

**PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP INTENTION TO APPLY DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI PERSONAL
(STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh:

MUHAMMAD AKHDAN WIDJANARKO

NIM: 210501110193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP INTENTION TO APPLY DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI PERSONAL
(STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi Pada
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh
MUHAMMAD AKHDAN WIDJANARKO
NIM: 210501110193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *INTENTION TO APPLY* DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PERSONAL (STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)

Oleh

Muhammad Akhdan Widjanarko

NIM : 210501110193

Telah Disetujui Pada Tanggal 5 April 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *INTENTION TO APPLY* DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PERSONAL (STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Akhdan Widjanarko

NIM : 210501110193

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Akhdan Widjanarko

NIM : 210501110193

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Ekspektasi Kerja dan Self Efficacy terhadap Itention to Apply dimediasi oleh Motivasi Personal (Study Gen Z di kota Malang) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan aau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan seenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 01 Maret 2025

Hormat saya,



Muhammad Akhdan Widjanarko

NIM 210501110193

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur kepada Allah SWT serta sholawat dan salam selalu tucurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah ala kulli hal dengan ini saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayah dan Ibu terimakasih atas segala pengorbanan kalian dalam mensupport anakmu ini. Doa-doa kalian menjadi kekuatan sepanjang perjalanan skripsi ini. Tidak ada kata yang bisa menggambarkan betapa berharganya dukungan kalian bagi saya. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan keikhlasan kalian. Dan untuk Ayah dan Ibu, hiduplah lebih lama, sampai anakmu ini berhasil membahagiakan kalian berdua.
2. Untuk teman-teman saya ,terimakasih banyak atas bantuan dan nasihat yang telah engkau berikan selama ini, semoga Allah membalas kebaikanmu.
3. Dosen pembimbing saya, Ibu Vivin Maharani Ekowati Terimakasih atas bimbingan dan dukungannya yang Ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Saya sangat beruntung bisa memiliki ibu sebagai pembimbing. Terimakasih atas pengetahuan, arahan, dan inspirasi yang ibu berikan. Semoga segala kebaikan ibu dibalas dengan berlipat ganda oleh Allah SWT.
4. Untuk teman-teman ngopi saya, terimakasih telah menemani dalam masa sulit maupun senang, terimakasih atas semua bantuan yang kalian berikan selama ini.
5. Diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih karena memilih untuk tidak menyerah meskipun punya seribu alasan untuk berhenti. Terima Kasih.

MOTTO

“Aku mempertaruhkan nyawa ibuku untuk dilahirkan ke dunia ini, jadi tidak mungkin aku mengkhianatinya.”

“I risked my mother's life to be born into this world, so there's no way I would betray her.”

“لقد خاطرت بحياة والدتي لأولد في هذا العالم، لذلك لا توجد طريقة لأخيانها.”

(Dannz Voldigoad).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian sebagai persyaratan menyelesaikan studi strata 1 dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dengan judul “PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY TERHADAP INTENTION TO APPLY* DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PERSONAL (STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)”.

Shalawat dan salam semoga tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman ilmiyyah dan semoga syafaat-Nya sampai kepada kita aamiin allahumma aamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini (skripsi) tidak akan selesai tanpa arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua penulis, yang doanya selalu menyertai pada setiap langkah penulis, selalu memberikan dukungan setiap cita-cita penulisan, semoga pencapaian ini bisa membuatnya bangga.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc. M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM dan Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Vivin Maharani, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu ada kapanpun dan dimanapun ketika penulis kehilangan arah, semoga selalu diberikan kesehatan dan dimudahkan urusannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Untuk Arya, Aunil, Sita, Jeje, Surya, Maulida, Atira, Agung, David, Farel, Ilma, Tegar dan Candra. Terima kasih telah menjadi teman perjalanan sejak awal perkuliahan hingga hari ini. Terima kasih juga telah menemani dan membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini, baik dengan dukungan, candaan, maupun kehadiran yang selalu menguatkan. Mungkin 10 atau 15 tahun dari sekarang kabar kita akan mulai jarang terdengar, tapi aku berharap

kalian menjalani hidup ini dengan baik dan meraih cita-cita yang dulu pernah kalian ceritakan padaku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis demi perbaikan skripsi ini dan penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

Malang, 10 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSATAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teori.....	15
2.2.1 Ekspektasi Kerja.....	15
2.2.2 Self Efficacy	18
2.2.3 Personal Motivation.....	22
2.2.4 <i>Intention to apply</i>	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	32
2.3.1 Hubungan ekspektasi kerja terhadap <i>intention to apply</i>	32
2.3.2 Hubungan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>intention to apply</i>	32
2.3.3 Hubungan ekspektasi kerja terhadap Personal motivation dan <i>intention to apply</i> ..	32
2.3.4 Hubungan <i>self-efficacy</i> terhadap Personal motivation dan <i>intention to apply</i>	33

2.4 Model Hipotesis	34
BAB III	36
METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Lokasi Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Teknik Sampling.....	36
3.4 Data dan Jenis Data Pengumpulan Data	37
3.4.1 Sumber Data Penelitian	37
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Operasional Variabel	38
3.6 Skala Pengukuran.....	41
3.7 Metode Analisis Data	42
3.7.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
3.7.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	43
3.7.3 Uji Sobel.....	44
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.3 Hasil Uji Analisis Data Smart PLS	54
4.3.1 Hasil Uji Analisa Outer Model	54
4.3.2 Inner Model	59
4.3.3 Uji Sobel.....	62
4.4 Pembahasan.....	63
4.4.1 Pengaruh Ekspektasi Kerja terhadap <i>intention to apply</i>	63
4.4.2 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>intention to apply</i>	64
4.4.3 Pengaruh Personal Motivation memediasi hubungan antara ekspektasi kerja dan <i>intention to apply</i>	65
4.4.4 Pengaruh Personal Motivation memediasi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>intention to apply</i>	66
BAB V	68
PENUTUP.....	68

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2022-2024.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3. 2 Instrument Skala Likert.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Domisili.....	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	49
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Ekspektasi Kerja	50
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Self Efficacy.....	51
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Personal.....	52
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Itention to Apply	53
Tabel 4. 9 Uji Loading Factor (Running Pertama)	55
Tabel 4. 10 Uji Loading Factor (Running Kedua)	56
Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	57
Tabel 4. 12 Nilai Cross Loadings.....	58
Tabel 4. 13 Composite Reliability dan Cronbach Alpha Value.....	59
Tabel 4. 14 Nilai R-Square.....	59
Tabel 4. 15 Nilai F-Square	60
Tabel 4. 16 Nilai Path Coefficient.....	61
Tabel 4. 17 Pengaruh Tidak Langsung.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis penelitian	34
Gambar 4. 1 Outer Model (Running Pertama).....	54
Gambar 4. 2 Outer Model (Running Kedua)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	76
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	80
Lampiran 3 Hasil Olah Data Smart PLS 3	86
Lampiran 4 Rekap Bimbingan	89
Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	90
Lampiran 6 Biodata Peneliti	91

ABSTRAK

Widjanarko, Muhammad Akhdan. 2025. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Ekspektasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap *Intention to Apply* Dimediasi Oleh Motivasi Personal (Study Gen Z di Kota Malang)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M.

Kata Kunci : Ekspektasi Kerja, *Self Efficacy*, *Intention to Apply*, Motivasi Personal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ekspektasi kerja dan *self-efficacy* terhadap niat melamar kerja (*intention to apply*) pada generasi Z, dengan motivasi personal sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya angka pengangguran yang menunjukkan tantangan besar bagi para lulusan muda, terutama yang belum memiliki pengalaman kerja. Selain itu, kesenjangan antara ekspektasi pekerjaan dan situasi aktual sering kali menjadi penghalang bagi para lulusan muda.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Gen Z di Kota Malang. Populasi pada penelitian ini adalah Generasi Z dari 5 Kecamatan di Kota Malang yaitu Blimbing, Kedungkandang, Klojen, Lowokwaru dan Sukun. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara memilih responden berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), dengan *software* smartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat melamar kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi personal. Sementara itu, *self-efficacy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap niat melamar kerja, namun memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui motivasi personal. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi personal memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *self-efficacy* dan ekspektasi kerja terhadap niat melamar kerja. Oleh karena itu, perusahaan dan praktisi pengembangan karier disarankan untuk tidak hanya memperhatikan faktor keyakinan diri, tetapi juga memperkuat motivasi internal serta memenuhi ekspektasi kerja generasi Z guna meningkatkan minat mereka dalam melamar pekerjaan.

ABSTRACT

Widjanarko, Muhammad Akhdan. 2025. THESIS. Title : “The Influence of Job Expectations and Self-efficacy on Intention to apply Mediated by Personal Motivation (Study Gen Z di Kota Malang)”

Mentor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M.

Keyword : Job Expectation, Self Efficacy, Intention to apply, Personal Motivation.

This study aims to examine the influence of job expectations and self-efficacy on the intention to apply for jobs among Generation Z, with personal motivation as a mediating variable. The research is motivated by the high unemployment rate, which presents a significant challenge for young graduates, especially those without work experience. Furthermore, the gap between job expectations and actual conditions often hinders young graduates from entering the workforce.

This is a quantitative study. Data were collected through the distribution of questionnaires to Generation Z individuals in Malang City. The population in this study includes Generation Z from five districts in Malang City: Blimbing, Kedungkandang, Klojen, Lowokwaru, and Sukun. The study employed a non-probability sampling method, which does not provide equal chances for each individual in the population to be selected as a sample. Specifically, purposive sampling was used, where respondents were selected based on predetermined criteria aligned with the research objectives. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the SmartPLS 3.0 software.

The results indicate that job expectations have a positive and significant effect on the intention to apply, both directly and indirectly through personal motivation. Meanwhile, self-efficacy does not directly influence the intention to apply but has a significant indirect effect through personal motivation. These findings highlight the crucial mediating role of personal motivation in the relationship between self-efficacy and job expectations on the intention to apply. Therefore, companies and career development practitioners are advised not only to focus on boosting self-confidence but also to strengthen internal motivation and address the job expectations of Generation Z to enhance their intention to apply for jobs.

مستخلص البحث

ويدجاناركو، محمد أخدان. 2025. بحث جامعي. العنوان: "تأثير توقعات العمل والكفاءة الذاتية على نية التقدم للوظيفة بوساطة الدافع الشخصي) دراسة على جيل زد في مدينة مالانج"

المجستير : د. فيفين ماهراني إكواتي، ماجستير في العلوم، ماجستير في الإدارة.

الكلمات الرئيسية: توقعات العمل، الكفاءة الذاتية، نية التقدم للوظيفة، الدافع الشخصي.

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار تأثير توقعات العمل والكفاءة الذاتية على نية التقدم للوظيفة لدى جيل زد، مع اعتبار الدافع الشخصي كمتغير وسيط. تتبع هذه الدراسة من ارتفاع معدلات البطالة، والذي يشكل تحديًا كبيرًا أمام الخريجين الشباب، وخصوصًا الذين لا يملكون خبرة عملية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الفجوة بين توقعات العمل والواقع العملي غالبًا ما تُعد عقبة أمام انخراط الخريجين الشباب في سوق العمل.

تُعد هذه الدراسة دراسة كمية، وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات على أفراد جيل زد في مدينة مالانج. تتكون عينة الدراسة من جيل زد من خمسة مناطق في مدينة مالانج وهي: بليمينج، كيدونغكاندونغ، كلوجين، لواوكوارو، وسوكون. استخدمت الدراسة أسلوب العينة غير الاحتمالية، وهو أسلوب لا يمنح جميع الأفراد في المجتمع فرصة متساوية ليكونوا ضمن العينة. كما تم استخدام أسلوب العينة القصدي، حيث تم اختيار المستجيبين بناءً على معايير محددة مسبقًا تتوافق مع أهداف الدراسة. وتم تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS) عبر برنامج SmartPLS 3.0.

أظهرت نتائج الدراسة أن توقعات العمل لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على نية التقدم للوظيفة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الدافع الشخصي. بينما لا تؤثر الكفاءة الذاتية بشكل مباشر على نية التقدم للوظيفة، إلا أن لها تأثيرًا غير مباشر وذو دلالة إحصائية من خلال الدافع الشخصي. تؤكد هذه النتائج على الدور الوسيط المهم الذي يلعبه الدافع الشخصي في العلاقة بين الكفاءة الذاتية وتوقعات العمل على نية التقدم للوظيفة. لذلك، يُوصى الشركات والممارسين في مجال تطوير الوظائف بعدم التركيز فقط على تعزيز الثقة بالنفس، بل أيضًا على تقوية الدافع الداخلي وتلبية توقعات جيل زد من أجل زيادة رغبتهم في التقدم للوظائف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, salah satu masalah yang sering dihadapi adalah pengangguran. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), jumlah angkatan kerja pada Agustus 2024 mencapai 152,11 juta orang, bertambah 4,40 juta orang dibanding Agustus 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami peningkatan sebesar 1,15 poin persentase dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penduduk bekerja pada Agustus 2024 tercatat sebanyak 144,64 juta orang, bertambah 4,79 juta orang dibanding Agustus 2023. Lapangan usaha yang mencatatkan kenaikan terbesar adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, dengan kenaikan sebesar 1,31 juta orang.

Di sisi lain, persentase pekerja yang bekerja pada kegiatan formal mencapai 60,81 juta orang (42,05 persen), naik 1,16 poin dibandingkan Agustus 2023. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2024 tercatat sebesar 4,91 persen, turun 0,41 poin dibandingkan Agustus 2023. Namun, persentase pekerja setengah menganggur meningkat 1,32 poin persentase, sementara pekerja paruh waktu menurun 0,46 poin persentase. Jumlah pekerja komuter pada Agustus 2024 juga meningkat 0,21 juta orang, menjadi 7,59 juta orang. (*Statistical Yearbook of Indonesia, 2024*)

Tingginya angka pengangguran tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, tetapi juga oleh semakin selektifnya perusahaan dalam merekrut calon karyawan. Perusahaan cenderung memilih untuk menerima calon karyawan yang berkualitas, siap, dan memiliki kemauan untuk bekerja. Karyawan yang berkualitas diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar global, mengingat dunia kerja terus mengalami perubahan dan perkembangan.

Salah satu cara untuk menanggulangi perubahan dan perkembangan dunia kerja melalui pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kunci utama untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu. Menurut Ambarwati and Rusdart (2020), pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Pendidikan diharapkan dapat menjadi sarana pemberdayaan masyarakat untuk

menciptakan sumber daya manusia yang lebih kreatif, inovatif, dan produktif dalam menghadapi berbagai tantangan yang kompleks.

Hariyati, Wolor, and Rachmadania (2022) mendefinisikan pendidikan sebagai suatu proses yang mendukung perkembangan individu, baik secara fisik maupun intelektual, sehingga memungkinkan tercapainya kesempurnaan. Pendidikan dirancang dalam tiga tahap berdasarkan usia. Tahap pertama diberikan kepada individu hingga usia dua puluh tahun, tahap kedua mencakup usia dua puluh hingga tiga puluh tahun, dan tahap ketiga berlangsung dari usia tiga puluh hingga empat puluh tahun. Dengan demikian, pendidikan menjadi fondasi utama dalam mengembangkan potensi setiap individu.

Fondasi pendidikan ini menjadi semakin krusial dalam menghadapi era persaingan global yang menuntut kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Dalam konteks tersebut, kemampuan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga oleh kesiapan dan kualitas kompetensi yang dimiliki. Generasi Z, khususnya Mahasiswa yang melakukan studi di Kota Malang, sedang berada pada fase transisi penting dari dunia pendidikan ke dunia profesional. Fase ini memerlukan kesiapan mental, keterampilan teknis, serta strategi yang tepat dalam mencari dan melamar pekerjaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat mereka untuk melamar pekerjaan (*intention to apply*) sangat penting, guna mengetahui sejauh mana mereka termotivasi untuk memasuki dunia kerja serta kendala yang mungkin menghambat proses tersebut. Pemahaman ini dapat menjadi dasar bagi institusi pendidikan dalam merumuskan strategi pembinaan karier yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah.

Ekspektasi kerja menjadi salah satu determinan utama yang dapat memengaruhi keputusan Gen Z dalam memilih pekerjaan. Ekspektasi kerja mengacu pada harapan atau keyakinan individu mengenai hasil yang akan dicapai melalui usaha dan kinerja dalam konteks pekerjaan. Menurut Victor Vroom *dalam* Desler (2017), motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh hubungan antara usaha yang dikeluarkan, kinerja yang dihasilkan, dan imbalan yang diterima. Teori ini menekankan bahwa individu akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha yang ditingkatkan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mendatangkan imbalan yang diinginkan. Ekspektasi ini mencakup persepsi mengenai gaji, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ekspektasi yang realistis dan positif dapat meningkatkan motivasi individu dan pada akhirnya memperkuat niat untuk melamar pekerjaan. Namun, ekspektasi kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai

dengan realitas dapat menjadi hambatan psikologis bagi Gen Z dalam menghadapi proses rekrutmen.

Beberapa penelitian yang meneliti tentang ekspektasi kerja terhadap minat melamar pekerjaan telah dilakukan. Diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Pramudita, Kriswianti, and Bhimasta (2024) menunjukkan bahwa ekspektasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di kalangan Gen Z, dimana semakin tinggi ekspektasi kerja yang dimiliki oleh Gen Z, maka semakin besar pula minat mereka untuk melamar pekerjaan. Demikian pula, penelitian lain yang dilakukan oleh Retno Ningtyas and Widayati (2020) menemukan bahwa ekspektasi karir memiliki pengaruh positif terhadap minat seseorang untuk melanjutkan pendidikan atau mengambil langkah karir lebih lanjut, sehingga menegaskan pentingnya ekspektasi pekerjaan sebagai pendorong utama.

Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Handi and Safitri (2023), yang mengindikasikan bahwa reputasi perusahaan dan faktor-faktor lain tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat untuk melamar pekerjaan, sehingga memunculkan asumsi bahwa ekspektasi pekerjaan mungkin tidak memiliki dampak yang kuat dalam semua konteks. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rina and Ratnasari (2021) menunjukkan bahwa beberapa Gen Z tingkat akhir menunda niat mereka untuk melamar pekerjaan karena ekspektasi terhadap kesiapan administratif, seperti kelengkapan dokumen, yang pada akhirnya mempengaruhi minat mereka untuk segera melamar pekerjaan. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh ekspektasi kerja terhadap minat melamar kerja bersifat kontekstual, tergantung pada faktor pendukung lainnya seperti motivasi individu, kesiapan administrasi, dan reputasi perusahaan.

Selain ekspektasi kerja, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya juga memiliki peran penting. *Self-efficacy* memengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan hambatan dalam proses pencarian kerja (Syifa & Ekowati, 2022). Gen Z dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam memenuhi persyaratan kerja dan lebih termotivasi untuk melamar pekerjaan dibandingkan mereka yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan atau mencapai tujuan tertentu. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1978), yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak dalam menghadapi berbagai situasi. Dalam konteks pencarian kerja, *self-efficacy* sangat

berpengaruh terhadap bagaimana individu menilai kemampuan dirinya dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan menghadapi tantangan yang ada.

