

## Pengaruh *Locus of control* dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self-efficacy* sebagai *Variabel Intervening*

Shabrina Putri Pembayun<sup>1\*</sup>, Nur Achmad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

\* E-mail Korespondensi: b100210452@student.ums.ac.id

### Information Article

*History Article*

*Submission: 25-01-2025*

*Revision: 29-01-2025*

*Published: 30-01-2025*

**DOI Article:**

**10.24905/permana.v16i2.631**

### A B S T R A K

Studi ini ditujukan menilai dampak *Locus of control* dan pengalaman magang pada kesiapan kerja Generasi Z di kawasan Solo Raya, melalui *Self-efficacy* sebagai variabel perantara. Metode yang dipakai studi ini ialah pendekatan kuantitatif deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang memakai skala Likert 5 poin dari 200 responden yang dipilih secara *purposive sampling*. Analisis data dikerjakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasilnya penelitian menampakkan, *Locus of control* dan *Self-efficacy* mendapati pengaruh bermakna serta positif pada kesiapan kerja. Sebaliknya, pengalaman magang tidak membagikan pengaruh langsung yang bermakna, tetapi berkontribusi secara tidak langsung melalui *Self-efficacy* sebagai mediator. Studi ini menekankan pentingnya menaikkan *Self-efficacy* dan *Locus of control* dalam mempersiapkan Generasi Z menghadapi dunia kerja. Adapun keterbatasannya, studi ini hanya berfokus pada wilayah Solo Raya, sehingga hasilnya perlu diuji lebih lanjut guna wilayah lain. Studi ini membagikan kontribusi orisinal melalui mengintegrasikan *Self-efficacy* sebagai mediator, serta menawarkan panduan bagi institusi pendidikan dan dunia industri dalam menaikkan kesiapan kerja generasi muda.

**Kata Kunci:** *locus of control*, pengalaman magang, *Self-efficacy*, kesiapan kerja, Generasi Z.

### A B S T R A C T

*This study aims to assess the impact of Locus of control and internship experience on the job readiness of Generation Z in the Greater Solo area, with Self-efficacy as an intermediary variable. The method used in this study is a descriptive quantitative approach, where data is collected through a questionnaire using a 5-point Likert scale from 200 respondents selected by purposive sampling. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS). The research findings revealed, Locus of control and Self-efficacy*

### Acknowledgment

---

*found a significant and positive influence on job readiness. In contrast, internship experience did not share a significant direct influence, but contributed indirectly through Self-efficacy as a mediator. This study emphasizes the importance of increasing Self-efficacy and Locus of control in preparing Generation Z for the world of work. As for the limitations, this study only focuses on the Greater Solo area, so the results need to be further tested for other regions. This study shares an original contribution by integrating Self-efficacy as a mediator, and offers guidance for educational institutions and the industrial world in improving the work readiness of the younger generation.*

**Key word:** *locus of control, internship experience, Self-efficacy, work readiness, Generation Z*

---

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Generasi Z lahir antara tahun 1999 hingga 2012, dikenal sebagai generasi *digital native* yang mendapati tingkat keakraban tinggi pada teknologi (Chillakuri, 2020). Generasi ini kini memasuki dunia kerja melalui harapan tinggi pada fleksibilitas dan inovasi, namun sering kali menghadapi tantangan dalam hal kesiapan kerja akibat kurangnya pengalaman praktis selama masa pendidikan (Schroth, 2019). Kesiapan kerja menjadi isu penting karena mencerminkan kemampuan adaptasi individu guna menjalankan tugas secara efektif di lingkungan profesional (Ramadhan et al., 2020).

Locus of control, pengalaman magang, dan *Self-efficacy* ialah faktor penting dalam kesiapan kerja. *Locus of control* merujuk ke keyakinan individu terkait seberapa besar mereka bisa mempengaruhi peristiwa dalam hidupnya, dan penelitian menampakkan, faktor ini mendapati dampak yang bermakna pada kesiapan kerja (Bandiyono, 2022; Tentama & Abdusalam, 2020). Individu dari Generasi Z yang mendapati *Locus of control* internal biasanya lebih percaya diri dalam mengakui tanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka (Afista & Kris Yuan Hidayatulloh, 2020)

Pengalaman magang juga memainkan peran penting dalam menaikkan kesiapan kerja. Program magang membagikan mahasiswa peluang guna mengidentifikasi dunia kerja secara praktis dan membangun keterampilan profesional yang relevan ((Fauzan et al., 2023a; Jackson, 2018). Penelitian oleh (Saputri Nuraeni et al., 2024; Supriyanto et al., 2022) menampakkan

semakin banyak magang yang dilalui, semakin naik tingkat kesiapan kerja individu. Selain itu, pengalaman magang bisa membantu mahasiswa dalam mengidentifikasi minat dan potensi karier yang sesuai, sehingga menaikkan motivasi kerja (Chairunissa & Rahmayanti, 2023).

