiliki cukup dorongan untuk berkontribusi secara aktif di dunia kerja.

Pada variabel kesiapan kerja, nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,19 yang termasuk kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan responden untuk memasuki dunia kerja, baik dari segi keterampilan maupun kesiapan psikologis, belum sepenuhnya optimal. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,66 terdapat pada *item* Y.5 dan Y.6, masing-masing dengan pernyataan "Saya merasakan harapan dan dorongan keluarga untuk sukses dalam pekerjaan" dan "Saya memiliki keterampilan kerja yang sesuai dengan bidang yang saya tekuni", yang menegaskan peran dukungan keluarga dan kesesuaian keterampilan terhadap kesiapan kerja. Nilai rata-rata terendah adalah *item* Y.13 sebesar 2,58 dengan pernyataan "Saya mengikuti pembelajaran yang sesuai dengan pekerjaan untuk menambah pengetahuan", yang menunjukkan rendahnya tingkat partisipasi responden dalam kegiatan belajar yang relevan dengan pekerjaan. Artinya, secara umum persepsi Generasi Z di Kota Bandar Lampung masih belum siap bekerja secara efektif.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot**

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasar pada gambar 1, titik-titik data tampak berada di sekitar garis diagonal tanpa penyimpangan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data variabel yang diteliti dalam uji normalitas pada penelitian ini normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37547938
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.059
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
	Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.175
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.168
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.158
	Upper Bound	.177

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Sumber: Data Diolah (2025)

Sementara itu, pada gambar 4.5, nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) tercatat sebesar 0,175 atau melebihi ambang batas 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Ekspektasi Karier	.727	1.375
	Efikasi Diri	.658	1.520
	Motivais Kerja	.541	1.850

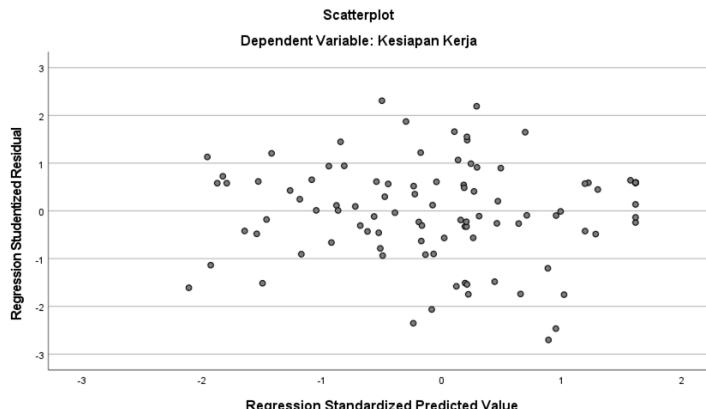
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF variabel ekspektasi karier (X1) adalah  $1.375 < 10$ , nilai VIF variabel efikasi diri (X2) adalah  $1.520 < 10$ , nilai VIF variabel motivasi kerja (X3) adalah  $1.850 < 10$ , *tolerance value* variabel ekspektasi karier (X1) adalah  $0.727 > 0.1$ , *tolerance value* variabel efikasi diri (X2) adalah  $0.658 > 0.1$  dan *tolerance value* variabel motivasi kerja (X3) adalah  $0.541 > 0.1$ . Maka, pada model regresi linear tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel bebasnya, sehingga antar variabel independen pada penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4, hasil uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka, tidak terjadi keterkaitan antara prediksi dan residu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**

Sumber: Data Diolah (2025)

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.351	.275	1.276	.205
	Ekspektasi Karier	.081	.079	.079	1.024
	Efikasi Diri	.411	.073	.460	<.001
	Motivasi Kerja	.368	.095	.349	<.001

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka persamaan regresi yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ Y &= 0,351 + 0,081 X_1 + 0,411 X_2 + 0,368 X_3 \end{aligned}$$

Konstanta tidak signifikan artinya kesiapan kerja responden tidak dimulai dari 0,351 melainkan dari 0. Kemudian, koefisien variabel ekspektasi karier bernilai positif sebesar 0,081, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada ekspektasi karier akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,081 satuan, dan sebaliknya, penurunan satu satuan pada ekspektasi karier akan menurunkan kesiapan kerja dalam jumlah yang sama. Koefisien efikasi diri bernilai positif sebesar 0,411, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efikasi diri akan

meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,411 satuan, demikian pula penurunan satu satuan efikasi diri akan mengurangi kesiapan kerja dengan jumlah yang sama. Terakhir, koefisien motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,368, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,368 satuan, dengan penurunan yang setara apabila motivasi kerja berkurang.