Beberapa penelitian terkait pengaruh *self-efficacy* terhadap minat melamar pekerjaan telah banyak dilakukan. Diantaranya, penelitian oleh Pamungkas and Indah (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin besar pula minatnya untuk memulai usaha sendiri. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian lain oleh Andina, Kusuma, and Firdaus (2023) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Gen Z, dimana Gen Z dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Noviawati (2016) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyuningsih and Lukiasuti (2021) hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Personal motivation merupakan sikap terhadap terhadap profesi atau pekerjaan yang meliputi identifikasi, urutan, kemampuan bertahan, dan keterlibatan yang merefleksikan komitmen seseorang terhadap tujuan personalnya untuk mencapai karirnya ((Dananjaya dan Rasmini, 2019). Personal motivation dapat mendorong Gen Z untuk mengarahkan potensi dan kemampuannya dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensinya. Dengan kata lain, motivasi individu bertindak sebagai penggerak utama yang memobilisasi ekspektasi kerja dan *self-efficacy* menjadi tindakan nyata dalam proses pencarian kerja. Motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang optimal, berdasarkan harapan dan nilai-nilai pribadi mereka. Motivasi sering dianggap sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Dalam konteks pencarian kerja, motivasi individu berperan sebagai penghubung antara ekspektasi kerja dan *self-efficacy* dengan niat untuk melamar pekerjaan (Locke and Latham 2002; Hariyanto, 2011).

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, seperti rasa kepuasan pribadi atau pencapaian yang dirasakan ketika berhasil menemukan pekerjaan yang sesuai. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti imbalan finansial atau status sosial yang didapat dari pekerjaan. Kedua jenis motivasi ini berinteraksi untuk mempengaruhi niat individu dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kemampuannya. Menurut Ryan and Deci (1954), teori *Self-Determination* menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas keputusan dan tindakannya. Dalam konteks ini, individu yang merasa bahwa tujuan pekerjaan atau karirnya sesuai dengan nilai dan minat pribadinya akan memiliki motivasi yang lebih kuat. Motivasi individu ini kemudian bertindak sebagai pendorong yang menghubungkan ekspektasi kerja dan *self-efficacy* dengan niat untuk melamar pekerjaan, karena motivasi yang tinggi memotivasi individu untuk bertindak sesuai dengan tujuannya.

Beberapa penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap variabel-variabel terkait telah banyak dilakukan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Suwardi and Utomo (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian lain yaitu Desyantoro and Widhiastuti (2021) di PT XYZ menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Demikian juga dengan Nuraini et al. (2021) mengungkapkan bahwa personality motivation dan career adaptability masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap karir.

Namun, hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian oleh Masfufah and Noermijati (2011) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain selain motivasi kerja lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hartawan, Arjaya, and Citrawati (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penurunan motivasi kerja berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kota Malang dikenal sebagai salah satu kota pendidikan dengan banyaknya perguruan tinggi yang menghasilkan ribuan lulusan baru setiap tahunnya. Hal ini menyebabkan

persaingan di dunia kerja semakin ketat, terutama bagi Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka (TPT) di kota Malang cukup tinggi dibandingkan dengan rata-rata provinsi Jawa Timur dan rata-rata nasional. Berikut ini adalah angka TPT selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2022-2024

Klasifikasi Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Malang, Jawa Timur, dan Indonesia (Persen)		
	2022	2023	2024
Kabupaten Pacitan	3,65	1,83	1,56
Kabupaten Ponorogo	5,51	4,66	4,19
Kabupaten Trenggalek	5,37	4,52	3,90
Kabupaten Tulungagung	6,65	5,65	4,12
Kabupaten Blitar	5,45	4,91	4,77
Kabupaten Kediri	6,83	5,79	5,10
Kabupaten Malang	6,57	5,70	5,13
Kabupaten Lumajang	4,97	3,67	3,28
Kabupaten Jember	4,06	4,01	3,23
Kabupaten Banyuwangi	5,26	4,75	4,03
Kabupaten Bondowoso	4,32	4,15	3,63
Kabupaten Situbondo	3,38	3,27	3,15
Kabupaten Probolinggo	3,25	3,24	3,00
Kabupaten Pasuruan	5,91	5,48	5,02
Kabupaten Sidoarjo	8,80	8,05	6,49
Kabupaten Mojokerto	4,83	4,67	3,87
Kabupaten Jombang	5,47	4,66	3,75
Kabupaten Nganjuk	4,74	4,68	3,87
Kabupaten Madiun	5,84	5,14	4,34
Kabupaten Magetan	4,33	4,16	3,28
Kabupaten Ngawi	2,48	2,41	2,40
Kabupaten Bojonegoro	4,69	4,63	4,42
Kabupaten Tuban	4,54	4,40	4,28

Kabupaten Lamongan	6,05	5,46	4,34
Kabupaten Gresik	7,84	6,82	6,45
Kabupaten Bangkalan	8,05	6,18	5,35
Kabupaten Sampang	3,11	2,72	2,50
Kabupaten Pamekasan	1,40	1,74	1,64
Kabupaten Sumenep	1,36	1,71	1,69
Kota Kediri	4,38	4,06	3,91
Kota Blitar	5,39	5,24	5,11
Kota Malang	7,66	6,80	6,10
Kota Probolinggo	4,57	4,53	4,44
Kota Pasuruan	6,18	5,64	4,63
Kota Mojokerto	5,05	4,73	3,76
Kota Madiun	6,39	5,85	4,30
Kota Surabaya	7,62	6,76	4,91
Kota Batu	8,43	4,52	3,63
Jawa Timur	5,49	4,88	4,19

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Data tersebut menunjukkan bahwa TPT di Kota Malang selalu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata provinsi dan nasional, meskipun menunjukkan tren penurunan dari tahun ke tahun. Data ini juga didukung dengan hasil wawancara saya pada tanggal 14 April kepada salah satu Gen Z di Kota Malang, lebih tepatnya di Kecamatan Lowokwaru yaitu Agung, seorang lulusan salah satu universitas swasta di kota Malang, ia lulus pada tahun 2023 dan belum mendapatkan pekerjaan. Sekitar tujuh bulan setelah kelulusannya, Agung telah mengikuti berbagai proses pencarian kerja baik di dalam maupun di luar kota Malang, namun belum juga mendapatkan pekerjaan. Ia mengungkapkan bahwa persaingan untuk mendapatkan pekerjaan cukup tinggi dan banyak perusahaan yang mensyaratkan pengalaman kerja, yang mana hal tersebut tidak ia miliki sebagai *fresh graduate*. Menurutnya, masalah utama dalam mencari pekerjaan di Malang adalah terbatasnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah lulusan setiap tahunnya. Meskipun pernah mengikuti pelatihan di balai latihan kerja, Agung merasa pelatihan tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan karena tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Ia berharap pemerintah lebih proaktif dalam menciptakan lapangan kerja baru, termasuk dengan mendorong pengembangan UKM, sehingga semakin banyak tenaga kerja muda di Malang.

Tingginya angka pengangguran ini menunjukkan tantangan besar bagi para lulusan muda, terutama yang belum memiliki pengalaman kerja. Selain itu, kesenjangan antara

ekspektasi pekerjaan dan situasi aktual sering kali menjadi penghalang bagi para lulusan muda. Di satu sisi, perusahaan memiliki standar dan ekspektasi yang tinggi terhadap kandidat, seperti pengalaman kerja dan keahlian tertentu. Namun, di sisi lain, banyak lulusan baru yang memiliki ekspektasi spesifik terhadap pekerjaan pertama mereka, dalam hal gaji, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir. Ketidaksesuaian ini dapat mempengaruhi motivasi pribadi dan niat melamar, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan mereka untuk mencari dan melamar pekerjaan.

Dalam konteks Gen Z di Kota Malang, penting untuk mengidentifikasi hubungan antara ekspektasi kerja, *self-efficacy*, motivasi kerja, dan niat untuk melamar pekerjaan. Pemahaman ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis bagi pengembangan studi manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi lembaga pendidikan tinggi dalam mendesain program pengembangan karier yang lebih efektif. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ekspektasi kerja dan *self-efficacy* terhadap *intention to apply* dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Ekspektasi Kerja dan *Self-efficacy* Terhadap *Intention to apply* Dimediasi oleh Personal Motivation (Studi Gen Z di Kota Malang)”** dengan alasan karena angkatan tersebut diharapkan akan segera lulus dan menjadi angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ekspektasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang?
3. Apakah *personal motivation* memediasi hubungan antara ekspektasi kerja dan *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang?
4. Apakah *personal motivation* memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh ekspektasi kerja terhadap *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.
2. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.
3. Menguji peran mediasi *personal motivation* dalam hubungan antara ekspektasi kerja dan *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.
4. Menguji peran mediasi *personal motivation* dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini, yakni:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait ekspektasi kerja, *self-efficacy*, motivasi kerja, dan *intention to apply*. Hasil penelitian ini akan memperkaya wawasan dan pemahaman mengenai bagaimana ekspektasi kerja dan *self-efficacy* memengaruhi niat Gen Z untuk melamar pekerjaan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan teori yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk melamar pekerjaan, yang relevan untuk studi lanjutan dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada Gen Z di Kota Malang mengenai pentingnya ekspektasi kerja, *self-efficacy*, dan motivasi kerja dalam menentukan niat mereka untuk melamar pekerjaan. Penelitian ini juga dapat membantu institusi pendidikan tinggi dan lembaga karier untuk merancang program pengembangan keterampilan dan pelatihan yang lebih efektif, yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja dan keyakinan diri Gen Z, sehingga mereka lebih siap memasuki dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vontinesa Amanda, Kurniawaty Fitri, Mida Aprilina Tarigan (2024) Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Gen Z Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau	X: Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill dan Motivasi Kerja Y: Kesiapan Kerja	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Gen Z , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja Gen Z , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara soft skill terhadap kesiapan kerja Gen Z dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Gen Z .
2	Rizky Amelia Lubis, Zulkarnain Lubis, Patisina (2024) <i>The Role of Job Satisfaction on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediating Variable</i>	X: <i>Job Satisfaction</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Employee Engagement</i>	<i>A quantitative approach was employed, surveying 315 employees at Company X in Tanjung Morawa, all with 2 to 5 years of service.</i>	<i>The results of the mediation analysis using SEM-PLS reveal that employee engagement significantly mediates the relationship between job satisfaction and turnover intention. To reduce turnover intention, organizations should prioritize enhancing employee engagement by improving factors that contribute to job satisfaction.</i>
3	Ananda Apriliani Bulol , Abdul Azis (2024) <i>The Effect of Growth Mindset and Grit on Career Decision Making Self-efficacy in Fresh graduates</i>	X: <i>Growth Mindset and Grit</i> Y: <i>Career Decision Making Self-efficacy in Fresh</i>	<i>This study employed a quantitative research approach with a correlational design.</i>	<i>The results indicate that growth mindset and grit positively impact career decision self-efficacy by 22.5%, while 77.5% is influenced by other factors. These findings confirm that growth mindset and grit play a</i>

				<i>significant role in career decision selfefficacy. Keywords</i>
4	Arief Anom Septyawan ¹ , Siti Sumiati (2024) <i>Enhancing Intention to Job Apply Through Employer Attractiveness And Csr: Gen-Z Perspective</i>	X: <i>employer attractiveness and corporate social responsibility (CSR)</i> Y: <i>intention to job apply</i>	<i>This study using quantitative research with non-probability sampling technique.</i>	<i>This study found that the variables of employer attractiveness, CSR and corporate reputation have a direct effect on the intention to job apply. This study found that employer attractiveness and CSR have an indirect effect on intention to job apply mediated by corporate reputation</i>
5	Hilal Said Abdullah Almanwari, Nor Hasliza Md Saad, Siti Rohaida Mohamed Zainal (2024) <i>The influence of environment & location, personal motivation, and fee & price on satisfaction, attituding and behavioural loyalty among international students in Oman</i>	X: <i>environment & location, personal motivation, and fee & price</i> Y: <i>satisfaction, attituding and behavioural loyalty among international students</i>	<i>study via qualitative method would provide more in-depth</i>	<i>The study results indicate significant relationships between environment and location of higher education, personal motivation, fees and prices, and international student satisfaction.</i>
6	Selly Yantini Saputri & Ridlwan Muttaqin (2023) <i>Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung)</i>	X: <i>Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja</i> Y: <i>Turnover Karyawan</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan <i>google form</i> dan teknik pemilihan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> .	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: Pengaruh secara parsial antara <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Turnover</i> sebesar 4,4% (6) Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover</i> sebesar 10,8% (7) Pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> sebesar 2,7% (8) Pengaruh secara simultan <i>Self Efficacy</i> , Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan sebesar 11,4% dan sisanya 88,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
7	Inta Hartaningtyas Rani ¹ , Jara Hardiyanti Jalih, Lestari Adhi Widyowati (2023)	X: <i>working expectations</i> Y: <i>intention to apply</i>	<i>This study used quantitative and convenience sampling, and</i>	<i>The results showed that working expectations influenced intention to apply for a job,</i>

	<i>Analyzing the impact of working expectations on intention to apply in Indonesia: A study on Gen Z college graduate</i>		<i>non-probability methods.</i>	<i>through direct impact and partial mediation. According to the descriptive statistics, a company's top three priorities for respondents were health insurance, a coaching manager, and job security.</i>
8	Isabel Molwitz1 · Christoph Kemper2 · Katharina Stahlmann3 · (2023) <i>Work expectations, their fulfillment, and exhaustion among radiologists of all career levels: what can be learned from the example of Germany</i>	X: work expectations of radiologists Y: different career levels, their fulfillment, prevalence of exhaustion, and exhaustion-associated factors	<i>This study used quantitative methods</i>	The most frequent expectations were “joy at work” (97%) and a “good working atmosphere” (97%), which were considered fulfilled by at least 78%. The expectation of a “structured residency within the regular time interval” (79%) was more frequently judged fulfilled by senior physicians (83%).
9	Yemima Rossiandy, Rhian Indradewa (2023) <i>The Influence of Self-efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers</i>	X: Self-Efficacy Y: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance	<i>This study used quantitative methods</i>	<i>Some of the findings in this study are that self-efficacy has a direct effect on job satisfaction, motivation and job performance of teachers.</i>
10	Prasetyo Hadi (2023) <i>The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement</i>	X: of self-efficacy Y: employee performance Z: work motivation and work engagement	<i>This study uses quantitative descriptive analysis techniques</i>	<i>The results of the analysis in this study are: (1) self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation mediates positively and significantly the relationship between self-efficacy and employee performance, and (3) work involvement mediates positively and significantly the relationship between self-efficacy and employee performance.</i>
11	Khairunnisa Della Egaputri, Aryana Satrya (2023) <i>Impact Analysis On Perceived Credibility Of Online Job</i>	X: Perceived Credibility Of Online Job Advertisement And Employer Branding Y: Intention To Apply	<i>a quantitative research method was used with Structural Equation Model (SEM) analysis.</i>	<i>In this study, it was concluded that perceived credibility of online job advertisement, employer branding, and organizational</i>

	<i>Advertisement And Employer Branding To Intention To Apply Generation Of Job Seekers With Organizational Attractiveness As Mediating Variable</i>			<i>attractiveness had a positive and significant effect on the intention to apply for generation Z job seekers. Perceived credibility of online job advertisement influences the intention to apply by showing concern on the quality of information in online job advertisements.</i>
12	Citra Indri Septiyani1, Mohammad Fauzan (2023) <i>The Effect Of Work Motivation, Self-Efficiency, And Job Satisfaction On Organizational Commitment(Study At The Semarang City Land Office)</i>	X: <i>Work Motivation, Self-Efficiency, And Job Satisfaction</i> Y: <i>Organizational Commitment</i>	<i>This study uses quantitative descriptive analysis techniques</i>	<i>The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, self-efficacy has a negative and significant effect on organizational commitment and job satisfaction has a positive and insignificant effect on organizational commitment.</i>
13	Ravika Geofanny & Faraz (2023) <i>Employer Branding and E-recruitment Against Interest in Applying for Generation Z Jobs</i>	X: <i>Employer Branding and E-recruitment</i> Y: <i>Applying for Generation Z Jobs</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan <i>employer branding</i> dan <i>e-recruitment</i> secara signifikan memengaruhi minat melamar pekerjaan generasi Z, baik secara parsial ($t=0,000$ dan $t=0,007 < 0,05$) maupun simultan ($F=40,520$; $p=0,000 < 0,05$). Strategi ini direkomendasikan untuk menarik minat generasi Z bekerja dan mengatasi kecenderungan mereka menolak bekerja di perusahaan tertentu.
14	Insany Fitri Nurqamar, Iffah Hafizhah, Sarniati, Sri Ulfa, Nurfadillah, Nur Rahmi. (2022) <i>The Intention of Generation Z to Apply for A Job</i>	X: dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner survey dan teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensi generasi Z dalam melamar pekerjaan dipengaruhi secara signifikan oleh lima faktor: dukungan perusahaan, lingkungan kerja,

		<i>Y: Intention of Generation Z to Apply for A Job</i>	<i>purposive sampling.</i>	fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, dan tidak langsung. Di antara faktor tersebut, kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh dominan dengan nilai tertinggi, yaitu 0,720.
15	David J. Whitneya, Christopher R. Warrena, Jenni Smitha, Milady Arenales a, Stephanie Meyers a, Melissa Devaney, LeeAnn Christian (2021) <i>Work expectations of adults with developmental disabilities</i>	<i>X: Work expectations Y: adults with developmental disabilities</i>	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara.	<i>Results indicated positive work expectations overall. The most common work expected was service and trade work. Competitive employment was expected more frequently than sheltered workshops. While work expectations of service coordinators and those individuals with mild developmental disabilities were closely aligned, a greater distinction in work expectations existed between coordinators and individuals with moderate or severe developmental disabilities.</i>
16	Edmund S. S. Chan, Sammy K. Ho , Flora F. L. Ip1, and Marina W. Y. Wong (2020) <i>Self-efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education</i>	<i>X: Self Efficacy, Work Engagement Y: Job Satisfaction</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner.	<i>Results showed that TAs' self-efficacy is positively related to their job satisfaction through the mediation of work engagement. Implications for an appropriate focus on enhancing TAs' self-efficacy through classroom experiences and training courses are discussed.</i>
17	Reza Syahputra, Prihatin Lumbanraja, Endang Sulistya Rin (2020) <i>Effect of Work Interest, Emotional Intelligence and SelfEfficacy of Achievement of Work Achievement with Work Motivation as Variable Intervening in PT Bank XYZ</i>	<i>X: Work Interest, Emotional Intelligence and SelfEfficacy Y: Work Achievement M: Work Motivation</i>	<i>This type of research is associative quantitative.</i>	<i>The results showed that the variable work interest and emotional intelligence had a positive and significant effect on work performance through motivation as an intervening variable.</i>

18	Chairia, Citra Sukmadilaga, Indri Yuliafitri (2020) Peran Ekspektasi Kinerja, Ekspektasi Usaha, Pengaruh Sosial, dan Kondisi yang Mendukung terhadap Perilaku Pengguna Itqan Mobile yang Dimediasi oleh Niat Perilaku Menggunakannya	X: Ekspektasi Kinerja, Ekspektasi Usaha, Pengaruh Sosial, dan Kondisi yang Mendukung Y: Perilaku Pengguna Itqan Mobile M: Niat Perilaku Menggunakannya	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang dilanjutkan dengan analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Hasil penelitian juga membuktikan bahwa ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial, dan kondisi yang mendukung menunjukkan pengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku pengguna Itqan Mobile yang dimediasi oleh niat perilaku untuk menggunakannya.
----	--	--	---	--

Adapun rangkuman kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu yang saya ambil secara umum, penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pendekatan holistik yang melibatkan aspek-aspek psikologis, organisasi, dan lingkungan kerja penting dalam memahami dan meningkatkan kesiapan kerja dan kepuasan kerja di kalangan Generasi Z. Temuan-temuan ini memberikan dasar yang penting dalam merancang strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia dan menciptakan peluang kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik generasi muda saat ini.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Ekspektasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Ekspektasi kerja

Ekspektasi kinerja didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan individu bahwa penggunaan suatu sistem, teknologi, atau perubahan inovatif akan membantu meningkatkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. Konsep ini mirip dengan istilah *perceived usefulness* pada model perilaku seperti *Technology Adoption Model* (TAM), dimana persepsi kemanfaatan teknologi menjadi faktor utama dalam mempengaruhi adopsi teknologi (Ali and Qaisar 2018).

