

---

---

## Peran Motivasi dalam Hubungan Kompetensi dan Keputusan Karir Gen Z

Septy Holisa Umamy<sup>1</sup>, Januariya Laili<sup>2</sup>, Saibah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Jember, Kota Jember Indonesia

---

### INFORMASI ARTIKEL

#### *Histori Artikel:*

Diterima 23-03, 2024

Direvisi 28-04, 2024

Diterbitkan 30-04, 2024

#### *Keyword:*

*Gen Z  
Kompetensi  
Motivasi  
Keputusan Karir*

### ABSTRACT

Gen Z tends to have specific preferences regarding the type of work, leaning towards jobs that offer quick income or flexibility in terms of time and location. The significance for IMM is in how student organizations such as IMM can offer comprehension and backing for these career paths, while also providing a forum to exchange insights and experiences linked to the professional world. This investigation seeks to assess the correlation between Gen Z's career choices and abilities, along with the impact of motivation as a mediating factor influencing career decisions. The research adopts an explanatory quantitative approach with a sample of 100 participants, employing the Partial Least Squares (PLS) method for analysis using the statistical tool SmartPLS version 3.0. The findings indicate that competence does not partially influence Gen Z's career decisions, but it does partially influence motivation. Additionally, motivation partially influences Gen Z's career decisions. Furthermore, motivation is capable of mediating the relationship between competence and Gen Z's career decisions.

---

#### *Corresponding Author:*

Septy Holisa Umamy,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Jember,  
Jl. Karimata No. 49 Jember, 68121, Indonesia,  
Email: [septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id](mailto:septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id)

---

## Pendahuluan

Perkembangan teknologi telah berdampak pada penurunan jumlah pekerjaan, terutama dalam era revolusi industri 4.0 di mana pekerjaan tradisional digantikan oleh pekerjaan baru yang cenderung beroperasi di lingkungan virtual. Perkembangan berbagai jenis pekerjaan baru telah memengaruhi bagaimana para pendidik atau perguruan tinggi dalam menyiapkan mahasiswa untuk merencanakan karir dan pekerjaan di masa depan. Hal ini juga telah mengubah preferensi karir masyarakat dan pandangan terhadap jenis pekerjaan, khususnya di kalangan generasi Z. Penelitian menunjukkan bahwa dalam era digital 4.0, Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan dengan cepat dan lebih cenderung menghindari pekerjaan yang menuntut komitmen tinggi. Gen Z juga lebih tertarik pada bidang-bidang pekerjaan yang beroperasi di lingkungan virtual.

Dalam era ini, kehidupan manusia telah secara masif dipengaruhi oleh digitalisasi, termasuk dalam penggunaan ekonomi digital, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), analisis data besar (*big data*), dan penggunaan robot dalam dunia kerja. Selain memberikan peluang dalam revolusi industri, perkembangan ini juga menimbulkan tantangan bagi generasi Z karena adopsi teknologi yang luas, yang berpotensi menyebabkan pengangguran, persaingan kompetensi dengan robot, serta meningkatnya tuntutan atas keterampilan yang diperlukan. Revolusi Industri 4.0 telah memberikan dampak yang terasa tidak hanya di negara-negara maju dengan modal dan ekonomi besar, tetapi juga di negara-negara ASEAN yang memiliki peluang untuk meningkatkan aktivitas ekonomi dan kesejahteraan mereka. Dampak ini mendorong perubahan kondisi yang harus dipersiapkan oleh calon tenaga kerja agar dapat bersaing.

Menurut Prof. Dwikorita Karnawati (dalam Predy et al., 2019), Revolusi Industri 4.0 diprediksi akan menyebabkan pengurangan pekerjaan sebanyak 35 jenis dalam lima tahun mendatang, dan perkiraan menunjukkan bahwa dalam 10 tahun ke depan, jumlah jenis pekerjaan yang berkurang bisa mencapai 75

persen. Ini disebabkan oleh pergeseran di mana pekerjaan yang semula dilakukan oleh manusia kini semakin banyak digantikan oleh digitalisasi dan teknologi. Kondisi tersebut sangat berdampak pada karir generasi Z, sehingga generasi Z perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri di era ini. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang matang dalam pengambilan keputusan karir. Menurut M. Blau (dalam Yulianti et al., 2022) pemilihan arah karir seseorang merupakan proses yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang mendukung maupun faktor yang menghambat, yang memengaruhi individu dalam membuat keputusan karir.