*Self-efficacy*, bersama melalui *Locus of control* dan pengalaman magang, ialah faktor kunci yang mempengaruhi kesiapan kerja (Azmi Akmalia, 2020). *Self-efficacy* menggambarkan keyakinan individu dalam kemampuannya guna mengatasi hambatan serta mencukupi tujuan. Penelitian sebelumnya oleh (Innab et al., 2024; Itryah & Putri Anggraini, 2022) menampakkan, seorang tingkat *Self-efficacy* tinggi cenderung lebih bisa menghadapi tuntutan saat kerja. Selain itu, *Self-efficacy* sering berperan sebagai mediator antara *Locus of control* serta pengalaman magang pada kesiapan kerja (Cipta & Wahyuni, 2024; Phillips & Gully, 1997).

Dukungan guna korelasi antara variabel-variabel ini juga ditemukan dalam penelitian oleh (Sholikah & Muhyadi, 2021), yang menampakkan, *Locus of control* berkorelasi positif melalui kesiapan kerja. Sementara itu, (Fauzan et al., 2023) menemukan, pengalaman magang bermakna mempengaruhi kesiapan kerja. Penelitian (Djunaedi et al., 2022; Qudsiyah, 2023) juga menekankan pentingnya peran *Self-efficacy* dalam memediasi korelasi antara *Locus of control* serta pengalaman magang melalui kesiapan kerja.

Tujuan studi ini ialah guna menelaah pengaruh *Locus of control* dan pengalaman magang pada kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Solo Raya, melalui *Self-efficacy* sebagai variabel intervening. Diharapkan studi ini bisa membagikan kontribusi teoritis pada pengembangan literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi panduan bagi Generasi Z, institusi pendidikan, dan industri dalam menaikkan kesiapan kerja melalui penguatan *Self-efficacy* dan optimalisasi pengalaman magang.

## METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif guna mengevaluasi pengaruh *Locus of control* dan pengalaman magang pada kesiapan kerja, *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif membagikan kerangka penelitian yang sistematis dan terstruktur (Sugiyono, 2020), sedangkan pendekatan deskriptif dipakai guna menggambarkan korelasi sebab-akibat antarvariabel (Sekaran et al., 2016). Populasi penelitian terdiri dari

Generasi Z di Solo Raya, yang berjumlah sekitar 150.000 jiwa (BPS, 2024), melalui teknik purposive sampling. Jumlah sampel minimum yang ditetapkan ialah 130, namun ditingkatkan menjadi 200 guna menaikkan keandalan hasil. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Form* memakai skala Likert 5 poin yang mencakup indikator seperti locus of control, pengalaman magang, *Self-efficacy*, dan kesiapan kerja (Arkorful & Hilton, 2022; Fauzan et al., 2023; Supriyanto et al., 2022)

Analisis data dikerjakan melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui *software SmartPLS*, karena kemampuannya dalam menangani data melalui ukuran sampel kecil serta korelasi antarvariabel yang kompleks (Ghozali, 2018). Tahapan analisis terkait evaluasi *outer model* guna mengkaji validitas dan reliabilitas, evaluasi inner model guna menelaah korelasi antarvariabel melalui  $R^2$  dan *path analysis*, serta pengujian hipotesis berlandaskan nilai *t-statistic* dan *p-value* (Achmad et al., 2022). Hasil analisis ditujukan mengungkap korelasi langsung maupun tidak langsung antarvariabel yang diteliti.

## HASIL

Pada penelitian berikut, peneliti memilih 200 responden selaku sampel berlandaskan sejumlah kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Pemilihan berikut dilaksanakan guna memastikan, sannya sampel bisa merepresentasikan populasi penelitian secara tepat. Data dikumpulkan lewat proses penyaringan melalui memakai enam kriteria utama yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan pada kuesioner. Sebanyak 200 kuesioner disebarkan, serta seluruh data yang terkumpul memnuhi syarat guna ditelaah lebih lanjut. Kriteria yang dipakai terkait jenis kelamin, usia, dan domisili di Solo Raya. Pendekatan berikut memungkinkan peneliti memperoleh sampel yang relevan serta membagikan Gambaran komprehensif terkait objek penelitian selaku berikut ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (responden)	Presentase (%)
Perempuan	134	67,6
Laki-Laki	66	32,4
Jumlah	200	100

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan data yang disajikan dalam Tabel 1, responden dalam studi ini terbagi menjadi dua kategori jenis kelamin, laki-laki dan perempuan. Dari total 200 responden yang

terlibat, 67,6% di antaranya ialah perempuan, sedangkan 32,4% lainnya ialah laki-laki.