Menurut Venkatesh and Davis (2000), ekspektasi kinerja dipengaruhi oleh keyakinan bahwa penggunaan sistem informasi dapat memberikan kemudahan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Keyakinan tersebut seringkali muncul melalui pengaruh lingkungan kerja, seperti menyaksikan rekan kerja yang menggunakan sistem informasi dan menunjukkan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ekspektasi kinerja juga dipengaruhi oleh norma sosial dan konteks organisasi.

Teori ekspektasi juga menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk menggunakan sistem atau teknologi baru ketika:

1. Terdapat hubungan yang positif antara usaha dan hasil yang diperoleh.
2. Hasil yang positif menghasilkan timbal balik yang sesuai dengan kebutuhan atau harapan individu.
3. Hasil memuaskan kebutuhan individu yang dianggap penting.
4. Individu memiliki keinginan yang cukup kuat untuk memenuhi kebutuhan tersebut sehingga usaha yang dilakukan menjadi lebih bermakna (Sukmaningtyas, 2010).

Lebih lanjut, menurut Boeree dalam Gayatri Sukmaningtyas (2010), harapan dapat dipahami sebagai perasaan yang tidak pasti, yang muncul karena memikirkan sesuatu yang terjadi di masa depan atau masa lalu, yang terkadang menimbulkan rasa khawatir. Ketika kita mendeteksi adanya potensi kesenangan dalam situasi yang tidak pasti atau merugikan, kita merasakan harapan. Miner menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan untuk berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap harapan yang berkaitan dengan bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas mencerminkan peran dalam organisasi. Organisasi baik pemerintah maupun swasta pasti menggunakan sarana berupa struktur yang dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Astuti Y., 2013).

Ekspektasi kinerja mengacu pada keyakinan individu bahwa penerapan inovasi teknologi dapat memberikan manfaat bagi karir dan pekerjaannya. Kinerja individu diharapkan dapat selaras dengan tujuan organisasi. Ekspektasi kinerja dapat mempengaruhi niat untuk menggunakan sistem informasi, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan seseorang bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan tertentu (Krismadinataa et al., 2018). Kepercayaan ini dianggap penting untuk membangun loyalitas pelanggan dan menjaga hubungan jangka panjang antara pembeli dan penjual (Anderson and Weitz 1989).

2.2.1.2 Ekspektasi Kerja dalam Perspektif Islam

Ekspektasi kerja dalam Islam berakar pada keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan profesional akan mendapatkan balasan sesuai kehendak Allah SWT. Hal ini ditegaskan dalam sebuah hadis:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ الْحَضْرَمِيُّ، ثنا الحسن بن علي الحلواني، ثنا إسماعيل بن أبي أويس، حدثني عمي، عن سعيد بن أبي سعيد، عن عائشة رضي الله عنها، قالت: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (رواه الطبري والبيهقي)

"Sesungguhnya Allah menyukai seseorang yang apabila melakukan sesuatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional)." (HR. Baihaqi).

Konsep ini menggambarkan bahwa seorang Muslim hendaknya bekerja dengan sepenuh hati, memperhatikan kualitas hasil kerja, dan memiliki harapan bahwa Allah akan memberikan balasan yang setimpal. Dalam konteks ekspektasi kerja, nilai-nilai Islam menekankan pentingnya usaha yang optimal serta pengharapan kepada Allah SWT. Selain itu, ekspektasi kerja dalam Islam juga dilandasi oleh keyakinan akan jaminan rezeki dari Allah. Hal ini sebagaimana firman-Nya dalam QS. Hud: 6:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

"Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya."

Ayat ini mengingatkan bahwa meskipun manusia diwajibkan untuk bekerja keras, mereka harus menyadari bahwa hasil akhir, termasuk rezeki, adalah pemberian Allah. Prinsip ini mengajarkan keseimbangan antara usaha maksimal (ikhtiar) dan tawakal (berserah diri kepada Allah).

Dari perspektif *Islamic Work Ethics*, ekspektasi kerja tidak hanya diarahkan pada kepuasan duniawi, tetapi juga pada pencapaian spiritual, yaitu keridhaan Allah SWT. Yusuf al-Qaradawi dalam bukunya *Etika Kerja dalam Islam* menegaskan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh adalah bagian dari ibadah, dan harapan seseorang atas pekerjaannya harus disandarkan pada keimanan kepada Allah. Zakiah Daradjat juga menambahkan bahwa harapan dan motivasi dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara aspek spiritual dan psikologis. Jika seseorang memiliki ekspektasi kerja yang realistis dan dibarengi dengan iman yang kuat, maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, sekaligus menjaga kesehatan mentalnya. Secara keseluruhan, ekspektasi kerja dalam perspektif Islam mencakup usaha maksimal, keyakinan akan jaminan Allah, dan motivasi untuk mencapai tujuan akhir, yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini menjadi landasan penting bagi individu Muslim dalam menjalankan pekerjaan dengan amanah dan tanggung jawab.

2.2.2 Self Efficacy

2.2.2.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Albert Bandura (2015) *Self-efficacy* adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan diperoleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *Self-efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Sedangkan, menurut Griffin et al. (2023) *self-efficacy* adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengerahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah Tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Self-efficacy erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Ghufon dan Risnawati (2014: 7-10) dalam (Hendrastuti 2019) *self-efficacy* dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut:

1. Pengalaman keberhasilan

Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *self-efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

2. Pengalaman orang lain

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan

orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan

3. Persuasi verbal

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan- kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang langsung dialami atau diamati individu.

4. Keadaan fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Adapun fungsi *Self-efficacy* sebagai berikut :

Menurut Albert Bandura (2015) fungsi dari *Self-efficacy* ini adalah sebagai berikut:

1. Menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian untuk mencapai prestasi karir yang maksimal
2. Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala dan masalah-masalah yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi peluang yang harus direbut.
3. Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi seseorang dalam menentukan cara atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi yang baik.
4. Membangun komitmen seseorang terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan yang diembannya.

2.2.2.3 Indikator *Self-efficacy*

Menurut Indrawati (2014) dalam (Khaerana 2020) *self-efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan akan merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Kemampuan yang lebih baik dari orang lain, karyawan akan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, karyawan memahami prosedur kerja serta tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan
3. Tantangan akan pekerjaan, karyawan merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
4. Karyawan selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2.4 *Self-efficacy* Dalam Islam

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dari dirinya dalam menyelesaikan masalah atau aktifitas tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Keyakinan akan kemampuan ini dipengaruhi oleh dimensi dan faktor yang mempengaruhi Efikasi diri dari dalam diri seseorang. *Self-efficacy*, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, merupakan konsep penting dalam psikologi. Dalam perspektif Islam, konsep ini selaras dengan keyakinan terhadap potensi manusia yang dianugerahkan oleh Allah SWT serta sikap optimisme yang bersandar pada keimanan. Salah satu ayat Al-Qur'an yang menggambarkan konsep *self-efficacy* adalah firman Allah dalam QS. Yusuf: 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan."

Ayat ini menunjukkan kepercayaan diri Nabi Yusuf terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengelola sumber daya Mesir pada masa krisis. Keyakinan ini bukan semata-mata didasarkan pada kemampuannya, tetapi juga pada keimanannya kepada Allah SWT yang memberikan kemampuan tersebut. Sikap seperti ini dapat dijadikan teladan dalam membangun *self-efficacy*, yakni memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dengan tetap bersandar kepada Allah SWT. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dalam Shahih Muslim, Kitab al-Qadr (Kitab Takdir), Hadis No. 2664. Diriwayatkan dari Yahya bin Ayyub, Qutaibah, dan Ibnu Hujr, dari Isma'il bin Ja'far, dari al-'Ala' bin 'Abdurrahman, dari ayahnya, dari Abu Hurairah رضي الله عنه, dari Rasulullah, beliau bersabda:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، اِحْرَصْ عَلَى
مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا، كَذَا
وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ، وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ (لَوْ) تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah. Namun pada masing-masing ada kebaikan. Bersungguh-sungguhlah terhadap hal yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan jangan lemah! Jika engkau tertimpa sesuatu, maka janganlah engkau berkata: 'Seandainya aku melakukan begini dan begitu...'. Tetapi katakanlah: 'Ini sudah takdir Allah, dan apa yang Dia kehendaki pasti terjadi.' Karena sesungguhnya kata 'seandainya' membuka pintu godaan setan."

Hadis ini menegaskan pentingnya menjadi mukmin yang kuat, baik secara fisik, mental, maupun spiritual. Kekuatan ini meliputi keyakinan diri untuk bertindak sesuai dengan kemampuan yang telah Allah berikan. Dalam konteks *self-efficacy*, hadis ini mendorong umat Islam untuk percaya pada kemampuan yang dimiliki, sekaligus terus meningkatkan kapasitas diri agar dapat memberikan kontribusi terbaik.

Dalam perspektif psikologi Islam, manusia diciptakan dengan berbagai potensi yang dapat dikembangkan melalui usaha dan ikhtiar. Konsep ini juga sejalan dengan pandangan Al-Ghazali dalam bukunya *Ihya Ulumuddin*, yang menekankan bahwa setiap manusia dikaruniai akal dan kemampuan untuk berusaha, yang merupakan bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT. Tawakal, menurut Imam Al Ghazali (1963), bukan berarti menyerah tanpa usaha, tetapi melibatkan keyakinan bahwa hasil akhir adalah ketentuan Allah SWT setelah usaha maksimal dilakukan. Dengan demikian, *self-efficacy* dalam Islam mencakup keyakinan akan kemampuan diri, dimana seorang Muslim

didorong untuk mengenali potensi dan kemampuan yang dimilikinya sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah. Selain itu, kegigihan dalam berusaha juga diwujudkan melalui ihsan dalam bekerja, sebagaimana sabda Rasulullah: “*Allah mencintai seseorang yang jika bekerja, ia bekerja dengan ihsan (tekun dan profesional).*” *Self-efficacy* dalam Islam tidak hanya bertumpu pada keyakinan diri tetapi juga didukung oleh doa dan tawakal.

Dalam Islam, *self-efficacy* dapat menjadi salah satu cara untuk mewujudkan kehidupan yang lebih produktif dan penuh keberkahan. Keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong seseorang untuk berkontribusi secara maksimal dalam bidang pekerjaannya. Dengan menginternalisasi ajaran Islam tentang potensi diri, seperti yang dicontohkan Nabi Yusuf dan dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW, seorang Muslim dapat mencapai kesuksesan dunia dan akhirat. *Self-efficacy* dalam perspektif Islam merupakan integrasi antara keyakinan terhadap kemampuan diri dan keimanan kepada Allah SWT. Ayat-ayat Al-Qur'an, hadis Nabi, serta pandangan dari psikolog Muslim seperti Zakiah Daradjat menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk percaya pada potensi diri, bekerja keras, dan bersandar kepada Allah dalam segala upaya. Hal ini menjadikan *self-efficacy* bukan hanya konsep psikologi, tetapi juga bagian dari akhlak Islam yang mulia.

2.2.3 Personal Motivation

2.2.3.1 Pengertian Personal Motivation

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Istilah ini berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti tenaga pendorong atau daya yang menyebabkan terjadinya suatu tindakan atau perilaku. Dalam konteks psikologi, motivasi dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Notoatmodjo (2007) menjelaskan bahwa motivasi ialah dorongan internal yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku. Sedangkan Supriyono (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang memicunya untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Robbins (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (1995), motivasi adalah rangsangan atau dorongan yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja, dengan setiap dorongan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Wibowo (2016) menambahkan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang mendorong perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan.

Dengan demikian, motivasi merupakan faktor utama yang mendorong tindakan manusia. Dalam dunia kerja, motivasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi. Pekerjaan yang dilakukan dengan rasa senang dan motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan terpaksa. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi pekerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan kepuasan.

2.2.3.2 Teori Motivasi

1. A. H. Maslow (2020) memperkenalkan sebuah teori motivasi yang dikenal dengan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki atau tingkatan tertentu, sebagai berikut:
 - a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, seperti makan, minum, tempat tinggal, udara, dan kebutuhan biologis lainnya.
 - b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan
Merupakan kebutuhan untuk merasa aman dari ancaman, seperti kecelakaan atau bahaya, serta perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c) Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs Orbelongingness*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, termasuk memiliki teman, berinteraksi, dicintai dan mencintai, serta diterima di lingkungan kerja dan masyarakat.
 - d) Kebutuhan Penghargaan atau Status (*Esteem or Status Needs*)
Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dihargai dan diakui atas prestasi yang dicapai, baik oleh rekan kerja maupun masyarakat sekitar, serta memiliki rasa percaya diri.
 - e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization*)

Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi maksimal seseorang dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan secara optimal untuk mencapai hasil yang luar biasa dalam bekerja.

Teori Maslow menggambarkan bahwa manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan dasar terlebih dahulu sebelum beranjak ke kebutuhan yang lebih tinggi dalam hirarki.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi dari McClelland

Menurut McClelland (dalam Donni J.P, 2016), motivasi manusia dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis kebutuhan utama:

a) Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement/N-Ach*).

Kebutuhan ini merefleksikan dorongan untuk menyelesaikan masalah dan tanggung jawab dalam mencapai prestasi tertentu. Individu dengan kebutuhan ini memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan pribadi.

b) Kebutuhan akan Kekuasaan (*N-Pow*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk mendapatkan otoritas atau kekuasaan dan mempengaruhi orang lain. Individu dengan kebutuhan ini cenderung berfokus pada kontrol dan pengaruh dalam lingkungan sosial dan pekerjaan.

c) Kebutuhan akan Afiliasi (*N-Affil*)

Dorongan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung menikmati interaksi sosial dan menghindari tindakan yang dapat merugikan orang lain.

3. Teori Dua Faktor

Herzberg, Mausner, and Syderman (1970) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan Teori Dua Faktor, yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ke dalam dua kategori:

a) Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor ini bersifat intrinsik, berasal dari dalam diri individu, dan mempengaruhi kepuasan kerja. Contoh faktor motivasi meliputi:

- Tanggung jawab pekerjaan.
- Pencapaian kesuksesan.
- Kesempatan untuk berkembang.
- Kemajuan karier.

- Pengakuan dari orang lain.
- Faktor Kebersihan atau Pemeliharaan.

b) Faktor-faktor ini bersifat ekstrinsik, berasal dari luar diri individu, dan berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja. Contoh faktor kebersihan meliputi:

- Status karyawan dalam organisasi.
- Hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
- Sistem pengawasan yang ada.
- Kebijakan organisasi dan sistem administrasi.
- Kondisi kerja dan sistem imbalan.

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja didorong oleh faktor motivasi, sedangkan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor hygiene. Kedua faktor ini bekerja secara terpisah, namun saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Faktor Ekstrinsik atau Fisik Faktor ini merujuk pada dorongan yang muncul karena kebutuhan fisik, seperti kebutuhan jasmani, materi, atau hal-hal yang terkait dengan lingkungan sekitar. Kondisi fisik lingkungan, seperti tempat kerja yang nyaman, serta kondisi kesehatan dan usia individu, juga memengaruhi motivasi. Selain itu, faktor sosial seperti tekanan dari masyarakat, kebijakan organisasi, dan regulasi tertentu dapat turut berperan.
2. Faktor Keturunan atau Herediter Faktor ini berhubungan dengan aspek bawaan dari individu yang diperoleh melalui keturunan. Misalnya, bakat atau kecenderungan tertentu yang diwariskan secara genetis dapat menjadi elemen yang memengaruhi motivasi seseorang.
3. Faktor Intrinsik Faktor intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini biasanya timbul ketika seseorang melakukan tindakan yang dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, sehingga menghasilkan rasa puas. Elemen-elemen intrinsik meliputi kepribadian, intelegensi, minat, bakat, kebiasaan, kemauan, semangat, antusiasme, dan kesadaran diri.

4. Fasilitas atau Kemudahan Motivasi juga dapat meningkat karena adanya fasilitas yang mendukung aktivitas individu. Fasilitas yang nyaman dan memadai, seperti alat kerja atau lingkungan yang kondusif, memberikan rasa nyaman dan memudahkan seseorang dalam mencapai tujuan.
5. Faktor Psikososial Menurut (Robbins 2016), hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja atau sosial dapat meningkatkan motivasi. Dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan atasan, serta budaya organisasi yang inklusif, juga berkontribusi pada semangat individu untuk mencapai tujuan.
6. Faktor Penghargaan Deci dan Ryan (1985) dalam (Ilmu et al. n.d.) melalui teori *Self-Determination* menyebutkan bahwa pemberian penghargaan, baik berupa apresiasi verbal maupun insentif material, mampu meningkatkan motivasi seseorang, khususnya untuk tugas-tugas yang memiliki makna personal.

2.2.3.4 Indikator Motivasi

Dananjaya dan Rasmini (2019) mengungkapkan indikator personal motivation meliputi kecepatan dan antusias dalam mengerjakan sesuatu, Keterlibatan yang tinggi terhadap tugas, Dorongan kuat untuk bersaing. Sedangkan penelitian Adha, Qomariah, and Hafidzi (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian energi pendorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, terintegrasi, dan mampu berkolaborasi untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi menjadi elemen utama yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa indikator motivasi kerja yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, merupakan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang tersedia di tempat kerja. Fasilitas ini bertujuan untuk mempermudah penyelesaian tugas, seperti perlengkapan kantor yang mendukung.
2. Kebutuhan Rasa Aman, meliputi kebutuhan akan perlindungan terhadap rasa aman secara fisik maupun psikologis, stabilitas, ketergantungan, serta kebebasan dari ancaman yang menimbulkan rasa takut, cemas, atau bahaya.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan interaksi yang harmonis dan kerja sama yang baik antarindividu dalam lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan ini terjadi secara kolektif melalui hubungan sosial yang positif.

4. Kebutuhan Penghargaan, merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian yang diraih, seperti status, perhatian, reputasi, atau kehormatan yang diberikan oleh lingkungan kerja.
5. Kebutuhan Dorongan untuk Mencapai Tujuan, mengacu pada kebutuhan akan motivasi dan dukungan untuk mencapai target atau hasil tertentu, misalnya dorongan dari atasan untuk meningkatkan performa kerja.

2.2.3.5 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam merupakan dorongan internal yang dilandasi oleh nilai-nilai agama untuk bekerja dengan baik dan mencapai ridha Allah SWT. Islam memandang bahwa bekerja tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Hadis ini diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari dalam *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Buyu' (Kitab Jual Beli), Hadis No. 2072. Diriwayatkan dari Adam bin Abi Iyas, dari Syu'bah, dari Hisyam bin Zaid, dari Anas bin Malik رضي الله عنه, dari Rasulullah ﷺ, beliau bersabda::

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ، وَإِنْ نَبِيَ اللَّهُ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

"Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangannya sendiri." (HR. Bukhari).

Hadis ini menekankan pentingnya usaha dan kerja keras dalam mencari nafkah yang halal. Dalam pandangan Islam, seseorang yang bekerja keras dengan niat yang benar akan mendapatkan keberkahan dari Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat. Selain itu, Allah SWT juga berfirman dalam (QS. Al-Qashash: 77):

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

"Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam mendorong keseimbangan antara usaha untuk kebutuhan dunia dan akhirat. Seorang Muslim yang bekerja dengan sungguh-sungguh tidak hanya berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan duniawinya, tetapi juga memperkuat posisinya dalam kehidupan akhirat. Menurut Imam Al Ghazali

(1963), bekerja memiliki nilai ibadah jika memenuhi beberapa syarat, yaitu niat yang ikhlas, cara yang halal, dan tujuan yang bermanfaat. Al-Ghazali juga menekankan pentingnya akhlak dalam bekerja, seperti menjaga amanah, menghindari tipu daya, dan memberikan pelayanan terbaik. Sementara itu, dalam Islam, bekerja merupakan bagian dari upaya memenuhi kewajiban sebagai hamba Allah sekaligus sebagai bentuk ibadah. Penelitian Umiyarzi (2021) mengemukakan bahwa bekerja dengan niat yang tulus untuk mencari rezeki yang halal dan bermanfaat tidak hanya memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan individu, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial seorang muslim. Dalam Islam, mencari rezeki yang halal adalah wajib hukumnya, dan kegiatan bekerja dianggap sebagai bentuk pengabdian kepada Allah jika dilakukan dengan cara yang benar dan tidak bertentangan dengan syariah.. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam berakar pada keyakinan bahwa bekerja adalah bentuk ketaatan kepada Allah, selama dilandasi dengan niat yang benar, cara yang halal, dan tujuan yang membawa manfaat. Motivasi ini tidak hanya memberikan manfaat duniawi tetapi juga menjadi bekal untuk kehidupan akhirat.