Menurut Widjajanto (Harahap & Munthe, 2021) pilihan karir mencerminkan sejauh mana seseorang bersedia mencoba dengan tekun, sementara minat menunjukkan seberapa banyak usaha yang direncanakan seseorang untuk dilakukan dalam mencapai tujuan karirnya. Menurut teori Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang dikembangkan oleh Albert Bandura dalam (Zola et al., 2022), proses pengambilan keputusan karir merupakan proses yang terus menerus terjadi sepanjang kehidupan individu. Teori ini menekankan pentingnya interaksi antara faktor-faktor personal, lingkungan, dan perilaku dalam proses pengambilan keputusan karir. Sehingga dalam hal ini generasi Z dalam memilih atau menentukan karir perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya yang di dasari atas pengetahuan, kemampuan dan sikap yang dimiliki, dalam hal ini generasi Z harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian (Masturina, 2018), (Wang & Jiao, 2023), (Lee et al., 2018) bahwa kompetensi memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan karir. Tidak hanya itu, kompetensi juga berperan dalam memperkuat dorongan individu, khususnya mahasiswa. Generasi Z yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan akan lebih mampu memahami langkah-langkah yang perlu diambil, mendorong peningkatan motivasi dalam menentukan jalur karir yang tepat. Individu yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung tetap termotivasi dan bersemangat dalam mengejar aspirasi karirnya. Motivasi juga menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan karir. Dorongan ini menjadi pendorong yang mengarahkan individu untuk bertindak. Ketika motivasi yang kuat hadir, individu cenderung lebih bersemangat dan gigih dalam mengejar tujuan karir yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan pemeliharaan motivasi saling mendukung dalam perjalanan menuju karir yang diidamkan.

Dalam konteks ini, dorongan intrinsik yang kuat dalam diri individu untuk memilih karir tanpa adanya pengaruh eksternal disebut sebagai motivasi intrinsik. Menurut Siagan (Wasesa, 2019) motivasi intrinsik juga dikenal sebagai motif atau pendorong, di mana mahasiswa merasa terdorong untuk mencapai, memperkuat, bertanggung jawab, meningkatkan status tugas, dan berkembang secara potensial. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Jatmiko et al., 2016) bahwa motivasi berpengaruh terhadap pemilihan karir, serta mendukung hasil penelitian (Ferdiansah et al., 2020) bahwa motivasi berpengaruh terhadap pilihan berkarir sebagai akuntan pajak. Hasil penelitian terbaru (Ribka et al., 2022) juga menegaskan bahwa motivasi belajar mahasiswa memiliki pengaruh yang kuat terhadap proses pemilihan karir. Selain berperan dalam pemilihan karir, motivasi intrinsik juga berkaitan dengan peningkatan kompetensi

Penelitian ini berusaha menganalisis bagaimana hubungan keputusan karir generasi Z dengan kompetensi, serta bagaimana motivasi sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi keputusan karir. Generasi Z yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang aktif berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Jember khususnya di Unmuh Jember. Sebagai generasi penerus, mahasiswa seharusnya mampu menentukan langkah apa yang akan diambil setelah menyelesaikan masa perkuliahan. Dalam menghadapi perkembangan zaman, lulusan sarjana dituntut untuk memiliki kualitas yang lebih baik, baik itu dalam bekerja di perusahaan swasta, pemerintahan, atau mendirikan usaha sendiri. Adapun alasan objek penelitian ini adalah mahasiswa yang aktif berorganisasi karena mahasiswa yang ikut berorganisasi dapat memberikan informasi yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karir, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh (Widyasari, 2022); (Purwanti, 2023) bahwa mahasiswa yang ikut berorganisasi memiliki potensi untuk membuat pilihan karir yang lebih tepat. Pendidikan tinggi memegang peranan penting dalam membentuk individu agar sukses dalam dunia kerja. tantangan utama adalah mengembangkan kompetensi kerja dan motivasi kerja, terutama mengingat transisi kehidupan setelah lulus. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan tidak hanya dari aspek pengetahuan akademis, tetapi juga dari keterampilan praktis dan motivasi yang tinggi demi mencapai kesuksesan dalam karir (Darim, 2020).