**Tabel 2. Karakteristik Responden berlandaskan Usia**

Rentang Usia (tahun)	Frekuensi (responden)	Presentase (%)
< 17 tahun	30	15,2
18-22 tahun	110	55,4
> 23 tahun	60	29,4
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah, 2025

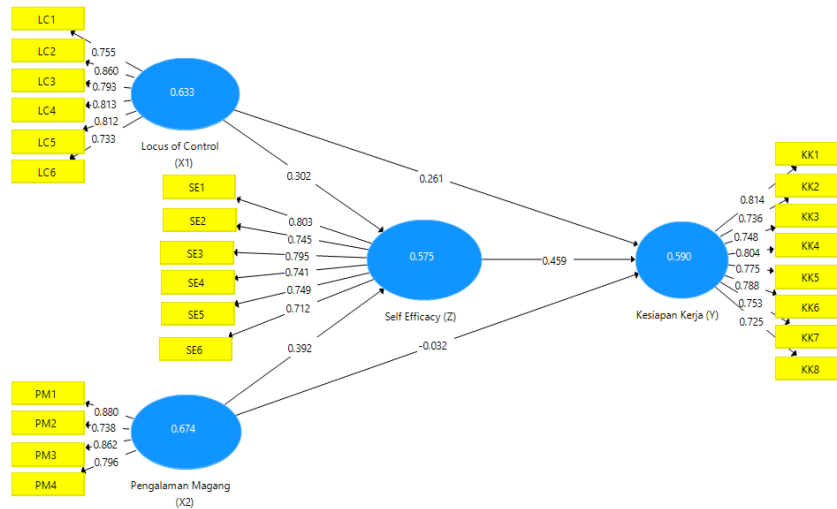
Berlandaskan tabel 2, bisa ditelaah jumlah responden usia kurang dari 17 tahun ialah 30 orang, yang setara melalui 15,2%. Responden dalam rentang usia 18-22 tahun mencapai 110 orang atau 55,4%, sementara 60 responden lainnya, atau 29,4%, berada pada kelompok usia di atas 23 tahun.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berlandaskan Domisili Solo Raya**

Domisili Solo Raya	Frekuensi (responden)	Presentase (%)
Ya	200	100
Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel 3, seluruh responden yang dijadikan sampel penelitian berasal dari wilayah Solo Raya, tanpa ada yang berdomisili di luar wilayah tersebut. Sebanyak 200 responden, atau 100%, tinggal di Solo Raya. Dalam studi ini, pengujian dikerjakan melalui teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang dibantu oleh aplikasi SmartPLS. Skema model PLS (*Outer model*) ditampilkan.



Gambar 1. Outer model

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

### Uji Validitas

Pengujian validitas ditujukan memastikan, data yang dipakai studi ini mencukupi kriteria validitas yang diperlukan. Proses ini dikerjakan memakai perangkat lunak SmartPLS 3.0 dan dibagi menjadi dua jenis, validitas konvergen serta validitas diskriminan:

#### 1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji ini dirancang guna mengevaluasi kelayakan suatu indikator berlandaskan validitas konvergen, yang dianggap terpenuhi jika nilai outer loadings lebih besar dari 0,7. Nilai outer loadings guna setiap indikator dalam variabel penelitian akan disajikan guna menampakkan tingkat validitasnya. Validitas konvergen menampakkan, indikator-indikator tersebut bisa mewakili konstruk atau variabel laten yang diukur, sehingga penting guna memastikan, semua indikator mendapati nilai yang mencukupi standar yang ditetapkan:

Tabel 4. Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Locus of control</i> (X1)	LC1	0,755
	LC2	0,860
	LC3	0,793
	LC4	0,813
	LC5	0,812
	LC6	0,733
Pengalaman	PM1	0,880

Variabel	Indikator	Outer Loading
Magang (X2)	PM2	0,738
	PM3	0,862
	PM4	0,796
	SE1	0,803
Self Efficacy (Z)	SE2	0,745
	SE3	0,795
	SE4	0,741
	SE5	0,749
	SE6	0,712
Kesiapan Kerja (Y)	KK1	0,814
	KK2	0,736
	KK3	0,748
	KK4	0,804
	KK5	0,775
	KK6	0,788
	KK7	0,753
	KK8	0,725