2.2.4 *Intention to apply*

2.2.4.1 Pengertian *Intention to Apply*

Perilaku individu menunjukkan variasi, termasuk dalam dorongan untuk mencapai tujuan. Keinginan dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi tindakan individu. Tingkat keinginan dan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan mencerminkan seberapa besar dorongan tersebut. Semakin kuat keinginan seseorang untuk meraih sesuatu, semakin besar pula usaha yang akan dikerahkan (Ajzen 2022).

Salah satu teori yang membahas perilaku manusia adalah *Theory of Reasoned Action* yang diperkenalkan oleh Fishbein dan Ajzen. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu merupakan hasil dari proses kognitif yang rasional. Faktor-faktor seperti keinginan, keyakinan, sikap, dan perilaku saling memengaruhi tindakan seseorang. Di antara faktor-faktor tersebut, keinginan menjadi yang paling berpengaruh dalam menentukan perilaku. Oleh karena itu, untuk memahami tindakan seseorang, penting untuk terlebih dahulu memahami keinginan individu tersebut.

Intention to apply merujuk pada ketertarikan terhadap suatu posisi pekerjaan, yang dimulai dengan upaya mencari informasi tentang lowongan kerja (Barber 2015). Dalam proses pencarian kerja, calon karyawan biasanya memiliki standar atau kriteria tertentu yang dianggap ideal untuk perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi proses ini meliputi citra merek perusahaan, kebutuhan sosial secara psikologis, dan faktor sosial seperti rekomendasi dari kerabat terdekat (Barber 2015).

2.2.4.2 Dimensi *Intention to apply*

Highhouse, Brooks, and Gregarus (2009) merumuskan tiga dimensi pengukuran minat melamar pekerjaan yang dapat menggambarkan bagaimana pelamar menilai dan tertarik pada suatu perusahaan. Berikut adalah dimensi-dimensi tersebut, disertai dengan penjelasan lebih lanjut:

1. Daya Tarik Umum (*General Attractiveness*)

Dimensi ini berkaitan dengan persepsi keseluruhan pelamar terhadap perusahaan, di mana perusahaan dipandang sebagai tempat yang menarik dan baik untuk bekerja. Dalam hal ini, faktor-faktor seperti budaya perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang menjadi elemen-elemen yang mempengaruhi daya tarik tersebut. Perusahaan yang memiliki citra positif akan lebih mampu menarik perhatian pelamar karena mereka merasa perusahaan tersebut memberikan nilai lebih bagi kesejahteraan pribadi dan profesional mereka.

2. Minat Terhadap Perusahaan (*Intentions to Pursue*)

Dimensi ini lebih spesifik terhadap sejauh mana pelamar tertarik untuk melanjutkan proses rekrutmen dengan perusahaan tersebut. Ini mencakup kesediaan pelamar untuk menerima tawaran kerja, menjadikan perusahaan sebagai pilihan utama dalam karier mereka, serta kesiapan untuk berpartisipasi dalam wawancara dan proses seleksi lainnya. Faktor-faktor seperti kesesuaian nilai pribadi dengan nilai perusahaan, serta persepsi terhadap peluang karier yang ditawarkan, memainkan peran penting dalam memotivasi pelamar untuk melanjutkan proses aplikasi.

3. Prestise (*Prestige*)

Dimensi ini berkaitan dengan citra perusahaan sebagai pemberi kerja yang memiliki reputasi baik dan bergengsi. Pelamar cenderung merasa bangga

bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi tinggi di industri atau masyarakat. Hal ini dapat mencakup prestise perusahaan yang dikenal karena kualitas produknya, kontribusi terhadap masyarakat, atau statusnya dalam pasar kerja. Bagi banyak pelamar, bekerja di perusahaan bergengsi memberikan rasa pengakuan dan kebanggaan, yang memotivasi mereka untuk melamar dan berkomitmen dalam pekerjaan tersebut.

2.2.4.3 *Intention to apply* dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, niat memiliki kedudukan yang sangat penting dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang individu. Hal ini selaras dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari dalam *Shahih al-Bukhari, Kitab Bad' al-Wahyi* (Permulaan Wahyu), Hadis No. 1. Diriwayatkan dari Al-Humaydi 'Abdullah bin Zubair, dari Sufyan bin 'Uyainah, dari Yahya bin Sa'id al-Ansari, dari Muhammad bin Ibrahim at-Taymi, dari 'Alqamah bin Waqqas al-Laitsi, dari Umar bin al-Khattab رضى الله عنه, dari Rasulullah, beliau bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ.

“*Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya, sedangkan setiap orang akan mendapatkan sesuai dengan yang diniatkannya. Maka, barangsiapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barangsiapa yang hijrahnya kepada dunia yang ingin diraih atau wanita yang ingin dinikahi maka hijrahnya kepada apa yang dia berhijrah kepadanya.*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis ini mengajarkan bahwa niat menjadi faktor utama dalam menilai sebuah tindakan. Niat untuk melamar pekerjaan (*intention to apply*) dalam konteks ini sangat penting, karena tidak hanya sebatas tindakan fisik semata, tetapi juga merupakan ekspresi dari tujuan yang lebih tinggi, yaitu mencari rezeki yang halal, memberikan manfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat, serta sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Ketika seseorang memiliki niat yang baik dalam melamar pekerjaan, seperti untuk menciptakan kemaslahatan (manfaat) bagi dirinya dan orang lain, maka niat tersebut akan dihitung sebagai amal yang bernilai di sisi Allah. Lebih jauh, Islam mengajarkan bahwa pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai kewajiban duniawi, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai pahala. Dalam Surah At-Taubah: 105, Allah berfirman,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُُرُّدُونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Ayat ini menggarisbawahi bahwa pekerjaan adalah bentuk amal yang harus dilakukan dengan niat yang benar, untuk tujuan yang baik, dan dengan kesungguhan. Pekerjaan bukan hanya sarana untuk memperoleh keuntungan pribadi, tetapi juga sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah dengan cara yang benar dan penuh tanggung jawab.

Kholis (2003) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa etika kerja dalam Islam sangat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip moral dan spiritual yang tinggi. Islam menekankan pentingnya kerja keras, jujur, dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan niat yang benar, setiap pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi ibadah yang mendatangkan ridha Allah. Hal ini mencakup niat dalam melamar pekerjaan, di mana setiap individu yang berniat untuk bekerja dan melamar pekerjaan dengan tujuan yang baik, akan mendapatkan keberkahan dari Allah, karena setiap usaha yang dilakukan dengan niat yang benar akan dihitung sebagai ibadah.

Selain itu, Hamka and Shihab (2010) menjelaskan bahwa kerja adalah bagian dari ibadah yang dapat menuntun umat Islam kepada kehidupan yang lebih berkah. Kerja tidak hanya terkait dengan aspek finansial atau material semata, tetapi juga mencakup aspek spiritual, yaitu dengan menjaga niat yang benar dalam setiap tindakan yang dilakukan, termasuk dalam niat untuk melamar pekerjaan. Niat yang tulus dan dilandasi dengan prinsip-prinsip Islam, seperti keikhlasan, kesabaran, dan ketekunan, akan menghasilkan pekerjaan yang tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi masyarakat luas. Dengan demikian, *intention to apply* atau niat untuk melamar pekerjaan dalam perspektif Islam harus dilihat sebagai suatu tindakan yang tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga untuk meraih ridha Allah. Niat yang baik, didasari dengan prinsip kerja yang Islami, akan membuat setiap pekerjaan yang dilakukan menjadi bernilai ibadah dan dapat membawa manfaat yang besar, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan ekspektasi kerja terhadap *intention to apply*

Ekspektasi pekerjaan mengacu pada sejauh mana individu memiliki harapan tertentu terkait pekerjaan yang mereka inginkan, termasuk aspek-aspek seperti gaji, jenjang karir, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Teori Ekspektasi Vroom (1964), ekspektasi individu terhadap hasil yang diharapkan dapat mempengaruhi tingkat usaha dan keputusan yang diambil. Dalam konteks Gen Z tingkat akhir, ekspektasi pekerjaan yang tinggi terhadap pekerjaan pertama dapat mendorong niat untuk melamar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Choi, Park, and Sohn (2021) menunjukkan bahwa ekspektasi terhadap pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu meningkatkan niat untuk melamar pekerjaan tertentu. Dengan demikian, semakin positif ekspektasi Gen Z terhadap peluang kerja, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk melamar pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dikaitkan dengan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi.

2.3.2 Hubungan *self-efficacy* terhadap *intention to apply*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu (Bandura 1986). Dalam konteks pencarian kerja, Gen Z dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri bahwa dirinya mampu memenuhi persyaratan kerja, sehingga meningkatkan intensi untuk melamar.

Penelitian Sheu and Phrasavath (2019) dalam *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan karir. Gen Z yang merasa yakin dengan kompetensi yang dimiliki akan lebih mungkin untuk mencari dan melamar pekerjaan, karena mereka percaya bahwa mereka dapat bersaing dengan kandidat lainnya. Selain itu, *self-efficacy* juga dapat mengurangi kecemasan atau ketakutan akan penolakan, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk melamar pekerjaan.

2.3.3 Hubungan ekspektasi kerja terhadap Personal motivation dan *intention to apply*

Ekspektasi kerja meliputi harapan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji yang adil, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Harapan yang realistis dan positif dapat meningkatkan motivasi kerja, karena individu merasa lebih yakin bahwa usaha yang dilakukannya akan membuahkan hasil yang sesuai dengan harapannya.

Kamarullah and Hidayanti (2024), menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, ekspektasi kerja yang positif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi personal, terutama pada Gen Z tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Personal motivation adalah dorongan internal yang memengaruhi individu untuk memilih, memulai, dan mempertahankan perilaku kerja tertentu. Hal ini seringkali menjadi faktor pendorong utama dalam pengambilan keputusan karier, termasuk niat untuk melamar.

Selain itu, penelitian Sheu and Phrasavath (2019) dalam *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menunjukkan bahwa motivasi seseorang berkontribusi secara signifikan terhadap intensi untuk menekuni karir tertentu. Motivasi yang tinggi meningkatkan keyakinan seseorang akan potensi mereka untuk sukses, sehingga memperkuat niat untuk melamar pekerjaan yang diinginkan.

2.3.4 Hubungan *self-efficacy* terhadap Personal motivation dan *intention to apply*

Self-efficacy, menurut A. Bandura (1986), adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu. Keyakinan ini dapat mempengaruhi bagaimana individu mengatur usaha mereka, beradaptasi dengan tantangan, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. *Self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk mencapai tujuan mereka, karena mereka percaya bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang positif.

Self-efficacy memainkan peran penting karena individu yang merasa yakin akan kemampuannya cenderung menunjukkan komitmen dan usaha yang lebih besar dalam bekerja. Mereka akan melihat tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan yang dapat mereka atasi, bukan sebagai rintangan yang menghalangi. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin merasa cemas atau tidak mampu, yang dapat menurunkan tingkat motivasi mereka di tempat kerja.

Fajri, Wijaya, and Pratama (2024), *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan diri yang kuat (*self-efficacy*) berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan keefektifan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja meningkat. Selain itu, penelitian Satria (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy*

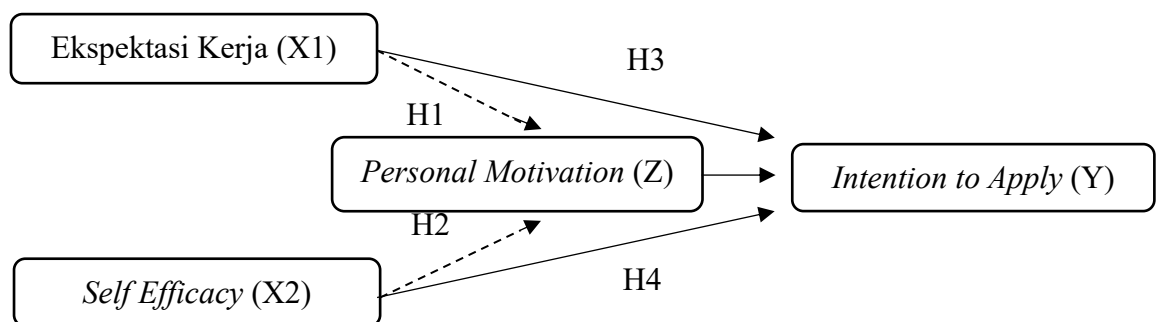
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerjanya. Dengan demikian, *self-efficacy* yang tinggi dapat memperkuat motivasi personal, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, karena karyawan merasa lebih mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hierarki Kebutuhan Maslow, individu akan terdorong untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi. Dalam konteks pencarian kerja, Gen Z tingkat akhir yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mungkin untuk melamar pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini diperkuat oleh penelitian Srinadi and Supartha (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* yang merupakan kebalikan dari *intention to apply*. Motivasi yang tinggi cenderung menurunkan *intention to quit*, sehingga dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja yang tinggi juga akan meningkatkan *intention to apply for a job*.

2.4 Model Hipotesis

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antara Ekspektasi Kerja Dan *Self-efficacy* terhadap *Intention to apply* di mediasi Personal motivation, berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian terdahulu.

Gambar 2. 1 Model Hipotesis penelitian



Hipotesis

- H1. Ekspetasi Kerja berpengaruh positif terhadap *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.
- H2. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.
- H3. *Personal Motivation* memediasi hubungan antara ekspektasi kerja dan *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.
- H4. *Personal Motivation* memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *intention to apply* pada Gen Z di Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Asosiatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Populasi pada penelitian ini adalah Generasi Z dari 5 Kecamatan di Kota Malang yaitu Blimbing, Kedungkandang, Klojen, Lowokwaru dan Sukun.

3.3.2 Teknik Sampling

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian yaitu Gen Z di kota Malang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara memilih responden berdasarkan

beberapa kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berusia 18-27 tahun (kategori Generasi Z).
- 2) Berdomisili di Kota Malang.
- 3) Sedang mencari pekerjaan atau pernah melamar pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Selain itu, jika jumlah responden masih belum memenuhi kebutuhan penelitian, maka dapat dilakukan teknik snowball sampling. Pada teknik ini, responden awal yang memenuhi kriteria akan diminta untuk menyebarkan kuesioner kepada orang lain yang juga memenuhi kriteria survei.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendekatan Hair et al. (2010), yang mengemukakan bahwa dalam *analisis structural equation model (SEM)*, jumlah sampel yang disarankan adalah 5-10 kali jumlah indikator dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 13 indikator sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 65 responden (13 indikator dikalikan 5) untuk mencapai hasil analisis yang lebih akurat.

3.4 Data dan Jenis Data Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data ini asalnya dari responden dalam penyebaran kuesioner *online*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh merupakan hasil dari pengamatan secara langsung dengan cara memberikan kuesioner melalui *google form* kepada 65 responden.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2013) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa kuesioner ialah teknik untuk mengumpulkan data yang diterapkan dengan menjawab serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Kuesioner bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan terbuka dan tertutup. Peneliti menerapkan kuesioner pertanyaan tertutup yang diberikan pada Gen Z akhir jurusan manajemen UIN Malang. Teknik yang digunakan oleh peneliti, yakni melalui penyebaran kuesioner.

3.5 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013) operasional variabel ialah suatu variabel berbentuk apapun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh informasi serta menarik kesimpulan darinya. Peneliti menerapkan dua variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Bebas, Sugiyono (2013) memaparkan, variabel ini ialah sebuah variabel yang dijadikan sebab berubahnya dan adanya variabel terikat. Variabel bebas yang diterapkan yaitu Ekspetasi Kerja (X1) dan *Self-efficacy* (X2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*), Sugiyono (2013) menjelaskan variabel terikat mendapat pengaruh dan dijadikan akibat sebab ada variabel bebas. Variabel terikatnya yang digunakan ialah *Intention to apply* (Y).
3. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*), menurut Sugiyono (2013) merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah motivasi kerja (Z).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Ekspetasi Kerja	Keyakinan terhadap Kemanfaatan Teknologi	Seberapa besar individu percaya bahwa sistem/teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja.	Anderson and Weitz (1989) ; Purnomo et al (2023)
		Persepsi bahwa teknologi memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas.	

	Norma Sosial dan Konteks Organisasi	Pengaruh lingkungan kerja terhadap adopsi teknologi	
		Dorongan dari organisasi atau rekan kerja dalam menggunakan sistem baru.	
	Hubungan Usaha dan Hasil (Effort-Performance Expectancy)	Seberapa besar usaha yang dilakukan berbanding lurus dengan hasil yang diperoleh.	
		Persepsi bahwa hasil positif dari penggunaan teknologi sesuai dengan harapan individu.	
Self Efficacy	Pengalaman Keberhasilan	Saya merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas setelah berhasil menyelesaikan tugas serupa sebelumnya.	Hendrastuti (2019); Hariyati et al. (2022)
		Kegagalan dalam suatu tugas membuat saya ragu terhadap kemampuan saya.	
	Pengalaman Orang lain	Melihat orang lain dengan kemampuan yang mirip dengan saya berhasil dalam suatu tugas membuat saya yakin bahwa saya juga bisa melakukannya.	
		Jika saya melihat orang lain gagal dalam suatu tugas, saya menjadi ragu apakah saya bisa melakukannya dengan baik.	

	Persuasi Verbal	Ketika seseorang memberi saya dorongan dan bimbingan, saya merasa lebih yakin untuk mencoba hal baru.	
		Saya cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas setelah mendapatkan kata-kata motivasi dari orang lain.	
	Keadaan Fisiologis	Ketika saya merasa tegang atau cemas, saya menjadi kurang yakin dengan kemampuan saya.	
		Jika saya merasa tenang dan nyaman, saya lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan.	
Personal Motivation	kecepatan dan antusias dalam mengerjakan sesuatu,	Saya memiliki antusias yang cukup terhadap tugas yang harus saya kerjakan	Dananjaya dan Rasmini (2019); Nuraini et al. (2021).
		Saya mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	
	Keterlibatan yang tinggi terhadap tugas	Saya senantiasa terlibat dalam aktivitas tugas.	
		Saya menyukai tugas yang dibebankan kepada saya	
	Dorongan kuat untuk bersaing	Saya memiliki teman atau keluarga yang mendukung saya secara emosional.	

		Saya memiliki teman atau keluarga yang mendukung saya untuk senantiasa bersaing menghadapi tantangan.	
<i>Intention to apply</i>	Daya Tarik Umum	Saya merasa perusahaan ini adalah tempat kerja yang menarik.	(Highhouse, Brooks, and Gregarus 2009)
		Lingkungan kerja di perusahaan ini terlihat nyaman dan mendukung.	
	Minat Terhadap Perusahaan	Saya tertarik untuk melanjutkan proses rekrutmen dengan perusahaan ini.	
		Jika diberikan kesempatan, saya bersedia menerima tawaran kerja dari perusahaan ini.	
	Prestise	Saya merasa bangga jika dapat bekerja di perusahaan ini.	
		Perusahaan ini memiliki reputasi yang baik sebagai tempat kerja.	