Penelitian sebelumnya cenderung memusatkan penelitiannya pada mahasiswa yang memilih jalur karir khusus, seperti menjadi akuntan atau bergerak di bidang perhotelan. Dalam hal ini, penelitian ini mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengeksplorasi mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan organisasi dan bagaimana hal ini memengaruhi proses pengambilan keputusan karir mereka. Selain itu, penelitian ini juga

menawarkan kontribusi baru dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi, dan pengambilan keputusan karir. Sampai saat ini, belum ada penelitian yang secara khusus memperhatikan peran motivasi intrinsik dalam konteks ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman tentang pengambilan keputusan karir pada Generasi Z yang aktif berorganisasi, tetapi juga memberikan wawasan baru tentang bagaimana motivasi intrinsik memediasi hubungan antara kompetensi, dan pengambilan keputusan karir mereka.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menggambarkan data fenomena dan menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti, serta menganalisis data secara kuantitatif. Fokus penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap keputusan karir Generasi Z dengan menggunakan motivasi sebagai variabel perantara.

Variabel kompetensi (X1) menurut (Wiguna, 2017) diukur dengan lima indikator, yaitu: pengembangan diri, yang mencakup kemampuan mahasiswa dalam melakukan perubahan di berbagai bidang untuk meningkatkan keputusan karir; profesionalisme, yang menilai kemampuan mahasiswa dalam memahami setiap pekerjaan yang akan dilakukan; penguasaan teknologi, yang mengukur kemampuan mahasiswa dalam menguasai teknologi untuk keperluan pekerjaan; jenjang pendidikan, yang menilai kemampuan mahasiswa untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dengan karir yang dipilih; dan keahlian, yang menilai kemampuan mahasiswa untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail.

Variabel Motivasi Intrinsik (Z) terdiri dari lima indikator, yaitu: kebutuhan fisiologis, yang mengacu pada kebutuhan mahasiswa untuk memiliki gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari; kebutuhan keamanan, yang mencakup kebutuhan mahasiswa untuk merasa aman dalam bekerja nantinya; kebutuhan sosial, yang mengacu pada kebutuhan mahasiswa untuk diakui di lingkungan sosialnya; kebutuhan akan penghargaan, yang merupakan kebutuhan mahasiswa atas pencapaian dirinya; dan kebutuhan puncak, yang mengacu pada kebutuhan mahasiswa untuk mengaktualisasikan dirinya sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Maslow dalam (Mangkunegara, 2017)..

Variabel keputusan karir (Y) terdiri dari tiga indikator, yaitu: pengetahuan atau pemahaman diri sendiri, yang menilai pengetahuan atau pemahaman mahasiswa dalam menentukan karir sesuai dengan bakat dan minatnya sendiri; pengetahuan dunia kerja, yang mengukur pengetahuan mahasiswa tentang kondisi yang dibutuhkan oleh dunia kerja; dan penalaran realistis, yang menilai kemampuan mahasiswa dalam merencanakan atau memilih bidang kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Parsons dalam (Vatmawati, 2019)

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember yang tergabung dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM). Jumlah pasti dari populasi ini tidak diketahui karena tidak ada data yang memastikan jumlah anggota setiap fakultas dengan pasti, terutama mengingat adanya kemungkinan anggota IMM yang tidak aktif atau tidak tercatat secara resmi. Untuk menentukan ukuran sampel, digunakan metode formulasi Lemeshow karena tidak adanya informasi pasti mengenai jumlah populasi (Suryani, 2015).

$$n = \frac{ZP^2(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2(1-0,5)}{0,10^2} = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan sebelumnya dan untuk mengurangi risiko ketidaklengkapan dalam pengisian kuesioner, penulis memutuskan untuk meningkatkan jumlah sampel menjadi 100, meskipun hasil perhitungan sebenarnya adalah 96,04. Alasan pemilihan responden adalah mahasiswa yang tergabung dalam Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) karena mereka cenderung lebih aktif dalam organisasi mahasiswa, terlibat dalam berbagai kegiatan, dan memiliki persepsi yang lebih mendalam tentang isu-isu yang relevan dengan mahasiswa dan lingkungan kampus. Hal ini membuat mereka menjadi subjek yang lebih informatif untuk diteliti. Selain itu, IMM merupakan organisasi otonom di perguruan tinggi Muhammadiyah di mana setiap fakultas memiliki keanggotaan yang terorganisir. Menurut (Ghozali I & Latan H, 2015) dalam metode *Partial Least Squares* (PLS), tidak diperlukan ukuran sampel yang besar, dan tidak diperlukan pula distribusi normal pada data.