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berlandaskan hasil ditunjukkan dalam tabel 4, setiap indikator variabel mendapati nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Berlandaskan Ghazali (2018), indikator reflektif dianggap mendapati korelasi yang tinggi jika nilainya melebihi 0,70, meskipun nilai loading antara 0,5 - 0,6 masih bisa diterima guna mencukupi kriteria validitas konvergen. Data ini menampakkan, tidak ada indikator melalui nilai outer loading di bawah 0,5, sehingga semua indikator ditetapkan valid dan bisa dipakai penelitian serta siap kajian lanjut.

Pengujian ini ditujukan memastikan kelayakan atau validitas dari setiap indikator yang mendapati korelasi tinggi pada konstruk melalui validitas konvergen, yang ditunjukkan oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5. Berikut ialah nilai AVE guna masing-masing variabel:

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Locus of control</i> (X1)	0,633	Valid
Pengalaman Magang (X2)	0,674	Valid
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,575	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0,590	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan data yang disajikan dalam tabel 5, setiap variabel dalam studi ini menampakkan nilai AVE (Average Variance Extracted) yang melebihi 0,5. Nilai AVE guna masing-masing variabel ialah: *Locus of control* sebesar 0,633, Pengalaman Magang sebesar 0,674, Self Efficacy sebesar 0,575, dan Kesiapan Kerja sebesar 0,590. Hal ini menandakan, semua variabel dalam studi ini mencukupi kriteria validitas konvergen.

## 2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

mengkaji validitas diskriminan, terdapat dua metode utama. Salah satunya ialah memakai Kriteria Fornell-Larcker, yang mengkomparasikan akar kuadrat nilai AVE melalui korelasi antar variabel laten. Dalam pengujian ini, nilai akar kuadrat AVE harus lebih tinggi daripada nilai korelasi antar variabel laten. Hasil dari pengujian ini menampakkan, semua nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibanding melalui nilai korelasi antar konstruk lainnya, sehingga bisa ditetapkan, model mendapati validitas diskriminan yang baik:

**Tabel 6. Fornell-Larcker Criterion**

	Kesiapan Kerja	<i>Locus of Control</i>	Pengalaman Magang	<i>Self Efficacy</i>
<i>Locus of control</i> (X1)	0,435	0,795		
Pengalaman Magang (X2)	0,243	0,236	0,821	
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,547	0,394	0,463	0,758
Kesiapan Kerja (Y)	0,768			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel 6, nilai akar kuadrat masing-masing variabel lebih tinggi dibanding korelasinya. Nilai akar kuadrat guna *Locus of control* ialah 0,795, guna pengalaman magang 0,821, guna self efficacy 0,758, dan guna kesiapan kerja 0,768. Oleh karena itu, nilai korelasi antara variabel lebih rendah dibanding melalui nilai konstraknya. Maka, ditetapkan variabel-variabel ini menampakkan diskriminasi yang baik.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kedua yang dipakailah Cronbach's alpha. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha melebihi 0,7. Dalam studi ini, nilai Cronbach's alpha dan composite reliability yang didapat bisa ditelaah pada Tabel 7. Hasil tersebut menampakkan,



baik Cronbach's alpha maupun composite reliability membagikan informasi penting terkait konsistensi internal dari konstruk yang diteliti :

**Tabel 7. Cronbachs Alpha**

Variabel	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
<i>Locus of control</i> (X1)	0,886	0,912
Pengalaman Magang (X2)	0,841	0,892
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,854	0,890
Kesiapan Kerja (Y)	0,901	0,920

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel 7, setiap variabel menampakkan nilai Cronbach's alpha dan composite reliability yang melebihi 0,7. Rincian nilai Cronbach's alpha guna variabel *Locus of control* ialah 0,886, guna Pengalaman Magang 0,841, guna *Self Efficacy* 0,854, dan guna Kesiapan Kerja 0,901. Sementara itu, nilai composite reliability untuk *Locus of control* ialah 0,912, untuk Pengalaman Magang 0,892, untuk *Self Efficacy* 0,890, dan untuk Kesiapan Kerja 0,920. Hal ini menandakan, semua variabel telah mencukupi kriteria yang ditetapkan untuk Cronbach's alpha dan composite reliability, sehingga bisa ditetapkan, seluruh variabel mendapati tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Uji Multikolinieritas

dikerjakan melalui memakai kriteria, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi harus kurang dari 5 agar dianggap bebas dari masalah multikolinieritas. Berikut ialah nilai VIF yang didapat dalam studi ini :