3.6 Skala Pengukuran

Penilaian kuesioner atas tanggapan responden menggunakan skala likert. Pendapat Sugiyono (2013) skala ini bisa diterapkan sebagai pengukuran pendapat, sikap dan pandangan orang atau sekelompok orang mengenai peristiwa sosial. Dari skala ini, maka variabelnya akan diubah menjadi indikator, setelah itu indikator-indikator dibentuk menjadi konsensus sebagai pembuatan item instrument yang berbentuk pertanyaan dan pernyataan. Berikut ini instrumen skala likert berupa pernyataan.

Tabel 3. 2 Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Metode Analisis Data

Supriyanto & Maharani (2013) menyatakan bahwa analisis data dilakukan setelah semua responden terkumpul. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data partial least square (PLS). Menurut Supriyanto & Maharani (2013:94), PLS merupakan metode yang sangat kuat karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak memerlukan banyak asumsi, dan ukuran sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten. Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa ada lima tahapan dalam menganalisis PLS, diantaranya yaitu:

1. Konseptualisasi Model (Inner Model dan Outer Model)
2. Menentukan Metode Analisis Alogartm
3. Menentukan Metode Resampling
4. Menggambar Diagram Jalur
5. Evaluasi Model

3.7.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan deskripsi tentang kaitan antara variabel yang tidak teramati (laten) dengan indikator yang menentukan ciri dari suatu konstruk dengan variabel yang dapat diamati (manifest). Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel seperti reward, punishment, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai mediasi yang bersifat reflektif pada indikator-indikator variabelnya

3.7.1.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran suatu konstruk harus memiliki keterkaitan yang signifikan dengan pengukuran lainnya. Dalam PLS, uji validitas konvergen menggunakan loading faktor, yaitu korelasi antara skor/item dari komponen dengan skor konstruk. Loading faktor ini digunakan untuk mengevaluasi indikator-

indikator yang mengukur konstruk. Nilai validitas konvergen diperoleh dari nilai loading faktor antara variabel laten dan indikatornya, dimana nilai yang diharapkan adalah $> 0,7$ atau minimal 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor. (Ghozali & Latan, 2015:74)

3.7.1.2 Validitas Diskriminan

Menurut Jogiyanto (2011:71) dalam (Hamid & Anwar, 2019:42) Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai cross loading. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 (Ghozali & Latan, 2015:74). Menurut Chin, Gopal, & Salinsbury dalam Jogiyanto, (2011:71), model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

3.7.1.3 Construct Reliability

Construct reliability merupakan pengukuran reliabilitas dari sebuah variabel laten. Untuk menentukan reliabilitas tersebut, dapat digunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Jika nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,8, maka dapat dikatakan bahwa reliabilitasnya tinggi hingga mencapai 93%, sedangkan untuk nilai Cronbach's Alpha, diharapkan nilainya lebih besar dari 0,6. Jika nilai Cronbach's Alpha atau Composite Reliability lebih besar dari 0,7, maka dapat dikatakan bahwa prediktor tersebut memiliki reliabilitas yang baik dalam penelitian confirmatory, namun nilai $>0,6$ juga dapat diterima dalam penelitian explanatory.

3.7.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk melakukan pengujian struktural dan hipotesis, digunakan output model SmartPLS dengan cara menaksir koefisien di jalur dan nilai t statistik pada level signifikansi 0.05. Terdapat dua tahap dalam pengujian hubungan antar variabel, yaitu pengujian koefisien jalur langsung dan tidak langsung. (Supriyanto & Maharani, 2019)

A. R-Square

Dalam mengevaluasi sejauh mana konstruk eksogen dapat menjelaskan variasi pada konstruk endogen, digunakan koefisien determinasi (R-Square). Koefisien determinasi (R-Square) memiliki nilai antara 0 hingga 1. Sebuah model dianggap kuat jika nilai R-Square $> 0,75$, moderat jika nilai R-Square antara 0,50

hingga 0,75, dan lemah jika nilai R-Square antara 0,25 hingga 0,50. (Hair & Sarstedt, 2011).

B. F-Square

Nilai *f-square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel dalam penelitian, terutama dalam analisis regresi atau *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Nilai ini membantu menentukan apakah suatu variabel independen memiliki dampak kecil, sedang, atau besar terhadap variabel dependen. Berdasarkan Cohen (1988), nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *f-square*, semakin besar pula pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam model penelitian.

C. Path Coefficient

Path coefficient membantu dalam memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta apakah pengaruh tersebut bersifat memperkuat atau melemahkan hubungan di dalam model penelitian. Nilai path coefficient berkisar antara -1 hingga 1, di mana semakin mendekati -1 atau 1, semakin kuat hubungan antara variabel tersebut (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.3 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi atau intervening dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh (Sobel 1986) dan dikenal dengan *Sobel Test* (Sugiyono 2013). Uji Sobel ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Y melalui variabel M. Pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan jalur X ke M (disebut koefisien **a**) dengan jalur M ke Y (disebut koefisien **b**) yang menghasilkan koefisien **ab**.

Koefisien **ab** dapat dihitung sebagai selisih antara pengaruh X terhadap Y tanpa mengendalikan variabel M (koefisien **c**) dan pengaruh X terhadap Y setelah mengendalikan variabel M (koefisien **c1**). Kesalahan standar untuk koefisien **a** dan **b** dituliskan sebagai **Sa** dan **Sb**. Besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan menggunakan rumus **Sab**. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung ini, nilai **t** dari koefisien **ab** dihitung. Nilai **t** hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai **t-tabel**. Jika nilai **t** hitung lebih besar dari **t-tabel**, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi yang signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Generasi Z dan Tantangan Dunia Kerja

Generasi Z, yang mencakup individu kelahiran tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok usia yang kini mulai memasuki dunia kerja (Seemiller & Grace, 2016). Mereka adalah generasi yang tumbuh di tengah gelombang kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, yang membuat mereka dikenal sebagai *digital natives*—sebuah generasi yang tidak hanya akrab, tetapi juga terampil dalam memanfaatkan teknologi digital dan media sosial untuk berbagai aspek kehidupan mereka (Prensky, 2001). Karakteristik ini membentuk pola pikir dan harapan mereka terhadap dunia kerja yang tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga fleksibilitas dalam beradaptasi dengan perubahan yang cepat serta inovasi yang terus berkembang (Twenge, 2017).

Berbeda dari generasi sebelumnya, yang cenderung memprioritaskan stabilitas dan penghasilan sebagai tujuan utama dalam bekerja, Gen Z lebih memperhatikan aspek *work-life balance* yang berkelanjutan, makna dan nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan, serta kesempatan untuk pengembangan diri secara profesional dan pribadi (Seemiller & Grace, 2016). Mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan imbalan finansial, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan. Pekerjaan bagi mereka bukan hanya tentang mencari uang, tetapi juga tentang menemukan kepuasan dan tujuan hidup yang lebih besar yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti keberagaman, inklusivitas, serta keberlanjutan (Sparks & Honey, 2014).

Selain itu, Gen Z memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya kesejahteraan mental dan emosional dalam pekerjaan mereka. Sebagai generasi yang tumbuh dalam dunia yang sangat terhubung, mereka lebih terbuka dalam mengatasi stres dan tantangan mental yang datang dengan tuntutan pekerjaan (Twenge, 2017). Oleh karena itu, mereka cenderung mencari perusahaan yang menawarkan lingkungan

kerja yang tidak hanya mendukung kinerja, tetapi juga kesehatan mental dan keseimbangan pribadi.

Namun demikian, memasuki dunia kerja bukanlah proses yang mudah. Meskipun Gen Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja, mereka juga menghadapi tantangan besar di tengah persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif. Persaingan ini membuat mereka lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan perusahaan yang dapat memenuhi harapan mereka. Dalam konteks ini, muncul pertanyaan penting: faktor apa yang benar-benar mendorong Gen Z untuk memiliki *intention to apply* atau niat untuk melamar pekerjaan tertentu? Apakah itu terkait dengan ekspektasi kerja yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, potensi pengembangan karir, atau mungkin pengaruh dari faktor sosial dan ekonomi yang ada? Hal ini menjadi krusial untuk dipahami oleh perusahaan, agar mereka dapat merancang strategi rekrutmen yang menarik bagi generasi ini (Yu & Davis, 2021).

4.1.1.2 Implikasi bagi Strategi Rekrutmen Perusahaan

Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menyesuaikan pendekatan rekrutmen mereka untuk menjangkau Gen Z secara lebih efektif. Strategi yang menekankan transparansi, fleksibilitas, peluang pengembangan diri, serta nilai-nilai sosial akan lebih mampu menarik perhatian generasi ini. Selain itu, membangun kepercayaan diri calon pelamar melalui program pelatihan, mentoring, dan komunikasi yang terbuka juga dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen.

4.1.1.3 Deskripsi Umum Responden

Responden dalam studi ini yakni Gen Z di Kota Malang yang berjumlah 65 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form* melalui media komunikasi WhatsApp dan Instagram. Karakteristik responden yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini antara lain:

1. Berdomisili di Kota Malang
2. Minimal berusia 17 tahun

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	33	50,77%
Perempuan	32	49,23%

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z di Kota Malang adalah Laki-laki, yaitu sebanyak 33 responden (50,77%), sementara responden perempuan berjumlah 32 orang (49,23%). Keseimbangan ini memberikan nilai positif dalam penelitian karena memungkinkan peneliti memperoleh sudut pandang yang hampir merata dari kedua jenis kelamin. Dalam konteks perilaku pencarian kerja (*intention to apply*), baik laki-laki maupun perempuan di kalangan Gen Z memiliki peluang dan tantangan yang berbeda, sehingga keberagaman gender ini membantu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana ekspektasi kerja, self-efficacy, dan motivasi personal memengaruhi niat melamar pekerjaan.

Selain itu, distribusi yang hampir setara ini juga mengurangi potensi bias gender dalam hasil penelitian. Artinya, temuan yang diperoleh dari analisis data dapat digeneralisasikan secara lebih adil untuk populasi Gen Z di Kota Malang tanpa dominasi sudut pandang dari salah satu jenis kelamin.

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	26	40%
S1	39	60%

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z di Kota Malang adalah lulusan S1, yaitu sebanyak 39 responden (60%), sementara responden lulusan SMA berjumlah 26 orang (40%). Dominasi lulusan S1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi dan memiliki kualifikasi akademik yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan karakteristik Gen Z yang cenderung menempatkan pendidikan sebagai aspek penting dalam perencanaan masa depan dan karier. Pendidikan tinggi yang mereka tempuh juga dapat berdampak pada cara pandang terhadap dunia kerja, termasuk dalam menetapkan ekspektasi kerja, membentuk self-efficacy, serta membangun motivasi personal untuk mencari pekerjaan yang sesuai.

Sementara itu, kehadiran responden lulusan SMA dalam jumlah yang cukup

signifikan (40%) juga memberikan variasi yang penting dalam data. Responden dengan latar belakang pendidikan SMA kemungkinan memiliki pengalaman, harapan, dan kesiapan yang berbeda dalam menghadapi dunia kerja dibanding lulusan S1. Hal ini dapat memengaruhi tingkat *intention to apply*, terutama dalam hal kesiapan mental dan penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan.

Dengan demikian, komposisi tingkat pendidikan ini memberikan gambaran yang seimbang dan beragam mengenai kondisi nyata Gen Z di Kota Malang dalam konteks pencarian kerja. Variasi pendidikan juga memungkinkan analisis yang lebih dalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat melamar pekerjaan berdasarkan latar belakang akademik.

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Domisili

Domisili	Jumlah	Presentase (%)
Blimbing	12	18,5%
Kedungkandang	6	9,2%
Klojen	8	12,3%
Lowokwaru	26	40%
Sukun	13	20%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z di Kota Malang adalah domisili Lowokwaru, yaitu sebanyak 26 responden (40%), responden domisili Blimbing berjumlah 12 orang (18,5%), responden domisili Kedungkandang berjumlah 6 orang (9,2%), responden domisili Klojen berjumlah 8 orang (12,3%) dan responden domisili Sukun berjumlah 13 orang (20%).

Tingginya jumlah responden dari Kecamatan Lowokwaru dapat dijelaskan karena wilayah ini merupakan salah satu pusat pendidikan dan kawasan mahasiswa di Kota Malang. Di Lowokwaru terdapat banyak perguruan tinggi, kos-kosan, dan area hunian mahasiswa yang membuat wilayah ini menjadi tempat tinggal yang dominan bagi Gen Z, terutama yang masih menempuh atau baru menyelesaikan pendidikan tinggi.

Sementara itu, responden dari kecamatan lain seperti Sukun, Blimbing, Klojen, dan Kedungkandang juga menunjukkan persebaran yang cukup merata, meskipun jumlahnya tidak sebanyak di Lowokwaru. Hal ini mencerminkan adanya keberagaman latar belakang tempat tinggal yang dapat memperkaya perspektif dalam memahami perilaku pencarian kerja Gen Z di Kota Malang.

Perbedaan domisili ini juga berpotensi memengaruhi akses terhadap informasi lowongan kerja, fasilitas pendidikan, dan lingkungan sosial yang pada akhirnya bisa berdampak terhadap ekspektasi kerja, motivasi, dan *intention to apply*. Misalnya, Gen Z yang tinggal di wilayah dengan akses pendidikan dan informasi yang tinggi seperti Lowokwaru, kemungkinan memiliki ekspektasi dan kesiapan kerja yang lebih tinggi dibanding wilayah pinggiran.

Dengan demikian, persebaran domisili ini memberikan dimensi tambahan dalam melihat kondisi nyata Gen Z di Kota Malang dalam menghadapi dunia kerja.

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
Pernah Bekerja	28	43,1%
Sedang Mencari Pekerjaan	37	56,9%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Gen Z di Kota Malang yang sedang mencari pekerjaan, yaitu sebanyak 37 responden (56,9%), sementara responden yang pernah bekerja berjumlah 28 orang (43,1%). Dominasi responden yang sedang mencari pekerjaan mencerminkan bahwa sebagian besar Gen Z saat ini berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Hal ini menegaskan relevansi penelitian mengenai *intention to apply*, karena mayoritas responden benar-benar berada dalam situasi aktif mempertimbangkan atau mencari peluang kerja. Kelompok ini umumnya memiliki antusiasme tinggi terhadap dunia kerja, namun juga memiliki ekspektasi yang tinggi serta tantangan dalam menghadapi kenyataan pasar tenaga kerja.

Sementara itu, responden yang pernah bekerja juga memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini. Pengalaman kerja yang pernah mereka alami kemungkinan besar memengaruhi cara pandang mereka terhadap pekerjaan, termasuk dalam hal ekspektasi kerja, self-efficacy, dan motivasi personal. Pengalaman sebelumnya dapat membentuk sikap yang lebih realistis atau bahkan lebih selektif terhadap lowongan kerja yang akan mereka lamar.

Perbedaan antara kedua kelompok ini memperkaya data penelitian karena memungkinkan peneliti untuk menangkap perspektif Gen Z yang beragam: baik dari yang belum pernah bekerja dan masih idealis, maupun dari yang sudah memiliki pengalaman kerja dan cenderung lebih praktis dalam mengambil keputusan karier.

Dengan demikian, data ini menunjukkan bahwa mayoritas Gen Z di Kota Malang

masih berada dalam tahap awal pencarian kerja, yang menjadikan faktor-faktor seperti ekspektasi kerja dan motivasi personal sangat penting dalam memengaruhi niat mereka untuk melamar pekerjaan.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Ekspektasi Kerja

Item	Ekspektasi Kerja									Mean	
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	2	3,07	0	0	4	6,15	32	49,23	27	41,53	19,996
X1.2	2	3,07	1	1,53	2	3,07	17	26,15	43	66,15	19,994
X1.3	2	3,07	1	1,53	8	12,30	32	49,23	22	33,84	19,994
X1.4	1	1,53	1	1,53	13	20	17	26,15	33	50,76	19,994
X1.5	1	1,53	2	3,07	7	10,76	31	47,69	24	36,92	24,225
Jumlah rata-rata										20,8406	

Berdasarkan table tersebut, tingkat ekspektasi kerja responden secara umum menunjukkan kecenderungan yang positif dan tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) untuk semua item pernyataan.

Pada item X1.1, sebagian besar responden memilih "Setuju" (49,23%) dan "Sangat Setuju" (41,53%), mencerminkan harapan yang kuat terhadap aspek yang diukur. Item X1.2 menunjukkan tingkat ekspektasi yang bahkan lebih tinggi, dengan mayoritas responden memilih "Sangat Setuju" (66,15%), dan hanya sedikit yang menjawab negatif (STS dan TS). Item X1.3 dan X1.4 menunjukkan pola serupa, di mana lebih dari 75% responden secara konsisten memilih kategori positif (S dan SS), dengan persentase tertinggi berada di "Setuju".

Sementara itu, item X1.5 mencatat jumlah responden "Sangat Setuju" sebesar 36,92% dan "Setuju" sebesar 47,69%, dengan nilai mean tertinggi yaitu 24,225, menunjukkan bahwa item ini paling kuat mencerminkan harapan kerja yang tinggi. Respons negatif (STS dan TS) secara keseluruhan sangat rendah di semua item, yang menandakan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan optimis terhadap harapan atau ekspektasi mereka dalam dunia kerja.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata ekspektasi kerja dari semua item adalah 20,8406, yang hampir setara dengan rata-rata *self-efficacy* pada data sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya memiliki kepercayaan diri terhadap

kemampuan dirinya, tetapi juga memiliki harapan yang tinggi terhadap masa depan dan peluang kerja yang akan mereka hadapi.

Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Self Efficacy*

Item	Self Efficacy										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	2	3,07	0	0	0	0	27	41,53	36	55,38	19,996
X2,2	6	9,23	6	9,23	10	15,38	21	32,30	22	33,84	19,996
X2,3	1	1,53	2	3.07	3	4,61	26	40	33	50,76	24,225
X2,4	1	1,53	6	9,23	4	6,15	23	35,38	31	47,69	19,996
X2,5	1	1,53	2	3,07	2	3,07	21	32,30	39	60	19,994
Jumlah rata-rata											20,8414

Berdasarkan table tersebut, tingkat *self-efficacy* responden secara umum tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban pada kategori Setuju dan Sangat Setuju di semua item pernyataan. Pada item X2.1, sebanyak 41,53% responden memilih "Setuju" dan 55,38% memilih "Sangat Setuju", yang menunjukkan kepercayaan diri yang kuat terhadap pernyataan tersebut. Demikian pula pada item X2.2, mayoritas responden cenderung positif, dengan 32,30% menjawab "Setuju" dan 33,84% "Sangat Setuju", meskipun terdapat sebagian kecil yang menjawab "Tidak Setuju" dan "Netral".

Item X2.3 mencatat persentase tertinggi untuk respons "Sangat Setuju" (50,76%) dan "Setuju" (40%), serta memiliki nilai mean tertinggi sebesar 24,225, menunjukkan bahwa pernyataan ini sangat meyakinkan bagi responden dalam mencerminkan *self-efficacy* mereka. Pada item X2.4 dan X2.5, tren positif juga terlihat jelas. Khususnya pada X2.5, 60% responden memilih "Sangat Setuju", menjadikannya item dengan tingkat kepercayaan diri paling tinggi kedua setelah X2.3. Sementara itu, respon negatif (STS dan TS) sangat minim di semua item.

Secara keseluruhan, rata-rata nilai *self-efficacy* dari semua item adalah 20,8414, yang mengindikasikan bahwa responden merasa cukup yakin dengan kemampuan diri mereka dalam konteks yang diukur oleh instrumen ini. Data ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) berada pada tingkat yang baik dan stabil di antara para responden.