### **Uji Hipotesis**

#### **1. Uji Parsial**

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t tabel dengan derajat kebebasan ( $df = (n - k - 1)$ ), yaitu  $df = (100 - 3 - 1) = 96$  pada tingkat signifikansi 5%, adalah sebesar 1,984. Hasil uji t untuk variabel ekspektasi karier ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,024 < 1,984$ , dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,308 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_{a1}$  ditolak yang berarti ekspektasi karier tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

Untuk variabel efikasi diri ( $X_2$ ),  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , yaitu  $5,641 > 1,984$ , dengan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,001$ , yang berada di bawah 0,05. Hal ini mengakibatkan  $H_{a2}$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

Sementara itu, variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $3,880 > 1,984$ , dengan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,001$ , yang juga berada di bawah 0,05. Oleh karena itu,  $H_{a3}$  diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.351	.275	1.276	.205
	Ekspektasi Karier	.081	.079	.079	1.024
	Efikasi Diri	.411	.073	.460	5.641
	Motivasi Kerja	.368	.095	.349	<.001

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

### **Uji Simultan**

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.297	3	6.432	44.242	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	13.957	96	.145		
	Total	33.255	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Ekspektasi Karier, Efikasi Diri

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung  $44,242 > F$  tabel 2,70, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Ekspektasi Karier (X1), Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Selain itu, nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Sehingga,  $H_4$  diterima, artinya ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

### **Koefisien Determinasi**

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.580	.567	.381301

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Ekspektasi Karier, Efikasi Diri

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 56,7% variabel kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yakni ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara bersama-sama serta sisanya 43,3% dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar di luar penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Ekspektasi Karier terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel ekspektasi karier memiliki koefisien regresi sebesar 0,081 yang mengindikasikan pengaruh positif. Namun, nilai t hitung sebesar 1,024 lebih rendah daripada t tabel yaitu 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,308 yang melebihi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa ekspektasi karier tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

Dalam kerangka teori MSDM, ekspektasi karier berkaitan dengan fungsi perencanaan, yang berperan sebagai indikator awal kesiapan seseorang untuk bekerja. Pada penelitian ini, sebagian besar responden berusia 18–25 tahun atau masih berada pada tahap eksplorasi, yang ditandai oleh aspirasi idealis namun sering kali belum disertai pemahaman realistik mengenai kebutuhan pasar kerja. Hal ini menjelaskan mengapa ekspektasi yang dimiliki belum terwujud menjadi kesiapan kerja yang nyata.

Hasil analisis deskriptif mendukung temuan ini, di mana skor rata-rata ekspektasi karier tercatat 3,25 (kategori sedang) dan kesiapan kerja sebesar 3,19 (kategori sedang), menunjukkan bahwa ekspektasi karier belum diikuti dengan persiapan konkret. Hambatan seperti keterbatasan informasi dan kurangnya strategi perencanaan yang terstruktur terlihat pada beberapa butir pernyataan dalam variabel kesiapan kerja. Berbeda dengan temuan Sirsa *et al.*, (2014) pada siswa SMK yang ekspektasinya lebih terarah, responden dalam penelitian ini mayoritas berasal dari latar belakang pendidikan umum dengan partisipasi terbatas dalam program pelatihan teknis. Akibatnya, ekspektasi karier belum menjadi pendorong efektif bagi kesiapan kerja karena tidak diiringi pemahaman mendalam, refleksi diri, dan strategi praktis untuk mencapainya.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,411 yang menunjukkan pengaruh positif, dengan t hitung sebesar 5,641 lebih besar dari t tabel 1,984 dan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Iskandar *et al.*, (2023) yang juga menegaskan peran signifikan efikasi diri dalam menentukan kesiapan kerja, meskipun penelitian tersebut menekankan perlunya pengalaman kerja nyata untuk menguji efikasi diri secara praktis. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan pentingnya pengalaman praktis seperti magang dan proyek terkait pekerjaan dalam memperkuat efikasi diri serta meningkatkan kesiapan kerja.

Dalam pandangan teori MSDM, efikasi diri berkaitan dengan fungsi perencanaan karena mencerminkan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, Apabila dilihat dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata efikasi diri hanya sebesar 3,09 (kategori sedang), sedangkan kesiapan kerja berada pada 3,19 (kategori sedang). Hal ini menandakan bahwa efikasi diri responden masih belum cukup untuk menghadapi tantangan kerja secara efektif.