**Tabel 8. Inner Variance Inflation Factor (VIF)**

Variabel	<i>Self Efficacy</i>	Kesiapan Kerja
<i>Locus of control</i> (X1)	1,059	1,189
Pengalaman Magang (X2)	1,059	1,279
<i>Self Efficacy</i> (Z)		1,430
Kesiapan Kerja (Y)		

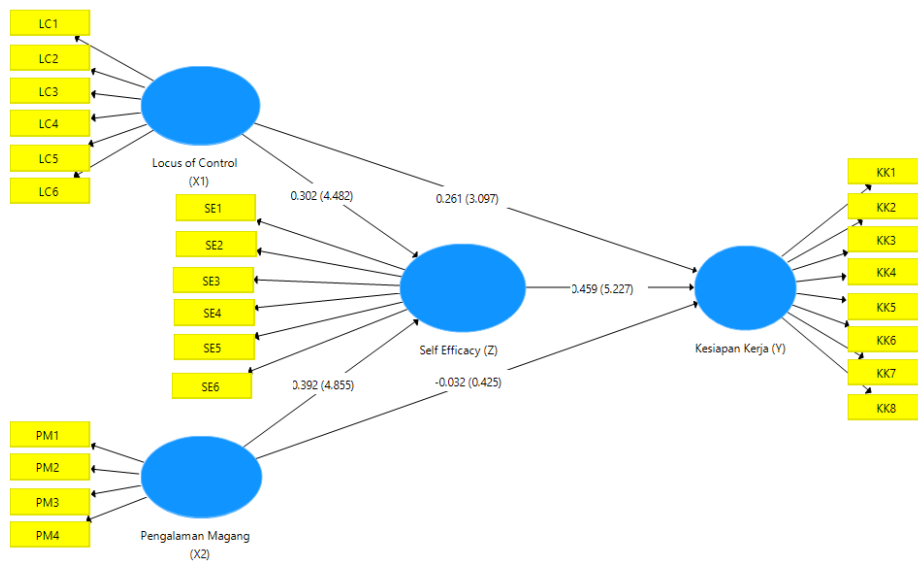
Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel 8, nilai inner Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel *Locus of control* pada *self efficacy* ialah 1,059, sedangkan untuk *Locus of control* pada kesiapan kerja ialah 1,189. Selanjutnya, nilai VIF untuk variabel pengalaman magang pada *self efficacy* juga sebesar 1,059, dan untuk pengalaman magang pada kesiapan kerja mencapai 1,279. Untuk variabel *self efficacy* pada kesiapan kerja, nilainya ialah 1,430. Melalui demikian, karena

semua nilai variabel tersebut berada di atas 0,1 dan di bawah 10, bisa ditetapkan, studi ini tidak melanggar asumsi multikolinearitas.

**Evaluasi Inner Model**

Inner model berperan untuk mengkaji pengaruh antara satu variabel laten melalui variabel laten lainnya. Berikut ialah gambar evaluasi inner model yang memakai *software SmartPLS 3*. Pengujian model ini dikerjakan melalui memperhatikan koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji kelayakan model (goodness of fit), Normed Fit Model (NFI), serta pengujian hipotesis (uji koefisien jalur dan Specific Indirect Effects).



**Gambar 2. Inner Model**

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

a. *Coefficient Determination (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai untuk menilai seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Berlandaskan analisis data memakai SmartPLS 3.0, didapat nilai *R-Square* :

**Tabel 9.R-Square**

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kesiapan Kerja (Y)	0,357	0,347
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,301	0,294

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel di atas, terlihat, korelasi antara *Locus of control* dan pengalaman magang pada *Self-efficacy* mendapati nilai 0,357 atau 35,7%, yang menampakkan korelasi

yang lemah. Sementara itu, korelasi antara *Locus of control* dan pengalaman magang pada kesiapan kerja menampakkan nilai 0,301 atau 30,1%, yang juga mencerminkan korelasi yang lemah.

b. Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Pengujian ini ditujukan mengevaluasi model secara keseluruhan dan membagikan gambaran terkait kualitas prediksi yang dihasilkan. Penilaian dikerjakan berlandaskan kriteria Goodness of Fit (GoF), salah satunya melalui memperhatikan nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Model dianggap mencukupi kriteria GoF jika nilai SRMR kurang dari 0,10, dan ditetapkan Perfect Fit jika nilainya kurang dari 0,08 (Ghozali, 2018). Hasil analisis SRMR bisa ditelaah pada tabel:

**Tabel 10. Analisis Model *Fit* (SRMR)**

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,093	0,093

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel tersebut, nilai SRMR dari model ialah 0,093, yang berarti model ini mencukupi kriteria Goodness of Fit meskipun belum mencapai tingkat Perfect Fit. Melalui nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,10, model ini menampakkan, tingkat kesalahan antara matriks kovarian yang diobservasi dan yang diprediksi oleh model cukup kecil.

c. *Normed Fit Model (NFI)*

Normed Fit Index (NFI) dipakai untuk mengkaji kesesuaian model. NFI membantu peneliti dalam menelaah korelasi yang kompleks antara variabel. Hasil nilai NFI pada studi ini ialah :

**Tabel 11. *Normed Fit Model (NFI)***

	Model Saturated	Model Estimasi
NFI	0,727	0,727

Sumber Data primer diolah, 2025

Dari tabel di atas, nilai NFI pada model ialah 0,727, yang menampakkan, model mendapati Goodness of Fit yang cukup tinggi. Semakin besar nilai GoF, semakin baik kecocokan sampel penelitian.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dikerjakan memakai metode bootstrapping untuk menelaah pengaruh langsung dan tidak langsung melalui specific indirect effect. Proses bootstrapping menghasilkan nilai *t-statistics* atau *p-values* serta nilai original sample dari analisis tersebut.

- Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis memakai metode bootstrapping. Proses itu dipakaiguna mengkaji path coefficient, sehingga didapat nilai *t-statistics* atau *p-values* (rasio kritis) serta nilai original sample yang dihasilkan:

**Tabel 12. Path Coefficient (*Direct Effect*)**

	Original Sample	<i>t-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Ket
<i>Locus of control</i> -> Kesiapan Kerja	0,261	3,051	0,002	Positif signifikan
Pengalaman Magang -> Kesiapan Kerja	-0,032	0,433	0,665	Negatif tidak signifikan
<i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,459	4,929	0,000	Positif signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hipotesis pertama mengkaji pengaruh *Locus of control* pada kesiapan kerja dan diterima karena *t-statistic* lebih besar dari 1,96 melalui *p-value* kurang dari 0,05. Hipotesis kedua menolak pengaruh pengalaman magang pada kesiapan kerja karena hasilnya tidak bermakna. Hipotesis ketiga diterima karena *Self-efficacy* menampakkan pengaruh positif bermakna pada kesiapan kerja.

Pengujian efek tidak langsung dikerjakan melalui menelaah specific indirect effect. Jika *p-value* < 0,05 dianggap bermakna serta mendukung peran variabel intervening sebagai mediator antara variabel independen dan dependen. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis juga didasarkan pada *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96.

Hipotesis ketiga mengkaji pengaruh self efficacy pada kesiapan kerja.

Tabel di atas menampilkan nilai *t-statistic* sebesar 4,929, melalui pengaruh sebesar 0,459 dan *p-value* sebesar 0,000. Melalui nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* yang kurang dari 0,05, hipotesis ketiga bisa diterima, menampilkan adanya pengaruh positif antara self efficacy dan kesiapan kerja.

### Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)

Pengujian efek tidak langsung (*indirect effect*) dikerjakan melalui menelaah hasil perhitungan *specific indirect effect*. Jika *p-value* < 0,05, maka hasil tersebut dianggap bermakna, menampilkan, variabel intervening berperan sebagai mediator antara variabel independen dan dependen, sehingga pengaruhnya bersifat tidak langsung. Selain *p-value*, keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis juga didasarkan pada nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96. Berikut ialah hasil uji hipotesis yang ditemukan dalam studi ini:

**Tabel 13. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)**

	Original Sample	<i>t-</i> <i>Statistics</i>	<i>P-</i> <i>Values</i>	Ket
<i>Locus of control</i> - > <i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,139	3,194	0,001	Positif signifikan
Pengalaman Magang -> <i>Self</i> <i>Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,180	3,463	0,001	Positif signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hipotesis keempat mengkaji peran *Self-efficacy* sebagai mediator dalam korelasi antara *Locus of control* dan kesiapan kerja. Data menampilkan nilai *t-statistic* sebesar 3,194, melalui pengaruh 0,139 dan *p-value* 0,001. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, hipotesis ini diterima, yang berarti, *Locus of control* mendapati pengaruh positif serta selaras pada kesiapan kerja melalui *Self-efficacy*. Hipotesis kelima meneliti apakah *Self-efficacy* juga berperan sebagai mediator dalam korelasi antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Tabel menampilkan nilai *t-statistic* sebesar 3,463, pengaruh sebesar 0,180, dan *p-value* 0,001. Melalui demikian, hipotesis ini juga diterima, menampilkan, pengalaman magang berpengaruh positif serta selaras pada kesiapan kerja melalui *Self-efficacy*.