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Personal

Item	Motivasi Personal										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	1	1,53	2	3,07	4	6,15	38	58,46	20	30,76	19,994
Z.2	1	1,53	1	1,53	5	7,69	32	49,23	26	40	19,996
Z.3	1	1,53	2	3,07	5	7,69	26	40	31	47,69	19,996
Z.4	1	1,53	1	1,53	20	30,76	24	36,92	19	29,23	19,994
Z.5	2	3,07	1	1,53	5	7,69	24	36,92	33	50,76	19,994
Jumlah rata-rata											19,9948

Berdasarkan table tersebut, tingkat motivasi personal responden menunjukkan kecenderungan yang cukup tinggi dan positif. Hal ini dapat dilihat dari dominasi jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) di seluruh item pernyataan.

Pada item Z.1, sebanyak 58,46% responden memilih "Setuju" dan 30,76% memilih "Sangat Setuju", dengan hanya sedikit yang menjawab negatif (STS dan TS). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa termotivasi secara pribadi terhadap pernyataan tersebut. Hal serupa juga terlihat pada item Z.2, di mana lebih dari 89% responden memilih kategori positif, yakni "Setuju" (49,23%) dan "Sangat Setuju" (40%).

Item Z.3 dan Z.5 juga menunjukkan respons yang konsisten, dengan mayoritas responden memilih "Setuju" dan "Sangat Setuju", serta respons negatif yang sangat minim. Khusus pada item Z.5, persentase "Sangat Setuju" mencapai 50,76%, menjadikannya sebagai item dengan tingkat motivasi personal tertinggi. Sementara itu, item Z.4 sedikit berbeda karena memiliki persentase tertinggi pada kategori Netral (30,76%), meskipun tetap didominasi oleh jawaban positif (S dan SS) secara keseluruhan.

Secara umum, nilai rata-rata motivasi personal adalah 19,9948, yang cukup stabil dan setara dengan rata-rata pada dimensi *self-efficacy* dan ekspektasi kerja sebelumnya. Data ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki motivasi internal yang kuat dalam mencapai tujuan atau harapan pribadi mereka. Tingkat motivasi personal yang tinggi ini dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan performa, semangat kerja, serta pencapaian profesional mereka di masa depan.

Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Itention to Apply

Item	Itention to Apply										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	1	1,53	4	6,15	8	12,30	30	46,15	22	33,84	19,994
Y.2	1	1,53	1	1,53	9	13,84	26	40	28	43,07	19,994
Y.3	1	1,53	1	1,53	7	10,76	34	52,30	22	33,84	19,992
Y.4	1	1,53	2	3,07	5	7,69	23	35,38	34	52,30	19,994
Y.5	1	1,53	1	1,53	8	12,30	27	41,53	28	43,07	19,992
Y.6	1	1,53	1	1,53	7	10,76	22	33,84	34	52,30	19,992
Jumlah rata-rata											19,993

Berdasarkan table tersebut, intensi untuk melamar kerja (*Intention to apply*) di kalangan responden menunjukkan kecenderungan yang positif dan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) di semua item.

Pada item Y.1, mayoritas responden memilih "Setuju" (46,15%) dan "Sangat Setuju" (33,84%), dengan hanya sedikit yang menjawab negatif. Pola serupa terlihat pada item Y.2, di mana responden yang memilih "Setuju" dan "Sangat Setuju" mencapai lebih dari 83%, mencerminkan keinginan yang kuat untuk melamar pekerjaan. Item Y.3 menunjukkan persentase tertinggi pada "Setuju" (52,30%) dan "Sangat Setuju" (33,84%), menjadikannya salah satu indikator paling kuat dari intensi tersebut.

Item Y.4 menampilkan komposisi yang sangat positif, dengan 35,38% responden memilih "Setuju" dan 52,30% memilih "Sangat Setuju". Hal ini menegaskan bahwa sebagian besar responden memiliki dorongan kuat untuk segera mengambil tindakan dalam melamar pekerjaan. Pada item Y.5 dan Y.6, lebih dari 84% responden juga memberikan jawaban positif (S dan SS), menandakan bahwa niat melamar kerja berada pada tingkat yang stabil tinggi.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata intensi untuk melamar kerja adalah 19,993, yang konsisten dengan nilai rata-rata pada dimensi-dimensi sebelumnya seperti motivasi personal, ekspektasi kerja, dan self-efficacy. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi, tetapi juga telah membentuk niat nyata untuk segera melamar pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para responden memiliki kesiapan dan dorongan yang kuat untuk memasuki dunia kerja.

4.3 Hasil Uji Analisis Data Smart PLS

Analisis (PLS) dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0. Evaluasi model dalam analisis PLS mencakup pengujian outer model, inner model, dan uji hipotesis.

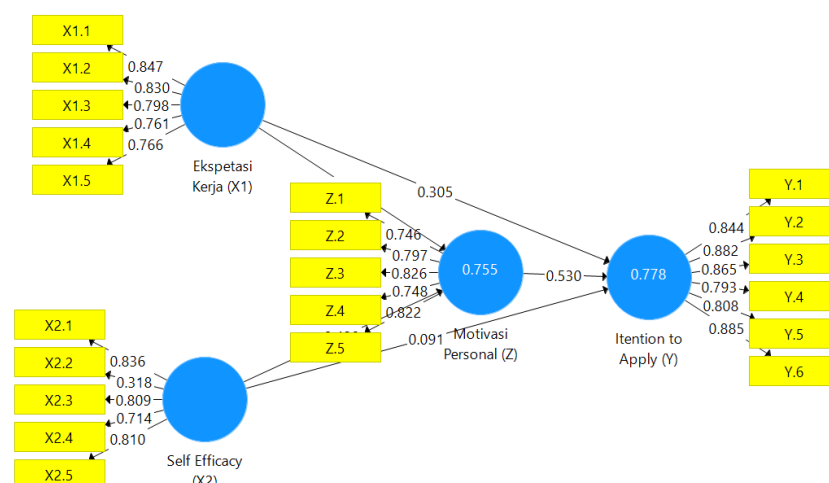
4.3.1 Hasil Uji Analisa Outer Model

Peneliti menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk analisis data. Peneliti menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk analisis data. Analisis outer model digunakan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas pada suatu 56 model (Ghozali, 2021). Pada SmartPLS, terdapat dua langkah utama untuk mengevaluasi validitas, yaitu validitas konvergen (convergent validity), yang mengukur seberapa kuat hubungan antara indikator dengan konstraknya, dan validitas diskriminan (discriminant validity), yang memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk lainnya. Berikut adalah hasil analisis outer model yang dilakukan menggunakan SmartPLS.

4.3.1.1 Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk menilai kesesuaian dimensi antar pernyataan yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Validitas konvergen dapat dikatakan terpenuhi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah hasil uji outer model:

Gambar 4. 1 Outer Model (Running Pertama)



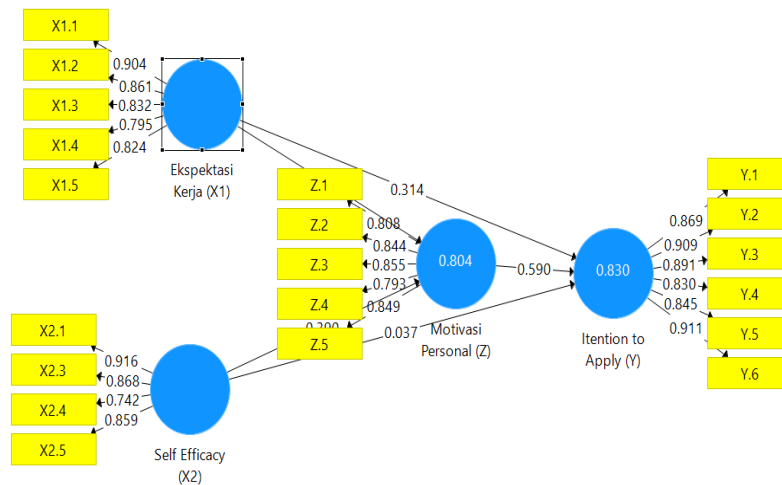
Berdasarkan hasil outer model, nilai loading factor yang diperoleh disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Uji *Loading Factor* (Running Pertama)

Variabel	Item	<i>Loading Factor Value</i>	Keterangan
Ekspektasi Kerja (X1)	X1.1	0,847	Valid
	X1.2	0,830	Valid
	X1.3	0,798	Valid
	X1.4	0,761	Valid
	X1.5	0,766	Valid
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,836	Valid
	X2.2	0,318	Tidak Valid
	X2.3	0,809	Valid
	X2.4	0,714	Valid
	X2.5	0,810	Valid
Intention to Apply (Y)	Y.1	0,844	Valid
	Y.2	0,882	Valid
	Y.3	0,865	Valid
	Y.4	0,793	Valid
	Y.5	0,808	Valid
	Y.6	0,855	Valid
Motivasi Personal (Z)	Z.1	0,746	Valid
	Z.2	0,797	Valid
	Z.3	0,826	Valid
	Z.4	0,748	Valid
	Z.5	0,822	Valid

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa *loading factor value* sebagian besar lebih dari 0,7. Namun, terdapat 1 item pernyataan dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7, yaitu pada variabel Self Efficacy (X2.2). Oleh karena itu, item yang tidak valid dieliminasi, lalu dilakukan pengujian ulang *outer model* kedua seperti berikut:

Gambar 4. 2 Outer Model (Running Kedua)



Hasil uji *outer model* menunjukkan nilai *loading factor*, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10 Uji Loading Factor (Running Kedua)

Variabel	Item	Loading Factor Value	Keterangan
Ekspektasi Kerja (X1)	X1.1	0,847	Valid
	X1.2	0,830	Valid
	X1.3	0,798	Valid
	X1.4	0,761	Valid
	X1.5	0,766	Valid
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,836	Valid
	X2.3	0,809	Valid
	X2.4	0,714	Valid
	X2.5	0,810	Valid
Itention to Apply (Y)	Y.1	0,844	Valid
	Y.2	0,882	Valid
	Y.3	0,865	Valid
	Y.4	0,793	Valid
	Y.5	0,808	Valid
	Y.6	0,855	Valid
Motivasi Personal (Z)	Z.1	0,746	Valid
	Z.2	0,797	Valid
	Z.3	0,826	Valid
	Z.4	0,748	Valid
	Z.5	0,822	Valid

Berdasarkan hasil uji *outer model* menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Pada variabel

fitur layanan (X1), semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, dengan nilai tertinggi sebesar 0,847 pada indikator X1.1 dan nilai terendah sebesar 0,761 pada indikator X1.4. Variabel Self Efficacy (X2) juga menunjukkan hasil yang valid, dengan nilai *loading factor* berkisar antara 0,714 hingga 0,836. Selanjutnya, variabel loyalitas pelanggan (Y) memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,793 pada indikator Y.4 dan tertinggi sebesar 0,882 pada indikator Y.2, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator tetap valid. Terakhir, variabel kepuasan pelanggan (Z) juga menunjukkan validitas dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,826 pada indikator Z.3 dan terendah sebesar 0,746 pada indikator Z.1. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen, artinya bahwa setiap indikator mampu dan bisa merepresentasikan variabelnya dengan baik.

Berikutnya, dalam pengujian validitas konvergen, dilakukan analisis terhadap *average variance extracted* (AVE) yang dijabarkan pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4. 11 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE value	Keterangan
Ekspektasi Kerja (X1)	0,712	Valid
Self Efficacy (X2)	0,768	Valid
Intention to Apply (Y)	0,689	Valid
Motivasi Personal (Z)	0,721	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki nilai AVE di atas batas minimum tersebut. Secara rinci, variabel Ekspektasi Kerja (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,712, Self Efficacy (X2) sebesar 0,768, Intention to Apply (Y) sebesar 0,689, dan Motivasi Personal (Z) sebesar 0,721. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, karena nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0,50.

4.3.1.2 Diskriminan Validitas

Validitas diskriminan didasarkan pada prinsip bahwa setiap konstruk yang berbeda seharusnya memiliki korelasi yang rendah satu sama lain. Sebuah konstruk dikatakan valid dalam uji ini jika nilai konstruk dari variabel yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk pada variabel lain (Ghozali & Latan, 2015). Dalam perangkat lunak *SmartPLS* 3.0, validitas diskriminan dapat diuji menggunakan melalui metode *cross loading*. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 4. 12 Nilai *Cross Loadings*

	Ekspektasi Kerja (X1)	Intention to Apply (Y)	Motivasi Personal (Z)	Self Efficacy (X2)
X1.1	0.904	0.751	0.760	0.759
X1.2	0.861	0.770	0.791	0.867
X1.3	0.832	0.681	0.696	0.673
X1.4	0.795	0.753	0.743	0.703
X1.5	0.824	0.673	0.694	0.634
X2.1	0.780	0.750	0.778	0.916
X2.3	0.737	0.667	0.710	0.868
X2.4	0.688	0.698	0.722	0.742
X2.5	0.726	0.634	0.682	0.859
Y.1	0.724	0.869	0.785	0.704
Y.2	0.780	0.909	0.809	0.706
Y.3	0.795	0.891	0.804	0.731
Y.4	0.757	0.830	0.763	0.724
Y.5	0.689	0.845	0.733	0.675
Y.6	0.782	0.911	0.815	0.736
Z.1	0.646	0.713	0.808	0.663
Z.2	0.740	0.719	0.844	0.718
Z.3	0.826	0.815	0.855	0.795
Z.4	0.594	0.653	0.793	0.559
Z.5	0.791	0.799	0.849	0.779

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, masing-masing item terhadap konstruk nya lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dari hasil analisa *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

4.3.1.3 Konstruk Realibility

Untuk memastikan bahwa tidak terdapat permasalahan dalam pengukuran, langkah terakhir dalam evaluasi *outer model* adalah menguji unidimensionalitas model. Menurut Hair (2021), semakin besar nilai pengujian, semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya. Reliabilitas dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*

dan *Composite Reliability* mencapai atau melebihi 0,7. Pengujian unidimensionalitas ini dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang disajikan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4. 13 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha Value*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Ekspektasi Kerja (X1)	0,925	0,901	Reliabel
Intention to Apply (Y)	0,952	0,940	Reliabel
Motivasi Personal (Z)	0,917	0,894	Reliabel
Self Efficacy (X2)	0,911	0,871	Reliabel

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap empat variabel penelitian, yaitu Ekspektasi Kerja (X1), *Intention to apply* (Y), Motivasi Personal (Z), dan Self Efficacy (X2). Uji reliabilitas dilakukan dengan dua indikator, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,90 dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,87. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Secara umum, suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70. Dengan demikian, keempat variabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena instrumen pengukuran telah terbukti konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

4.3.2 Inner Model

4.3.2.1 R-Square

Nilai *R-Square* diperoleh melalui pengujian *PLS-Algorithm*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk setiap hubungan antar variabel. Berikut adalah hasilnya yang ditampilkan dalam Tabel berikut :

Tabel 4. 14 Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Intention to Apply (Y)	0,830	0,821
Motivasi Personal (Z)	0,804	0,797

Tabel 4.14 tersebut menyajikan nilai *R Square* dan *R Square Adjusted* untuk dua variabel dependen, yaitu *Intention to apply* (Y) dan Motivasi Personal (Z). Nilai *R Square*

menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada variabel *Intention to apply* (Y), nilai R Square sebesar 0,830 berarti 83% variasi dalam niat melamar kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Sementara itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,821 menunjukkan nilai koreksi terhadap jumlah prediktor yang digunakan, dan tetap menunjukkan tingkat kontribusi yang tinggi. Untuk variabel Motivasi Personal (Z), nilai R Square sebesar 0,804 berarti 80,4% variasi dalam motivasi personal dapat dijelaskan oleh variabel independen yang mempengaruhinya, dengan nilai R Square Adjusted sebesar 0,797. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki daya jelaskan yang sangat kuat terhadap kedua variabel dependen tersebut.

4.3.2.2 F-Square

Nilai *f-square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel dalam penelitian, terutama dalam analisis regresi atau *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Nilai ini membantu menentukan apakah suatu variabel independen memiliki dampak kecil, sedang, atau besar terhadap variabel dependen. Berdasarkan Cohen (1988), nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *f-square*, semakin besar pula pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam model penelitian.

Tabel 4. 15 Nilai F-Square

	Intention to Apply (Y)	Motivasi Personal (Z)	Keterangan
Ekspektasi Kerja (X1)	0,106		Pengaruh Kecil
		0,368	Pengaruh Besar
Motivasi Personal (Z)	0,402		Pengaruh Besar
Self Efficacy (X2)	0,002		Pengaruh Kecil
		0,194	Pengaruh Sedang

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien pengaruh antar variabel dalam model penelitian serta interpretasi besar pengaruhnya berdasarkan kategorisasi umum (kecil, sedang, besar). Ekspektasi Kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,106 terhadap *Intention to apply* (Y), yang dikategorikan sebagai pengaruh kecil. Namun, terhadap Motivasi Personal (Z), X1 memberikan pengaruh sebesar 0,368 yang termasuk dalam kategori pengaruh besar. Selanjutnya, Motivasi Personal (Z) menunjukkan pengaruh sebesar 0,402 terhadap *Intention to apply* (Y), yang juga termasuk dalam kategori pengaruh besar,

menunjukkan peran penting variabel ini dalam membentuk niat untuk melamar kerja. Sementara itu, Self Efficacy (X2) hanya memiliki pengaruh sebesar 0,002 terhadap *Intention to apply* (Y), yang merupakan pengaruh sangat kecil. Namun, terhadap Motivasi Personal (Z), X2 memberikan pengaruh sebesar 0,194, yang dapat dikategorikan sebagai pengaruh sedang. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Personal berperan sebagai variabel yang sangat berpengaruh dalam model, baik sebagai prediktor maupun sebagai mediator, sementara pengaruh langsung Self Efficacy terhadap *Intention to apply* relatif lemah.

4.3.2.3 Path Coefficient

Path coefficient membantu dalam memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta apakah pengaruh tersebut bersifat memperkuat atau melemahkan hubungan di dalam model penelitian. Nilai path coefficient berkisar antara -1 hingga 1, di mana semakin mendekati -1 atau 1, semakin kuat hubungan antara variabel tersebut (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 16 Nilai *Path Coefficient*

	T Statistik	P Value	Keterangan
Ekspektasi Kerja □ Intention to Apply	2,114	0,035	Signifikan
Ekspektasi Kerja □ Motivasi Personal	4,985	0,000	Signifikan
Motivasi Personal □ Intention to Apply	5,047	0,000	Signifikan
Self Efficacy □ Intention to Apply	0,311	0,756	Tidak Signifikan
Self Efficacy □ Motivasi Personal	3,566	0,000	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji signifikansi pengaruh antar variabel berdasarkan nilai *t-statistik* dan *p-value*. Pengaruh Ekspektasi Kerja terhadap *Intention to apply* memiliki nilai *t-statistik* sebesar 2,114 dengan *p-value* 0,035, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05, sehingga dinyatakan signifikan. Begitu pula, pengaruh Ekspektasi Kerja terhadap Motivasi Personal menunjukkan nilai *t-statistik* 4,985 dan *p-*

value 0,000, menandakan hubungan yang sangat signifikan. Selanjutnya, Motivasi Personal juga berpengaruh signifikan terhadap *Intention to apply*, dengan *t-statistik* sebesar 5,047 dan *p-value* 0,000. Sebaliknya, Self Efficacy tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention to apply* karena nilai *t-statistik*-nya hanya 0,311 dan *p-value* sebesar 0,756, yang jauh di atas batas signifikansi. Namun, Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Personal dengan nilai *t-statistik* sebesar 3,566 dan *p-value* 0,000. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan antar variabel dalam model bersifat signifikan, kecuali pengaruh langsung Self Efficacy terhadap *Intention to apply*.