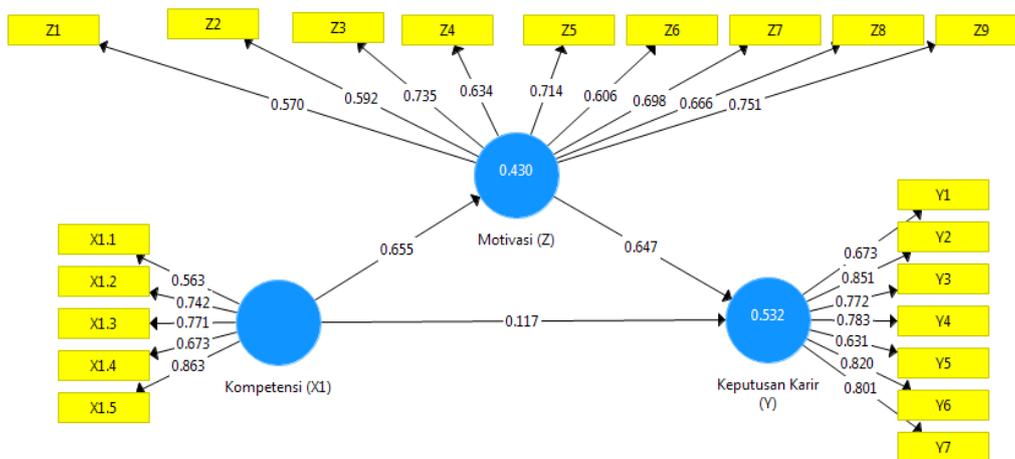
Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan software SmartPLS untuk mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

dengan mempertimbangkan variabel intervening, terutama dalam konteks menggali dampak kompetensi terhadap keputusan karir melalui motivasi. PLS terbagi menjadi model struktural (*inner model*) yang menggambarkan hubungan antar konstruk seperti kompetensi terhadap motivasi dan motivasi terhadap keputusan karir, dan model pengukuran (*outer model*) yang menjelaskan bagaimana indikator seperti pertanyaan dalam kuesioner mencerminkan variabel laten seperti kompetensi, motivasi, dan keputusan karir. Analisis ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antarvariabel dan signifikansinya dalam dinamika kompetensi, motivasi, dan keputusan karir.

## Hasil Dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Sekitar 41% dari total 100 responden Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Jember adalah laki-laki, sedangkan 59% adalah perempuan. Penelitian juga menunjukkan perbedaan preferensi karir antara kedua kelompok gender ini. Sementara itu, dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 18 hingga 23 tahun, dengan 62 responden berusia antara 18 hingga 20 tahun, diikuti oleh 26 responden berusia antara 21 hingga 23 tahun, dan 12 responden berusia antara 24 hingga 26 tahun. Analisis distribusi fakultas menunjukkan bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki jumlah responden tertinggi, yaitu 21 orang, diikuti oleh Fakultas Psikologi dengan 15 responden. Sementara itu, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) serta Fakultas Agama Islam memiliki jumlah responden yang sama, yaitu 11 orang. Fakultas Kesehatan dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) menjadi fakultas dengan jumlah responden terendah, masing-masing dengan 9 dan 8 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis mendominasi jumlah responden dalam penelitian ini.