Selain itu, temuan juga menunjukkan bahwa keyakinan diri responden lebih bersifat deklaratif daripada berdasarkan pengalaman nyata, mengingat banyak di antara mereka yang belum memiliki paparan langsung di dunia kerja. Meskipun beberapa responden telah mengikuti kegiatan pengembangan *soft skills* seperti pelatihan kepemimpinan dan kewirausahaan, efikasi diri sulit untuk berkembang secara stabil tanpa pengalaman yang diaplikasikan secara langsung. Oleh sebab itu, program magang dan proyek kerja nyata sangat penting untuk membangun efikasi diri yang kokoh serta mempersiapkan individu secara komprehensif dalam memasuki dunia kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil analisis uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,368 yang mencerminkan pengaruh positif, dengan nilai t hitung sebesar 3,880 lebih besar daripada t tabel (1,984) dan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulfa (2022) yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja karena menggambarkan arah dan intensitas upaya individu dalam mencapai tujuan profesional. Motivasi memegang peranan penting pada tahap eksplorasi karier (usia 18–24 tahun), di mana individu terdorong untuk mencari berbagai peluang meskipun kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya berkembang.

Dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata motivasi kerja responden adalah 3,53 (kategori tinggi), yang mengindikasikan adanya dorongan intrinsik yang kuat, terutama untuk mencapai kemandirian ekonomi, meskipun rata-rata skor kesiapan kerja mereka tetap berada pada 3,19 (kategori sedang). Namun, perlu dicatat bahwa motivasi yang tinggi saja tidak cukup tanpa pengalaman praktis seperti magang atau pelatihan terarah untuk mengubahnya menjadi kesiapan kerja yang fungsional. Oleh karena itu, meskipun Generasi Z di Bandar Lampung menunjukkan antusiasme tinggi untuk bekerja, motivasi tersebut belum sepenuhnya terwujud menjadi kesiapan konkret tanpa paparan terhadap lingkungan kerja nyata.

### **Pengaruh Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Perhitungan menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel, yaitu  $44,242 > 2,70$ , dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis alternatif (Ha4) diterima.

Temuan ini konsisten dengan penjelasan Fitrayansyah *et al.*, dalam Islahuddin (2024), bahwa kesiapan kerja mencakup pemenuhan prasyarat penting untuk kesuksesan karier, termasuk kemampuan teknis, pengetahuan yang relevan, serta atribut pribadi yang menunjang adaptabilitas dan kinerja di lingkungan profesional.

Berdasarkan koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,567 menunjukkan bahwa 56,7% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja, sementara 43,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup dukungan finansial keluarga yang memungkinkan akses pada pelatihan berkualitas lebih tinggi, bimbingan karier untuk memahami kebutuhan pasar kerja dan kekuatan diri, serta pengalaman magang untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun interpersonal. Hal ini sejalan dengan temuan Veronica (2019) yang menegaskan peran penting dukungan sosial keluarga dalam membentuk orientasi karier dan kesiapan kerja melalui dorongan mental serta penguatan positif dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata kesiapan kerja adalah 3,19, yang berada

dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun responden telah memiliki aspirasi, kepercayaan diri, dan motivasi untuk memasuki dunia kerja, banyak di antaranya yang masih berada pada tahap transisi antara niat psikologis dan kemampuan praktis. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada *item* Y.5, "Saya merasakan harapan dan motivasi keluarga untuk saya sukses dalam pekerjaan", dan *item* Y.6, "Saya memiliki keterampilan kerja yang sesuai dengan bidang yang saya tekuni", masing-masing dengan skor 3,66, yang menegaskan pentingnya dukungan keluarga dan persepsi kesesuaian keterampilan. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah adalah pada *item* Y.13, "Saya mengikuti pembelajaran yang relevan dengan pekerjaan untuk menambah pengetahuan", dengan skor 2,58, yang menunjukkan minimnya keterlibatan dalam kegiatan pembelajaran khusus terkait pekerjaan. Dengan demikian, meskipun ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan kesiapan kerja, kesiapan tersebut tetap memerlukan penguatan melalui paparan langsung terhadap industri untuk mengembangkan kompetensi praktis dan teknis yang mendukung kesiapan psikologis.