4.3.3 Uji Sobel

Tabel 4. 17 Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics	P Values	Keterangan
Self Efficacy (X2) > Motivasi Personal (Z) > Itention to Apply (Y)	2,591	0,000	Signifikan
Ekspektasi Kerja (X1) > Motivasi Personal (Z) > Itention to Apply (Y)	3,658	0,010	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji signifikansi jalur tidak langsung (*indirect effect*) dalam model penelitian. Jalur pertama adalah dari Self Efficacy (X2) melalui Motivasi Personal (Z) menuju *Intention to apply* (Y), yang memiliki nilai *t-statistik* sebesar 2,591 dan *p-value* 0,000. Karena *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka jalur ini dinyatakan signifikan, yang berarti bahwa Self Efficacy secara tidak langsung berpengaruh terhadap *Intention to apply* melalui perantara Motivasi Personal. Jalur kedua adalah dari Ekspektasi Kerja (X1) melalui Motivasi Personal (Z) menuju *Intention to apply* (Y), dengan *t-statistik* sebesar 3,658 dan *p-value* 0,010. Nilai ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, kedua jalur tidak langsung dalam model memiliki pengaruh yang signifikan, yang menegaskan bahwa Motivasi Personal berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara variabel independen (Self Efficacy dan Ekspektasi Kerja) terhadap *Intention to apply*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Ekspektasi Kerja terhadap *intention to apply*

Ekspektasi kerja mengacu pada harapan individu terhadap kondisi, lingkungan, dan hasil yang akan diperoleh dari suatu pekerjaan, seperti gaji, jenjang karir, budaya kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja (Robbins & Judge, 2017). Bagi Gen Z, yang dikenal sebagai generasi yang memiliki aspirasi tinggi, berpikiran kritis, dan cenderung selektif dalam memilih tempat kerja, ekspektasi kerja menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi keinginan mereka untuk melamar pekerjaan (*intention to apply*) (Suhirman & Wahyuni, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara ekspektasi kerja individu dengan kondisi yang ditawarkan perusahaan, semakin besar pula niat mereka untuk melamar (Yu & Davis, 2021). Gen Z di Kota Malang, sebagai bagian dari generasi digital yang tumbuh dalam era informasi dan teknologi, terpapar pada berbagai narasi mengenai budaya kerja ideal yang mencakup fleksibilitas, keseimbangan hidup, pengembangan diri, dan nilai keberlanjutan. Hal ini menjadikan mereka cenderung menetapkan standar tinggi terhadap pekerjaan impian mereka (Seemiller & Grace, 2016; Sparks & Honey, 2014). Dalam konteks ini, ketika perusahaan mampu mencerminkan ekspektasi-ekspektasi tersebut melalui strategi *employer branding* yang otentik, komunikasi organisasi yang transparan, serta penyampaian informasi lowongan yang menarik dan relevan, maka niat Gen Z untuk melamar pekerjaan akan meningkat secara signifikan (Yu & Davis, 2021).

Hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung temuan tersebut, di mana ekspektasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to apply*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ekspektasi kerja yang dimiliki Gen Z baik dalam hal kompensasi yang kompetitif, jenjang karir yang jelas, budaya kerja yang suportif, maupun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional semakin besar pula kecenderungan mereka untuk secara aktif mencari dan melamar pekerjaan yang sesuai.

Fenomena ini mencerminkan karakteristik khas Gen Z yang tidak hanya mencari pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai wadah untuk mengekspresikan nilai-nilai pribadi, gaya hidup, dan aspirasi jangka panjang mereka (Seemiller & Grace, 2016). Temuan ini juga konsisten dengan teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Vroom (1964), yang menyatakan bahwa individu akan cenderung melakukan suatu tindakan jika

mereka percaya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, ketika Gen Z percaya bahwa melamar pada suatu perusahaan akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan mereka, baik secara material maupun psikologis, maka niat untuk melamar pun akan semakin menguat (Vroom, 1964; Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan merespons ekspektasi kerja yang berkembang di kalangan Gen Z, agar mampu menarik dan mempertahankan talenta muda yang potensial.

4.4.2 Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *intention to apply*

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks melamar pekerjaan (Bandura, 1997). Dalam hal ini, efikasi diri berperan penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan individu, seberapa lama ia mampu bertahan dalam menghadapi hambatan, serta bagaimana ia merespons kegagalan dan tekanan dalam proses pencarian kerja. Gen Z dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat dalam menghadapi berbagai tahapan seleksi kerja, seperti menyusun curriculum vitae (CV), mengikuti wawancara, hingga beradaptasi dengan lingkungan kerja baru (Lent, Brown, & Hackett, 2000).

Dalam konteks Gen Z di Kota Malang yang sebagian besar sedang berada pada fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja *self-efficacy* memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan mental dan psikologis mereka. Mereka yang meyakini bahwa mereka memiliki kompetensi yang memadai serta mampu bersaing dengan kandidat lain, umumnya akan menunjukkan intensi yang lebih besar untuk melamar pekerjaan dibandingkan mereka yang masih memiliki keraguan terhadap kapasitas diri (Chan & Mai, 2015). Oleh karena itu, secara teoretis, *self-efficacy* diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap *intention to apply*.

Namun demikian, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *intention to apply* tidak signifikan secara statistik. Temuan bahwa pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *intention to apply* tidak signifikan secara statistik sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lent et al. (2003), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak selalu berdampak langsung terhadap niat perilaku, melainkan sering kali bekerja melalui variabel mediasi seperti outcome expectations atau interest. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa meskipun individu merasa mampu (self-

efficacy), mereka mungkin belum memiliki cukup motivasi atau persepsi keuntungan (expected outcomes) untuk mendorong niat mereka dalam mengajukan lamaran. Dengan kata lain, kepercayaan diri saja tidak cukup tanpa adanya keyakinan bahwa tindakan tersebut akan memberikan hasil yang positif atau sesuai harapan.

4.4.3 Pengaruh Personal Motivation memediasi hubungan antara ekspektasi kerja dan *intention to apply*

Personal motivation merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam mengambil keputusan untuk melamar pekerjaan (Ryan & Deci, 2000). Dalam konteks ini, motivasi pribadi bukan sekadar keinginan sesaat, melainkan refleksi dari nilai-nilai, aspirasi, dan tujuan jangka panjang individu yang berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Bagi generasi Z, yang dikenal memiliki orientasi kuat terhadap keseimbangan hidup, pengembangan diri, dan makna dalam bekerja, personal motivation menjadi aspek krusial dalam menentukan perilaku karier mereka.

Ekspektasi kerja yang positif dan realistis seperti imbalan finansial yang adil, budaya kerja yang mendukung, peluang untuk berkembang, serta fleksibilitas waktu dapat menjadi pemicu munculnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk bekerja karena alasan yang berasal dari dalam diri, bukan semata karena imbalan eksternal (Latham & Pinder, 2005; Gagné & Deci, 2005). Ketika ekspektasi tersebut terpenuhi atau bahkan dijanjikan oleh perusahaan melalui employer branding atau deskripsi pekerjaan, Gen Z cenderung merespons secara positif dengan peningkatan motivasi pribadi untuk bergabung.

Motivasi ini berperan sebagai kekuatan pendorong yang menjembatani hubungan antara ekspektasi kerja dan *intention to apply* (Ajzen, 1991). Artinya, meskipun ekspektasi kerja yang tinggi dapat menciptakan persepsi positif terhadap suatu pekerjaan, namun tanpa adanya motivasi pribadi yang kuat, niat untuk melamar belum tentu muncul. Dalam konteks ini, motivasi pribadi berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana dan mengapa ekspektasi kerja dapat berujung pada tindakan nyata berupa keinginan untuk melamar.

Hasil analisis dalam penelitian ini menguatkan peran tersebut, dengan menunjukkan bahwa ekspektasi kerja berpengaruh signifikan terhadap personal motivation, dan personal motivation secara signifikan memengaruhi *intention to apply*. Dengan demikian, hipotesis

H3 diterima (Hasil penelitian primer, 2025). Analisis jalur juga menunjukkan bahwa pengaruh ekspektasi kerja terhadap *intention to apply* tetap signifikan meskipun setelah dimediasi oleh personal motivation, yang berarti mediasi yang terjadi bersifat parsial.

Temuan ini menegaskan bahwa ekspektasi kerja yang sesuai dengan preferensi pribadi dan nilai-nilai individu dapat memperkuat dorongan internal Gen Z untuk bertindak. Semakin tinggi kesesuaian antara harapan individu dengan realitas pekerjaan yang ditawarkan, semakin tinggi pula motivasi mereka untuk mengejar peluang tersebut. Dengan kata lain, motivasi personal bukan hanya sekadar perantara pasif, tetapi menjadi motor penggerak utama dalam mengarahkan ekspektasi menjadi niat yang konkret untuk mengambil tindakan melamar pekerjaan (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

4.4.4 Pengaruh Personal Motivation memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *intention to apply*

Selain sebagai mediator bagi ekspektasi kerja, *personal motivation* juga memainkan peran penting sebagai jembatan dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *intention to apply*. Individu dari generasi Z yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*) yaitu keyakinan bahwa mereka mampu mengorganisasi dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan cenderung memiliki optimisme dan kesiapan dalam menghadapi tantangan kerja, serta semangat untuk mengejar peluang karier yang tersedia (Bandura, 1997; Lent, Brown, & Hackett, 2000). Namun, keyakinan ini tidak secara otomatis diterjemahkan ke dalam tindakan nyata seperti melamar pekerjaan, kecuali didukung oleh dorongan internal yang kuat atau motivasi personal yang mendorong aktualisasi dari keyakinan tersebut (Ryan & Deci, 2000).

Dalam konteks psikologi karier, *self-efficacy* berfungsi sebagai sumber persepsi diri yang penting, sedangkan *personal motivation* menjadi katalis yang menggerakkan seseorang dari tahap keyakinan ke tahap tindakan. Dengan kata lain, tanpa adanya motivasi intrinsik yang lahir dari kebutuhan akan pencapaian, pertumbuhan pribadi, dan aktualisasi diri *self-efficacy* bisa tetap menjadi potensi yang tidak terwujud dalam perilaku nyata, seperti niat untuk melamar pekerjaan (Lent et al., 2000; Gagné & Deci, 2005). Hal ini sangat relevan pada Gen Z yang, meskipun memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi berkat paparan teknologi dan informasi, tetap membutuhkan penyelarasan antara keyakinan dan dorongan internal agar benar-benar terdorong untuk mengambil tindakan konkret dalam dunia kerja.

Hasil analisis data mendukung pemahaman ini, di mana ditemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *personal motivation* ($T = 3,566$; $P = 0,000$), namun tidak berpengaruh langsung terhadap *intention to apply* ($T = 0,311$; $P = 0,756$). Sebaliknya, *personal motivation* tetap berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* ($T = 5,047$; $P = 0,000$), yang menandakan bahwa motivasi internal memainkan peran sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *self-efficacy* dan niat melamar kerja. Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini dinyatakan diterima (Hasil penelitian primer, 2025).

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun seseorang memiliki kepercayaan diri terhadap kapabilitasnya, tanpa adanya motivasi pribadi yang kuat, niat untuk melamar pekerjaan belum tentu muncul. Oleh karena itu, pengembangan *self-efficacy* dalam diri individu, misalnya melalui pelatihan keterampilan, bimbingan karier, atau pengalaman sukses kecil, sebaiknya diiringi dengan upaya menumbuhkan motivasi intrinsik—seperti pemberian makna pada pekerjaan, pemberdayaan individu, dan penyelarasan pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi. Motivasi inilah yang berperan sebagai kekuatan pendorong yang memobilisasi potensi menjadi aksi nyata (Ryan & Deci, 2000), dan menjadikan *self-efficacy* bukan sekadar kepercayaan, melainkan sumber energi yang dapat mengubah niat menjadi perilaku konkret dalam proses pencarian kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berhasil merumuskan kesimpulan yang sesuai dengan permasalahan yang telah diajukan. Kesimpulan ini membantu memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti dan memberikan sumbangan penting pada pengetahuan di bidang tersebut. Dengan demikian, temuan dari peneliti ini memiliki nilai penting dalam pengembangan ilmu pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya. Berikut adalah ringkasan dari kesimpulan yang diperoleh :

1. Ekspektasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat melamar kerja (*intention to apply*) pada generasi Z. Semakin tinggi ekspektasi yang dimiliki individu terhadap dunia kerja, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk secara aktif mencari dan melamar pekerjaan yang sesuai. Ekspektasi kerja yang dimaksud mencakup berbagai aspek penting seperti kompensasi yang kompetitif, jenjang karier yang jelas, budaya kerja yang suportif, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Generasi Z menunjukkan preferensi yang kuat terhadap pekerjaan yang tidak hanya memberikan imbalan finansial yang layak, tetapi juga mendukung pengembangan karier jangka panjang dan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu prioritas utama dalam mempertimbangkan suatu pekerjaan. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa perusahaan yang mampu memenuhi ekspektasi tersebut memiliki peluang lebih besar dalam menarik minat generasi Z untuk melamar kerja. Temuan ini mendukung hipotesis H1 dalam penelitian, yang secara statistik dinyatakan diterima.
2. *Self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap niat untuk melamar pekerjaan (*intention to apply*) pada generasi Z. Meskipun seseorang merasa yakin akan kompetensinya, perasaan percaya diri tersebut belum tentu mendorong mereka untuk segera mengambil tindakan dalam mencari atau melamar pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri saja belum cukup sebagai pemicu niat melamar kerja. Kemungkinan besar, diperlukan peran faktor lain yang menjembatani hubungan tersebut, seperti motivasi internal, tujuan pribadi, atau

persepsi terhadap dunia kerja itu sendiri. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini tidak dapat diterima karena tidak didukung oleh bukti empiris. Temuan ini juga memberikan wawasan penting bagi pihak-pihak terkait, terutama dalam merancang strategi pengembangan karier yang tidak hanya fokus pada peningkatan kepercayaan diri, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek yang mampu memotivasi individu untuk bertindak.

3. Self Efficacy (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Intention to apply* (Y) melalui Motivasi Personal (Z), Individu dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya (self efficacy) cenderung memiliki motivasi personal yang lebih kuat, yang pada akhirnya mendorong niat mereka untuk mengajukan lamaran (*intention to apply*). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bandura (1997), yang menekankan bahwa self efficacy memengaruhi motivasi internal yang menjadi pendorong utama dalam pengambilan keputusan dan tindakan. Selain itu, penelitian oleh Zhao, Seibert, dan Hills (2005) juga mendukung bahwa self efficacy memiliki peran penting dalam membentuk motivasi individu yang selanjutnya berpengaruh pada niat berperilaku, termasuk niat dalam konteks pekerjaan. Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya peran mediasi motivasi personal dalam menghubungkan self efficacy dengan niat untuk melamar pekerjaan.
4. Ekspektasi Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Intention to apply* (Y) melalui Motivasi Personal (Z). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ekspektasi individu terhadap pekerjaan baik dari segi prospek karier, lingkungan kerja, maupun kompensasi semakin besar motivasi personal yang terbentuk, yang pada akhirnya mendorong niat individu untuk melamar pekerjaan tersebut. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Joo dan Lim (2009) juga menunjukkan bahwa ekspektasi terhadap pekerjaan berperan penting dalam membentuk motivasi internal yang selanjutnya berdampak pada niat untuk berperilaku, termasuk dalam konteks pencarian kerja. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa ekspektasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mendorong niat melamar pekerjaan melalui peningkatan motivasi personal..

5.2 Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, sehingga masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan untuk

evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. Adapun saran- saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Diharapkan penelitian mendatang dapat mengulang kajian terhadap variabel dalam studi ini dengan melibatkan subjek dan objek yang berbeda.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji ulang dengan menggunakan variabel independen yang berbeda.

Tujuan dari hal ini adalah untuk mengidentifikasi variabel yang dapat memengaruhi kepuasan pelanggan.

2. Bagi Gen Z di kota Malang

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada Gen Z di Kota Malang untuk tidak hanya mengandalkan kepercayaan diri atau keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi dunia kerja. Meskipun rasa percaya diri penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut belum cukup untuk secara langsung mendorong niat melamar pekerjaan. Oleh karena itu, Gen Z perlu membangun *personal motivation* atau motivasi internal yang kuat, misalnya dengan menetapkan tujuan karier yang jelas, memahami nilai dan minat pribadi, serta mencari lingkungan kerja yang sejalan dengan aspirasi hidup mereka. Dengan menggabungkan keyakinan diri dan dorongan motivasional dari dalam, individu akan lebih siap dan terdorong untuk mengambil langkah nyata dalam proses pencarian kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Maslow. 2020. *Climate Change Management A Theory of Human Motivation*. doi:10.1007/978-3-030-36875-3_12.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1): 47–62. doi:https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Ajzen, Icek. 2022. "The Theory of Planned Behavior." *Disability, CBR and Inclusive Development* 33(1): 52–68. doi:10.47985/dcidj.475.
- Ali, Shrafat, and Rizwan Qaisar. 2018. "Effect of Performance Expectancy and Effort Expectancy on the Mobile Commerce Adoption Intention through Personal Innovativeness among Pakistani Consumers."
- Ambarwati, Novia, and Rusdart. 2020. "Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja Dan *Self-efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa." *Economic Education Analysis Journal* 9(3): 831–43. doi:10.15294/eeaj.v9i3.42409.
- Anderson, Erin, and Barton Weitz. 1989. "Determinants of Continuity in Conventional Industrial Channel Dyads." *Marketing Science* 8(4): 310–23. doi:10.1287/mksc.8.4.310.
- Andina, Tiga, Kumara Adji Kusuma, and Vera Firdaus. 2023. "The Role Of Self-Efficacy, Work Motivation And Work Interest On Student Work Readiness." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(6): 7844–56.
- Bandura, Albert. 1978. "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change." *Advances in Behaviour Research and Therapy* 1(4): 139–61. doi:10.1016/0146-6402(78)90002-4.
- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*.
- Bandura, Albert. 2015. "On Deconstructing Commentaries Regarding Alternative Theories of Self-Regulation." *Journal of Management* 41(4): 1025–44. doi:10.1177/0149206315572826.
- Barber. 2015. *Recruiting Employees : Individual and Organizational Perspectives*.
- Choi, Jinsoo, Yonguk Park, and Young Woo Sohn. 2021. "Corporate Social Responsibility and Job Seekers' Application Intention: A Mediated Moderation Model of Calling and Value Congruence." *Career Development International* 26(1): 65–82. doi:10.1108/CDI-02-2020-0030.
- Dananjaya, I. D. G. N. and Rasmini, N. K. (2019) 'Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Dan Personalitas Terhadap Minat Gen Z Akuntansi Pada

- Pemilihan Karir', pp. 899–911.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: Pearson
- Desyantoro, Irwan, and Hardani Widhiastuti. 2021. "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *PHILANTHROPY: Journal of Psychology* 5(1): 31. doi:10.26623/philanthropy.v5i1.3262.
- Fajri, Muhamad Alqan, Fanji Wijaya, and Muhamad Rizki Pratama. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan *Self-efficacy* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari Muhamad." 6(448): 1446–57. doi:<https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1214>.
- Firman Ilmi Hartawan, Ketut Arjaya, and Luh Putu Citrawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mastura Berdikari Jakarta." *Jurnal Kajian Pariwisata* 4(2): 1–12.
- Ghozali, Imam. 2018. "Application of Multivariate Analysis with IBM SPSS 25 Program." *Agency* 1(1): 1–99.
- Griffin, Ricky W., Jean M. Phillips, Stanley M. Gully, Andrew Creed, Lynn Gribble, and Moira Watson. 2023. *Organisational Behaviour Organisational Culture*.
- Hamka, and Quraish Shihab. 2010. 4 *Tentang Etos Kerja*.
- Handi, and Wiji Safitri. 2023. "Pengaruh Reputasi Perusahaan, E-Recruitment, Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Di Kabupaten Bekasi." *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS* 6(1): 210–18. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Hariyanto. 2011. Hubungan Motivasi Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Otomotif Di Smk Kota Malang. *Jurnal Teknologi dan Inovasi*, 2(2), 32-42.
- Hariyati, Siti, Christian Wiradendi Wolor, and Rizki Firdausi Rachmadania. 2022. "Pengaruh *Self-efficacy* (Self-Efficacy) Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Gen Z Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta." *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akuntansi*: 1–15. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa>.
- Hendrastuti, Zuida Ratih. 2019. "Efforts to Increase The Students' Level of Confidence in Mathematics Learning Using Numbered Head Together (NHT) Model." *Indonesian Journal of Mathematics Education* 2(2): 54. doi:10.31002/ijome.v2i2.1905.
- Herzberg, Frederick, Bernand Mausner, and Barbara Bloch Syderman. 1970. 86 *Journal of the Society of Dyers and Colourists Motivation to Work*. doi:10.1111/j.1478-4408.1970.tb02928.x.
- Highhouse, Scott, Margaret E. Brooks, and Gary Gregarus. 2009. "An Organizational Impression Management Perspective on the Formation of Corporate Reputations."