## Pembahasan Berlandaskan Teori

### Pengaruh *Locus of control* pada Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menampakkan, *Locus of control* membagikan dampak positif serta selaras pada kesiapan kerja Generasi Z. Melalui nilai *t-statistic* 3,051, pengaruh 0,261, dan *p-value* 0,002, baik *Locus of control* internal maupun eksternal terbukti menaikkan kesiapan kerja melalui keyakinan individu akan kendali atas hasil hidupnya. Hasilnya ini sejalan melalui penelitian oleh (Ratal et al., 2022; Saraswati et al., 2020) yang menyatakan, *Locus of control* berdampak positif pada kesiapan kerja mahasiswa.

### Pengaruh Pengalaman Magang pada Kesiapan Kerja

Pengalaman magang tidak menampakkan pengaruh bermakna pada kesiapan kerja melalui nilai *t-statistic* 0,433, pengaruh -0,032, dan *p-value* 0,665. Hal ini menampakkan, Generasi Z bisa mempersiapkan diri untuk dunia kerja tanpa pengalaman magang formal. hasilnya berkaitan melalui penelitian (G Ratuela et al., 2022) menampakkan pengalaman magang berpengaruh positif pada kesiapan kerja. Namun, temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat, 2016), yang mengungkapkan bahwa pengalaman praktek kerja lapangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

### Pengaruh *Self-efficacy* pada Kesiapan Kerja

*Self-efficacy* mendapati pengaruh positif serta selaras pada kesiapan kerja Generasi Z nilai *t-statistic* 4,929, pengaruh 0,459, dan *p-value* 0,000. Keyakinan individu akan kemampuannya terbukti memperkuat kesiapan kerja. Studi ini didukung oleh (Itryah & Putri Anggraini, 2022) yang menemukan korelasi bermakna antara *Self-efficacy* dan kesiapan kerja.

### Pengaruh *Self-efficacy* dalam Memediasi Pengaruh *Locus of control* pada Kesiapan Kerja

*Self-efficacy* berperan jadi mediator positif serta selaras dalam korelasi antara *Locus of control* dan kesiapan kerja melalui nilai *t-statistic* 3,194, pengaruh 0,139, dan *p-value* 0,001. Individu melalui *Locus of control* internal cenderung mendapati *Self-efficacy* yang lebih tinggi yang berkontribusi pada kesiapan kerja.

### Pengaruh *Self-efficacy* dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Magang pada Kesiapan Kerja

*Self-efficacy* juga berperan jadi mediator bermakna dalam korelasi antara pengalaman magang dan kesiapan kerja melalui nilai *t-statistic* 3,463, pengaruh 0,180, dan *p-value* 0,001. Ini menampakkan, selain pengalaman magang, keyakinan diri ialah faktor penting dalam menaikkan kesiapan kerja Generasi Z. Studi ini sejalan melalui Cipta & Wahyuni (2024) yang menekankan peran *Self-efficacy* sebagai mediator antara pengalaman magang dan kesiapan kerja.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menampakkan, *Locus of control* mendapati dampak positif serta selaras pada kesiapan kerja Generasi Z, di mana individu melalui *Locus of control* internal cenderung lebih siap guna menghadapi dunia kerja. Selain itu, *Self-efficacy* juga terbukti berpengaruh langsung secara bermakna pada kesiapan kerja dan berperan sebagai mediator dalam korelasi antara *Locus of control* serta pengalaman magang pada kesiapan kerja. Di sisi lain, pengalaman magang tidak menampakkan pengaruh langsung yang bermakna pada kesiapan kerja, tetapi tetap membagikan kontribusi secara tidak langsung melalui *Self-efficacy*.