### 1. Outer Model



Sumber: Data Olah SmartPLS (2024)  
Gambar 1. Outer Model

Berikut ini tabel nilai outer loading dari masing-masing indikator variabel laten.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Keputusan Karir (Y)	Kompetensi (X1)	Motivasi (Z)
X1.1		0,563	
X1.2		0,742	
X1.3		0,771	
X1.4		0,673	
X1.5		0,863	
Y1	0,673		
Y2	0,851		
Y3	0,772		
Y4	0,783		

	Keputusan Karir (Y)	Kompetensi (X1)	Motivasi (Z)
Y5	0,631		
Y6	0,820		
Y7	0,801		
Z1			0,570
Z2			0,592
Z3			0,735
Z4			0,634
Z5			0,714
Z6			0,606
Z7			0,698
Z8			0,666
Z9			0,751

Sumber: Data Olah Smart PLS 2024

Berdasarkan informasi pada Tabel 1 mengenai nilai outer loading, dapat diamati bahwa rata-rata nilai outer loading setiap variabel >0,70. Namun, terdapat beberapa indikator variabel yang memiliki nilai <0,70, seperti indikator X1.1, X1.4, Z1, Z2, Z4, Z6, Z7, Z8, Y1, dan Y5. Meskipun demikian, nilai-nilai outer loading ini masih dapat diterima sebagaimana dikemukakan oleh Chin (Ghozali I & Latan H, 2015), yang menyatakan bahwa nilai outer loading antara 0,50 hingga 0,60 pada tahap pengembangan skala masih dapat diterima. Dalam penelitian ini, semua nilai outer loading dianggap valid atau memenuhi syarat karena tidak ada indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,50. Hal ini memungkinkan dilakukannya analisis lebih lanjut.

*Composite reliability* digunakan untuk mengevaluasi kehandalan atau keandalan suatu instrumen pengukuran data, memastikan bahwa respons yang diberikan oleh setiap pernyataan oleh responden konsisten atau stabil.

Tabel 2. *Composite reliability dan Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keputusan Karir (Y)	0,880	0,907
Kompetensi (X1)	0,773	0,848
Motivasi (Z)	0,842	0,877

Sumber: Data Olah Smart PLS 2024

Hasil pengukuran reliabilitas *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*, sebagaimana terlihat dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *reliabilitas komposit* di atas 0,70, dan nilai Cronbach's alpha juga di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dianggap reliabel atau dapat dipercaya, dan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah menjadi alat ukur yang sesuai.

## 2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Hair (dalam Ghozali & Latan, 2015) untuk mengukur inner model dengan melihat hasil R Square dengan ketentuan nilai 0,75 (kuat), 0,5 (moderat) dan 0,25 (lemah).

Tabel 3. *Nilai R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Keputusan Karir (Y)	0,532	0,522
Motivasi (Z)	0,430	0,424

Sumber: Data Olah Smart PLS 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil nilai R-Square pada variabel Keputusan Karir adalah 0,532 atau 53,2%, menunjukkan bahwa 53,2% variasi dalam variabel Keputusan Karir dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi, sementara 46,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti minat, kepercayaan diri, lingkungan social, tren industri. Oleh karena itu, model struktural ini dapat dikategorikan sebagai moderat karena nilai R-Square berada di atas 0,50. Sementara itu, hasil nilai R-Square pada variabel Motivasi adalah 0,430 atau 43,0%,

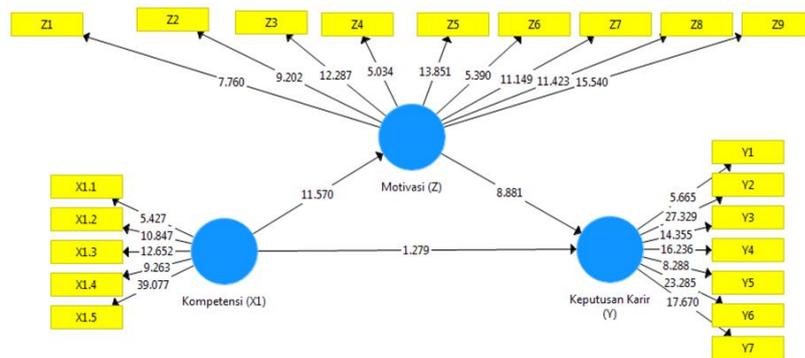
menunjukkan bahwa 43,0% variasi dalam variabel Motivasi dijelaskan oleh kompetensi, sedangkan 57,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dalam hal ini, model struktural ini dapat dikatakan mendekati moderat karena nilai R-Square mendekati 0,50.