- Journal of Management* 35(6): 1481–93. doi:10.1177/0149206309348788.
- Ilmu, Fakultas, Keolahragaan Universitas, Negeri Malang, Rias Gesang Kinanti, Fakultas Ilmu, Keolahragaan Universitas, and Negeri Malang. “Survei Motivasi Siswa MTs Wahid Hasyim 02 Desa Kucur Kecamatan Dau Kabupaten Malang Dalam Mengikuti Ektrakurikuler Futsal.” : 147–55.
- Imam Al Ghazali. 1963. “Ihya_Ulumuddin_by_Al_Ghazali_dalam_bahas (2).”
- Kamarullah, Muhammad Iqbal, and Ida Hidayanti. 2024. “Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.” 15.
- Khaerana, Khaerana. 2020. “Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur.” *Jurnal Ecoment Global* 5(1): 80–89. doi:10.35908/jeg.v5i1.835.
- Kholis, Nur. 2003. “Etika Kerja Dalam Perspektif Islam.” *Sumber hak milik dalam perspektif hukum islam* 3(1): 69.
- Krismadinataa, Yezi Arnoviab, Syahrilc, Yahfizhamd a, c, DFakultas. 2018. “Kontribusi Ekspektasi Kinerja, Usaha, Faktor Sosial Dan Fasilitas Terhadap Sikap Operator Sistem Informasi.” 01: 44–52. doi:10.25077/TEKNOSI.v4i1.2018.044-052.
- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. 2002. “Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey.” *American Psychologist* 57(9): 705–17. doi:10.1037/0003-066X.57.9.705.
- Masfufah, Eva, and Noermijati. 2011. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang).” *Motivasi* (1): 1–16.
- Maslow, Abraham H. 1970. “Motivation Amd Personality.” *Harper & Row*: 369.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. “Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3): 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>.
- Nuraini, U., Susilowati, N., Khoirunnisa, Ananda, D.S., Anggraini, I.D. 2021. Pengaruh Personality Motivation, Self-Efficacy, dan Career Adaptability Terhadap Komitmen Karir. *BAEJ* 2 (2), 139 - 151.
- Febriyanti Pamungkas, Aji Putra, and Mustikawati Indah. 2017. “Pengaruh *Self-efficacy* , Pendidikan Kewirausahaan Dan Ekspektasi Pendapatan Terhadap Minat Berwirausaha

- Gen Z Program Studi Akuntansi.” *Jurnal Fakultas Ekonomi* (1): 1–13.
- Pramudita, Dismas Persada Dewangga, Eka Puspita Kriswianti, and Raden Agoeng Bhimasta. 2024. “Pengaruh Employer Attractiveness Dan Ekspektasi Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Gen Z .” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 07(2013): 470–78.
- Retno Ningtyas, Desta, and Ani Widayati. 2020. “Pengaruh Ekspektasi Karir, Sosial Ekonomi, Dan Hasil Belajar Terhadap Minat Melanjutkan Perguruan Tinggi Siswa XI Akuntansi Smkn 1 Godean.” *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia* 9(05): 1–17.
- Rina, Rahmawati, and Siwi Dyah Ratnasari. 2021. “Pengaruh Online Recruitment Dan Persepsi Pencari Kerja Terhadap Niat Melamar Pekerjaan (Studi Pada Gen Z Semester Akhir Di Kota Malang).” *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 6(2): 266. doi:10.30737/ekonika.v6i2.1500.
- Robbins, Judge U. 2016. *Essential of Organizational Behaviour*. CANADIAN E.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. 1954. “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.” *Journal of the Science of Food and Agriculture* 5(4): 195–200. doi:10.1002/jsfa.2740050407.
- Satria, Mohammad Yofi. 2022. “Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Seagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi.” *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 11(03): 94. doi:https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998.
- Sheu, Hung-Bin, and Laura Phrasavath. 2019. “Social Cognitive Career Theory.” *Contemporary Theories of Career Development* (September): 47–60. doi:10.4324/9781315276175-6.
- Sobel, Michael E. 1986. “Some New Results on Indirect Effects and Their Standard Errors in Covariance Structure Models.” *Sociological Methodology* 16(May): 159. doi:10.2307/270922.
- Srinadi, Ni Nyoman, and Wayan Gede Supartha. 2015. “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Intention to Quit.” 03: 197–219.
- Sugiyono. 2013. Alvabeta. *CV Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Suwardi, and J Utomo. 2011. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati).” *Jurnal Analisis Manajemen* 5(1): 75–86. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/16>.
- Syifa, M.A & Ekowati, V.M. 2022. [Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan](#)

- Umiyarzi, Elza. 2021. "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori." *Jmipa* 1(2): 245–56.
- Venkatesh, Viswanath, and Fred D. Davis. 2000. "Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies." *Management Science* 46(2): 186–204. doi:10.1287/mnsc.46.2.186.11926.
- Wahyuningsih, and Fitri Lukiastruti. 2021. "Pengaruh *Self-efficacy* Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Temanggung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* 19(2): 137. doi:10.26623/slsi.v19i2.2957.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth.

Gen Z Kota Malang

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) dalam program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul "**PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *INTENTION TO APPLY***" DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PERSONAL (STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)". Saya memohon kesediaan kakak - kakak untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan oleh karena identitas Kakak - kakak akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya. Atas perhatian dan bantuan Kakak - kakak saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Muhammad Akhdan Widjanarko

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan benar dan teliti.
2. Isilah setiap pernyataan dengan jujur dan tepat.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan anda pada salah satu jawaban yang telah tersedia sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA

A. Identifikasi Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Berapa usia Anda saat ini :
3. Berapa lama saudara/i bekerja di PT. Data Buana Nusantara:
4. Apa pendidikan terakhir saudara :

Data Responden Dalam Bentuk Angket

Pertanyaan	Jawaban
Jenis Kelamin	- Laki-Laki - Perempuan
Domisili	- Blimbing - Kedungkandang - Klojen - Lowokwaru - Sukun
Pengalaman Kerja	- Sedang mencari pekerjaan - Pernah bekerja
Apa pendidikan terakhir saudara	- SD - SMP - SMA - S1 - S2

B. Daftar Pernyataan

Ekspektasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Seberapa besar Anda percaya bahwa sistem atau teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja Anda?					
2.	Apakah Anda merasa bahwa teknologi mempermudah Anda dalam menyelesaikan tugas sehari-hari?					
3.	Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap keputusan Anda untuk mengadopsi teknologi baru?					
4.	Apakah dorongan dari organisasi atau rekan kerja memengaruhi keputusan Anda dalam menggunakan sistem atau teknologi baru?					
5.	Seberapa besar usaha yang Anda lakukan dalam menggunakan teknologi berbanding lurus dengan hasil yang Anda peroleh?					

Self Efficacy (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah Anda merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas setelah berhasil menyelesaikan tugas serupa sebelumnya?					
2.	Apakah kegagalan dalam suatu tugas membuat Anda ragu terhadap kemampuan Anda sendiri?					
3.	Apakah melihat orang lain dengan kemampuan yang mirip dengan Anda berhasil dalam suatu tugas membuat Anda yakin bahwa Anda juga bisa melakukannya?					
4.	Apakah Anda merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas setelah mendapatkan kata-kata motivasi dari orang lain?					
5.	Apakah perasaan tenang dan nyaman meningkatkan kepercayaan diri Anda dalam menghadapi tantangan?					

Intention to Apply (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan ini adalah tempat kerja yang menarik?					
2.	Apakah lingkungan kerja di perusahaan ini terlihat nyaman dan mendukung?					
3.	Apakah Anda tertarik untuk melanjutkan proses rekrutmen dengan perusahaan ini?					
4.	Jika diberikan kesempatan, apakah Anda bersedia menerima tawaran kerja dari perusahaan ini?					
5.	Apakah Anda merasa bangga jika dapat bekerja di perusahaan ini?					
6.	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan ini memiliki reputasi yang baik sebagai tempat kerja?					

Motivasi Personal (Z)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah Anda merasa cukup antusias terhadap tugas yang harus Anda kerjakan?					
2.	Apakah Anda mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan?					
3.	Apakah Anda merasa selalu terlibat dalam aktivitas tugas yang Anda kerjakan?					
4.	Apakah Anda menyukai tugas yang dibebankan kepada Anda?					
5.	Apakah Anda memiliki teman atau keluarga yang mendukung Anda secara emosional?					

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden

Ekspektasi Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X3.1	X4.1	X5.1
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	5	4	4
5	5	4	5	4
4	5	1	5	4
3	4	5	4	5
5	5	4	3	4
4	4	3	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	3	4
4	4	3	3	5
5	5	4	4	4
4	3	3	4	5
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	5	5	3	5
5	5	5	4	5
5	5	5	5	4
1	1	2	2	3
3	2	3	3	2
5	5	5	5	5
5	4	5	5	4
4	4	4	3	3
4	4	4	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
3	3	3	4	3
5	5	4	5	3
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5

4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	5	4	5	5
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
5	4	4	3	5
5	4	3	3	2
5	5	5	5	5
4	5	3	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
4	5	5	3	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	5
5	5	4	5	5
1	1	1	1	1
4	5	4	4	4
3	5	4	3	3
4	4	3	3	3
4	4	4	4	5

Self Efficacy (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	4	5	4	5
5	5	4	5	5
4	3	5	3	5
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	5	3
5	5	5	5	5
4	5	4	4	5
5	5	4	4	5
4	4	5	5	5
4	2	3	5	4
4	4	4	4	4
4	5	2	3	5
4	5	4	4	4
5	4	5	5	5
5	2	5	4	2
5	4	5	4	5
5	4	5	4	5
5	1	5	5	5

5	4	5	2	5
5	3	5	5	5
1	4	3	2	2
4	1	2	2	3
5	1	5	5	5
5	5	4	5	5
4	3	4	3	4
5	2	4	4	4
5	2	5	3	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	3	5	4	5
4	3	4	2	4
5	2	5	5	5
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
5	4	5	4	5
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	5	5	4	5
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
4	2	4	2	5
5	3	4	2	4
5	1	5	4	5
5	3	5	4	5
5	3	5	4	5
5	4	5	5	5
5	4	5	5	5
5	3	4	5	5
4	4	5	5	5
5	1	5	5	5
1	1	1	1	1
4	5	4	4	4
4	3	3	5	5
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4

Intention to Apply (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5
2	3	4	4	3	3
4	5	4	5	4	5
4	5	5	3	4	5
5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	5	3
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3
4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5

4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4
3	3	3	4	3	3
2	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4
4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	3	3
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

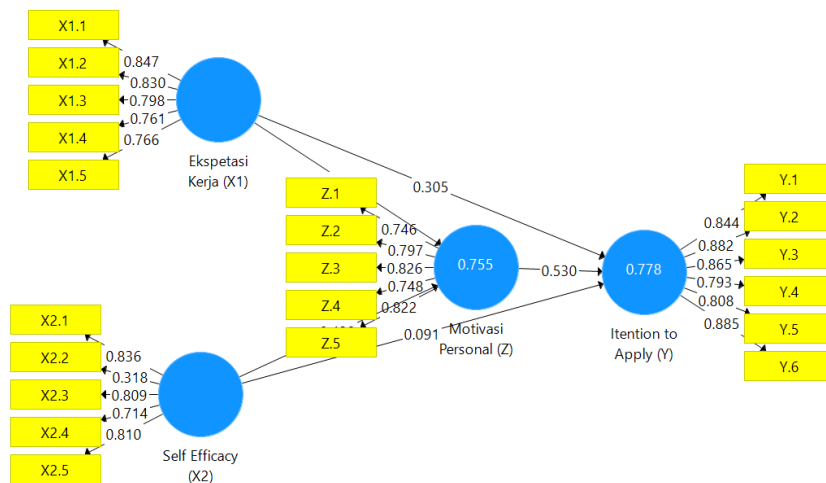
Motivasi Personal (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
5	5	4	5	4
4	5	4	5	5
3	3	4	3	4
4	4	5	5	5
4	4	4	5	5
5	4	4	5	5
4	4	3	3	4
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
2	4	5	3	5
4	4	3	3	3
4	5	4	3	5
4	5	5	3	4
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	5	5

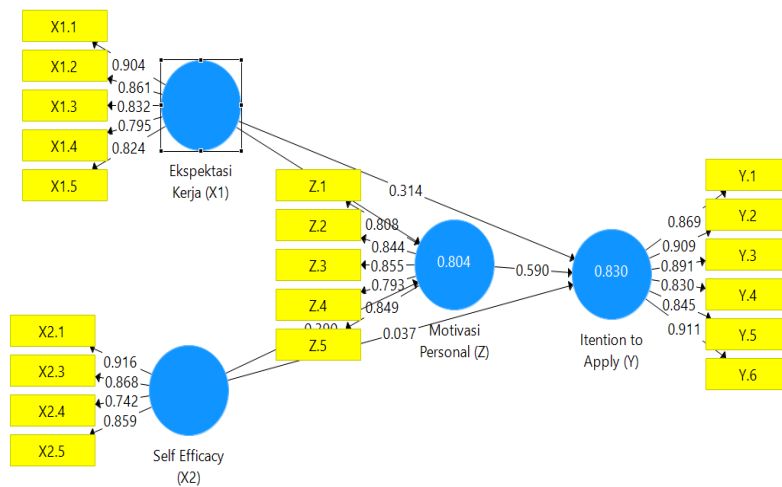
4	5	4	3	4
4	5	4	3	5
2	2	2	3	1
5	3	2	2	2
5	3	5	5	5
5	5	5	4	5
4	5	4	4	5
5	5	5	4	4
3	4	4	3	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	3	4	3
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
4	5	4	4	5
5	5	4	5	4
4	4	5	4	5
5	5	4	5	4
5	5	4	5	4
5	5	4	5	4
4	5	5	4	4
4	4	5	4	4
5	5	4	5	4
5	5	4	5	4
4	4	3	3	4
4	4	4	3	4
4	4	5	4	5
4	5	4	3	5
4	4	4	3	4
4	4	5	3	4
5	5	5	3	5
4	5	5	4	5
5	5	5	5	5
4	5	5	3	3
1	1	1	1	1
3	3	3	3	4
3	3	4	3	3
4	4	4	4	3
5	4	4	3	4

Lampiran 3 Hasil Olah Data Smart PLS 3

Uji Pertama Outer Loading



Uji Kedua Outer Loading



Discriminant Validity -Cross Loading

	Ekspektasi Kerja (X1)	Itention to Apply (Y)	Motivasi Personal (Z)	Self Efficacy (X2)
X1.1	0.904	0.751	0.760	0.759
X1.2	0.861	0.770	0.791	0.867
X1.3	0.832	0.681	0.696	0.673
X1.4	0.795	0.753	0.743	0.703
X1.5	0.824	0.673	0.694	0.634
X2.1	0.780	0.750	0.778	0.916
X2.3	0.737	0.667	0.710	0.868
X2.4	0.688	0.698	0.722	0.742
X2.5	0.726	0.634	0.682	0.859

Y.1	0.724	0.869	0.785	0.704
Y.2	0.780	0.909	0.809	0.706
Y.3	0.795	0.891	0.804	0.731
Y.4	0.757	0.830	0.763	0.724
Y.5	0.689	0.845	0.733	0.675
Y.6	0.782	0.911	0.815	0.736
Z.1	0.646	0.713	0.808	0.663
Z.2	0.740	0.719	0.844	0.718
Z.3	0.826	0.815	0.855	0.795
Z.4	0.594	0.653	0.793	0.559
Z.5	0.791	0.799	0.849	0.779

Uji Reabilitas- Cronbach's alpha dan *Compisite reliability*

	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Ekspektas...	0.899	0.901	0.925	0.712
Itention t...	0.939	0.940	0.952	0.768
Motivasi ...	0.887	0.894	0.917	0.689
Self Effic...	0.868	0.871	0.911	0.721

Inner Model- R-Square (R^2)

	R Square	R Square ...
Itention t...	0.830	0.821
Motivasi ...	0.804	0.797

Inner Model- F-Square (F^2)

	Ekspekta...	Itention t...	Motivasi ...	Self Effic...
Ekspektasi Kerja (X1)		0.106	0.368	
Itention t...				
Motivasi ...		0.402		
Self Effic...		0.002	0.194	

Inner Model- *Path coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ekspektasi Kerja (X1) -> Itention to Apply (Y)	0.314	0.312	0.150	2.091	0.037
Ekspektasi Kerja (X1) -> Motivasi Personal (Z)	0.537	0.539	0.103	5.219	0.000
Motivasi Personal (Z) -> Itention to Apply (Y)	0.590	0.587	0.126	4.669	0.000
Self Efficacy (X2) -> Itention to Apply (Y)	0.037	0.032	0.136	0.276	0.782
Self Efficacy (X2) -> Motivasi Personal (Z)	0.390	0.382	0.109	3.581	0.000

Uji Sobel

	Orig...	Sam...	Stan...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ekspektasi Kerja (X1) -> Motivasi Personal (Z) -> Itention to Apply (Y)	0.317	0.315	0.087	3.658	0.000
Self Efficacy (X2) -> Motivasi Personal (Z) -> Itention to Apply (Y)	0.230	0.227	0.089	2.591	0.010

Lampiran 4 Rekap Bimbingan

6/15/25, 10:13 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110193
Nama : Muhammad Akhdan Widjaneko
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *INTENTION TO APPLY* DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PERSONAL (STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	10 Desember 2024	Konsultasi BAB 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	13 Januari 2025	Revisi BAB 1	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	19 Februari 2025	Konsultasi BAB 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	25 Februari 2025	Revisi BAB 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	3 Maret 2025	Konsultasi BAB 3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	10 Maret 2025	Revisi BAB 3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	15 Mei 2025	Bimbingan BAB 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	20 Mei 2025	Revisi BAB 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	25 Mei 2025	Bimbingan BAB 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	30 Mei 2025	Revisi BAB 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	5 Juni 2025	Bimbingan hasil parafrase	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	10 Juni 2025	ACC Sidang Skripsi	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Juni 2025
Dosen Pembimbing

<https://acccees.uis-malang.ac.id/print/bimbingan/1855>

1/2

6/15/25, 10:13 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M

Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Akhdan Widjanarko
NIM : 210501110193
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH EKSPEKTASI KERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP
INTENTION TO APPLY DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PERSONAL
(STUDI GEN Z DI KOTA MALANG)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	18%	10%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juni 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Muhammad Akhdan Widjanarko

Tempat, tanggal lahir : Malang, 26 Februari 2003

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jl. Indrokilo Selatan No.30 Bedali Lawang RT.01 RW.08

No. Telepon : 081217290300

Email : widjanarko9090@gmail.com

Pendidikan Formal

2009 - 2015 : SDN Lawang 03

2015 - 2018 : SMPN 1 Lawang

2018 - 2021 : SMAN 1 Singosari