## PENUTUP

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung, dapat diambil beberapa kesimpulan. Pertama, ekspektasi karier tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki ekspektasi karier, ekspektasi tersebut belum diiringi dengan perencanaan yang realistik maupun persiapan memadai untuk memasuki dunia kerja. Kedua, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja; semakin tinggi efikasi diri responden, semakin besar pula kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan beradaptasi di lingkungan kerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja. Ketiga, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, karena motivasi yang kuat mendorong individu untuk mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk memasuki dunia kerja. Keempat, variabel ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Kombinasi efikasi diri yang tinggi, motivasi yang kuat, dan ekspektasi karier yang jelas secara sinergis meningkatkan kesiapan Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah agar institusi pendidikan dan pemangku kepentingan di Kota Bandar Lampung fokus pada penguatan efikasi diri melalui pengalaman praktis seperti magang dan proyek, sekaligus mendorong motivasi kerja melalui inisiatif bimbingan karier agar peserta didik lebih siap menghadapi dunia kerja. Selain itu, ekspektasi karier perlu diarahkan agar lebih realistik dan selaras dengan kebutuhan pasar kerja saat ini, sehingga aspirasi yang dimiliki tidak hanya bersifat idealistik tetapi juga dapat diwujudkan. Secara teoritis, penelitian selanjutnya dapat mengkaji kesiapan kerja Generasi Z di wilayah lain serta memasukkan variabel tambahan seperti iklim organisasi, pelatihan keterampilan kerja dan modal sosial yang juga berpotensi memengaruhi kesiapan memasuki dunia kerja.

## REFERENSI

- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2024). Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7844–7856.

**KESIAPAN KERJA GEN Z DI BANDAR LAMPUNG: PERAN EKSPEKTASI KARIER, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI DALAM MEMASUKI DUNIA KERJA**

- Arifin, J., & Arjanggi, R. Hubungan Antara Ekspektasi Karir dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Kerja Siswa Smk Di Kabupaten Pekalongan. Psisula: Prosiding Berkala Psikologi, 4 (1), 1-11.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), 2023-2024. Tersedia: <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDcjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt.html>. Diakses 21 Januari 2025.
- Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, (2020). Buku Data Ketenagakerjaan Lampung 2022. Tersedia: <https://disnaker.lampungprov.go.id/berkas/uploads/b6aHs9C58fSLM37w7J6vCFwdPO24EY4IdWTdMcMc.pdf>. Diakses 1 Januari, 2025.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, (2020). Data Sektoral Kota Bandar Lampung Tahun 2020. Tersedia: <https://diskominfo.bandarlampungkota.go.id/dokumen/199-Buku%20Statistik%20Sektoral%20Kota%20Bandar%20Lampung%202020.pdf>. Diakses January 1, 2025.
- Efendi, D. H., Sandayanti, V., dan Hutasuhut, A. F. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Regulasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 21–32.
- Gupta, S. (2023, 27 January). "Gen Z says school is not equipping them with the skills they need to survive in a digital world". Fast Company. [Online]. halaman 1. Available: <https://www.fastcompany.com/90839901/dell-study-gen-z-success-in-digital-world>. [9 Januari 2025].
- Iskandar, T. H., Miranti, M. G., Sutiadiningsih, A., Handajani, S., (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Hasil Belajar Praktek Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal IPTEK*. 16 (2), 2598-6430.
- Islahuddin S. S. A. (2024). Pengaruh Soft Skill, Self Efficacy, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Thesis. Universitas Hasanuddin.
- Junaidi, N., Silvia, A., dan Susanti, D. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(2), 408.
- Liu, T., Shen, H., Chau, K. Y., dan Wang, X. (2019). Measurement scale development and validation of female employees' career expectations in mainland China. *Sustainability*, 11(10), 2932.
- Nike, Ambarwati (2022). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pengalaman Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah. Thesis. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nisa, J. F., Agustin, D. A., Wulan, N. A. R., Meniar, D. E., Fahni, L. U. Putri, A. T. C., Mufidah, E. F., Hartono, (2025). *Jurnal Prosiding Konseling Kearifan Nusantara (KKN)*, 4 (1), 885-890.
- Setiadi, S. dan Sumaryoto. (2021). Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa, *Jurnal Pendidikan IPS*. 4(2), 155-169.
- Sirsa, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. (2014). Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivais Kerja, Pengalaman Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 5 (1). 1-10.
- Suarta, I. M., Gede, I. K., Suwintana, I. K., (2021). The Work Readiness Inventory: A Measurement Model to Assess Graduates' Work Readiness in Higher Vocational Educations. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science (ICAST-SS 2020)*. 544, 305.
- Sugiyono, 2023. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Cetakan 19. Bandung:

Alfabeta.

- Sumampouw, P. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat: The influence of self-efficacy, learning achievement and career planning on work readiness of students majoring in management at FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum*, 8(2), 78-86.
- Syukri, B. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Thesis. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ulfa, M. (2022). Pengaruh Minat dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Yasemi Karangrayung. Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wardani, E. S. (2019). Pengaruh Ekspektasi karier terhadap Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jupiter (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 4(1), 34-41.
- Wijikapindho, R. A., dan Hadi, C. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313-1318.