Model PLS dilakukan dengan membandingkan hasil nilai Q Square (Q<sup>2</sup>) apabila nilai lebih dari 0 maka model bisa memprediksi dengan baik, dan sebaliknya apabila nilai kurang dari 0 maka model kurang memprediksi dengan baik. Relevansi prediksi dari nilai Q-Square dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{\text{Keputusan Karir}}^2) \times (1 - R_{\text{Motivasi}}^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,532^2) \times (1 - 0,430^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,283) \times (1 - 0,184) \\
 &= 1 - (0,717) \times (0,816) \\
 &= 1 - 0,585 \\
 &= 0,415
 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini, hasil Q-Square adalah 0,668, yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0. Dapat diartikan model ini baik atau mampu memprediktif motivasi dan keputusan karir Generasi Z di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Jember telah terbukti baik atau relevan.

### 3. Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil Uji T Statistik  
Sumber: Data Olah Smart PLS 2024

### Uji Pengaruh Langsung

Tabel 4. Nilai Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<b>Kompetensi (X1) -&gt; Keputusan Karir (Y)</b>	0,117	0,112	0,091	1,279	<b>0,201</b>	<b>Ditolak</b>
<b>Kompetensi (X1) -&gt; Motivasi (Z)</b>	0,655	0,672	0,057	11,570	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
<b>Motivasi (Z) -&gt; Keputusan Karir (Y)</b>	0,647	0,658	0,073	8,881	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>

Sumber: Data Olah Smart PLS 2024

Hasil uji menggunakan bootstrapping pada penelitian yang ditunjukkan melalui Tabel 4

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Keputusan Karir Gen Z

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap keputusan karir Generasi Z, seperti yang diindikasikan oleh perbandingan nilai statistik T 1,279 < nilai 1,96 dan nilai p-value yang lebih besar dari 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi memengaruhi keputusan karir Gen Z dapat ditolak. Temuan ini menggambarkan bahwa Generasi Z, yang tumbuh di era di mana akses terhadap informasi dan teknologi sangat mudah, cenderung lebih memprioritaskan keterampilan praktis dan pengalaman langsung daripada pencapaian akademis atau kompetensi formal. Berkat kelimpahan sumber daya daring seperti tutorial video, kursus daring, dan platform pembelajaran

mandiri, Generasi Z dapat mengembangkan keterampilan secara mandiri tanpa harus sepenuhnya bergantung pada sistem pendidikan formal. Oleh karena itu, kompetensi formal tidak selalu dianggap sebagai penentu utama keberhasilan karir oleh Generasi Z. Dalam konteks ini, kompetensi tetaplah penting dalam beberapa kasus, khususnya untuk pekerjaan teknis atau profesional tertentu. Namun, bagi sebagian besar Generasi Z, keputusan karir lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti nilai-nilai perusahaan, kreativitas, eksplorasi, dan keseimbangan hidup, daripada sekadar kemampuan atau kompetensi teknis yang dapat diukur secara tradisional. Pentingnya kompetensi mahasiswa tetap diakui, namun mengandalkan hanya pada kompetensi tersebut diyakini tidak cukup untuk menghadapi perubahan yang sedang terjadi atau akan terjadi pada Revolusi Industri 4.0. Hasil penelitian ini mendukung Andika., (2021) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kerja mahasiswa akuntansi pada era Revolusi Industri 4.0.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil perbandingan statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi internal Generasi Z, dengan nilai statistik sebesar  $11,570 >$  yang lebih besar dari nilai  $1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,000$  yang kurang dari  $0,000$ . Oleh karena itu, hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi intrinsik Gen Z dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari rasa pencapaian dan kepuasan pribadi dalam pekerjaan mereka, yang merupakan hasil dari motivasi intrinsik yang kuat. Mereka lebih mungkin dipacu oleh faktor-faktor intrinsik seperti pengakuan diri, pertumbuhan pribadi,. Gen Z merasa termotivasi ketika memiliki kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk sukses dalam pekerjaan memberikan dorongan motivasi yang kuat bagi mereka. Gen Z yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu juga cenderung memiliki harapan yang lebih tinggi untuk meraih kesuksesan dalam karirnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi Gen Z untuk bekerja keras dan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Dengan demikian, memiliki kompetensi yang kuat dan diperlukan dalam karir dapat memberikan dasar yang penting bagi motivasi intrinsik Gen Z. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Amalia et al., (2016) menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi motivasi dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ferla et al., (2010) bahwa siswa yang memiliki nilai tinggi pada empat ukuran kompetensi yang dirasakan sendiri, lebih gigih, lebih cenderung mengadopsi tujuan pendekatan penguasaan dan/atau kinerja, kurang cemas, memproses materi pembelajaran pada tingkat yang lebih dalam, dan mencapai hasil belajar yang lebih baik.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Keputusan Karir Gen Z