Studi ini menggarisbawahi pentingnya penguatan *Self-efficacy* dan pemahaman individu pada kendali diri (*locus of control*) dalam mempersiapkan Generasi Z menghadapi tantangan dunia kerja. Institusi pendidikan dan pelaku industri diharapkan bisa membagikan program pengembangan yang lebih terarah, seperti pelatihan penguatan keyakinan diri, serta pengalaman kerja praktis yang terintegrasi melalui kebutuhan industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., Setiawan, A. A., Kuswati, R., Imronudin, & Kussudyarsana. (2022). *Workshop Statistik Milenial*.
- Afista, Y., & Kris Yuan Hidayatulloh, M. (2020). *GEOGRAPHY LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN NIAT WIRUSAHA SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN*. 8(2), 163–168. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/geography>
- Arkorful, H., & Hilton, S. K. (2022). Locus of control and entrepreneurial intention: a study in a developing economy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 333–344. <https://doi.org/10.1108/JEAS-04-2020-0051>
- Azmi Akmalia, N. (2020). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL (LOKUS KENDALI), SELF EFFICACY (EFIKASI DIRI), DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI WILAYAH BOGOR*.

- Bandiyono, A. (2022). Transformative Leadership, Locus Of Control On Fraud Detection And Environmental Performance. *Jurnal Akuntansi*, 26(3), 510–530. <https://doi.org/10.24912/ja.v26i3.1063>
- Chairunissa, D., & Rahmayanti, H. (2023). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Cipta, G. K. A., & Wahyuni, D. (2024). Productive Competence, Internship, and Family Support on Student Work Readiness Mediated by Self-Efficacy. *Mimbar Ilmu*, 29(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/mi.v29i1.70525>
- Djunaedi, N., Juwitaningrum, I., & Ihsan, H. (2022). Pengaruh Locus of Control terhadap Kematangan Karir yang Dimediasi oleh Self-Efficacy pada Mahasiswa. In *Jurnal Psikologi Insight* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64761>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- G Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). *PENGARUH HARDESKILL, SOFT SKILL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA AKHIR JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT MANADO*. 10(1), 172–183. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37677>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Hutabarat, W. S. (2016). *PENGARUH PRAKTEK KERJA LAPANGAN DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA SMK TD, PARDEDE FOUNDATION TAHUN AJARAN 2015/2016*.
- Innab, A., Almotairy, M. M., Alqahtani, N., Nahari, A., Alghamdi, R., Moafa, H., & Alshael, D. (2024). The impact of comprehensive licensure review on nursing students' clinical competence, self-efficacy, and work readiness. *Heliyon*, 10(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28506>
- Itryah, & Putri Anggraini, B. (2022). *Hubungan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI SMK Pembina 1 Palembang*. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Jackson, D. (2018). *Developing graduate career readiness in Australia: Shifting from extra-curricular internships to work-integrated learning*.



- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 82, Issue 5).
- Qudsiyah, U. (2023). Relationship of Internal Locus Of Control To Career Maturity Through Self-Efficacy. *Suluh: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(1), 43–52. <https://doi.org/10.33084/suluh.v9i1.6546>
- Ramadhan, G., Hardi Kusumah, I., & Solehudin, A. (2020). PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA DIDIK DI SMK NEGERI 2 BANDUNG. In *Journal of Mechanical Engineering Education* (Vol. 7, Issue 2). <https://doi.org/10.17509/jmee.v7i2.29819>
- Ratal, M., Hasanah, N., & Zakaria, A. (2022). THE EFFECT OF COMPETENCY AND LOCUS OF CONTROL ON ACCOUNTING STUDENT'S JOB READINESS. *Perpajakan, Dan Auditing*, 3(1), 97–118. <http://pub.unj.ac.id/journal/index.php/japaDOI:http://doi.org/XX.XXXX/JurnalAkuntansi,Perpajakan,danAuditing/XX.X.XX118>. <https://doi.org/xx.xxxxx/JAPA/xxxxx>.
- Saputri Nuraeni, Z., Amroni, & Fariza, M. (2024). PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATES DI UNIVERSITAS CATUR INSAN CENDEKIA. *Bisnis Dan Industri (EBI)*, 06(02), 47–51. <http://jurnal.cic.ac.id/47>
- Saraswati, A., Halim, A., & Retna Sari, A. (2020). PENGARUH EARNING PER SHARE, DEBT TO EQUITY RATIO, RETURN ON ASSET, PRICE TO BOOK VALUE, DAN PRICE EARNING RATIO TERHADAP RETURNSAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE TAHUN 2014-2015. *JURNAL RISET MAHASISWA AKUNTANSI*, 8(1), 1–14.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Sholikah, M., & Muhyadi. (2021). Roles of career maturity mediating the effects of locus of control and socioeconomic status on career readiness. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 781–789. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21127>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono*.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Tentama, F., & Abdussalam, F. (2020). Internal locus of control and entrepreneurial intention:



A study on vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(1), 97–102. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i1>