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t statistic sebesar  $8,881 >$  dari nilai  $1,96$  dan memiliki nilai p-value kurang dari  $0,000$ , sehingga hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap keputusan karir Gen Z dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Gen Z cenderung dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari kepuasan dan keinginan internal. Motivasi intrinsik dapat timbul dari rasa pencapaian, rasa tanggung jawab, atau kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika motivasi intrinsik kuat, Gen Z cenderung lebih terdorong untuk memilih karir yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka. Gen Z sering memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir. Motivasi untuk mencapai keseimbangan ini dapat memengaruhi keputusan karirnya. Mereka mungkin cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas waktu atau lingkungan kerja yang mendukung gaya hidup yang seimbang. Penelitian ini mendukung temuan Rahmania & Yuliza, (2021) bahwa motivasi secara parsial berperan dalam pemilihan karir sebagai konsultan pajak. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Jatmiko et al., (2016) ; Ferdiansah et al., (2020 ) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5. Nilai Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
<b>Kompetensi (X1) -&gt; Motivasi (Z) -&gt; Keputusan Karir (Y)</b>	0,424	0,441	0,054	7,870	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>

Sumber: Data Olah Smart PLS 2024

- d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Keputusan Karir Gen Z Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening Hasil uji data menunjukkan bahwa nilai t statistic sebesar  $7,870 >$  dari nilai 1,96, dan memiliki nilai p-value kurang dari 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi mampu memediasi antara kompetensi terhadap keputusan karir Gen Z. Kompetensi yang kuat dan keterampilan yang diperoleh oleh Gen Z dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kesuksesan dalam karir. Motivasi yang tinggi kemudian berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan kompetensi dengan keputusan karir. Ketika Gen Z merasa kompeten dalam bidangnya, hal ini meningkatkan keinginan Gen Z untuk mencapai tujuan karir tertentu, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan mereka dalam memilih jalur karir. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam membentuk motivasi Gen Z, yang kemudian menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan karirnya. Motivasi bertindak sebagai variabel perantara yang menghubungkan kompetensi dengan keputusan karir, mempengaruhi bagaimana Gen Z merespon peluang dan tantangan dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan karirnya. Dengan demikian, kompetensi yang diperoleh oleh Gen Z tidak hanya meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga memengaruhi proses pengambilan keputusan terkait karirnya, membentuk arah dan pilihan yang Gen Z ambil dalam mengembangkan karir mereka ke depan.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diteliti, kesimpulan dari penelitian ini mengidentifikasi beberapa temuan, yaitu: (1) Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Keputusan Karir Gen Z; (2) Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Karir Gen Z; (3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Keputusan Karir Gen Z; (4) Motivasi mampu memediasi dampak Kompetensi terhadap Keputusan Karir. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Generasi Z dapat memberikan dampak pada bagaimana kompetensi Gen Z mempengaruhi keputusan dalam karir. Motivasi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan atau meningkatkan kompetensi. Generasi Z yang termotivasi secara intrinsik untuk berhasil dalam karirnya akan lebih cenderung untuk terus belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan karir.

Untuk penelitian selanjutnya, ada beberapa area yang dapat dikembangkan lebih lanjut terkait keputusan karir generasi Z, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian karir mereka. Salah satu pengembangan yang dapat dilakukan adalah meluaskan lingkup penelitian untuk memperdalam pemahaman tentang berbagai faktor yang memengaruhi keputusan karir generasi Z di berbagai konteks. Selain itu, penelitian ini juga dapat mengembangkan jangkauan populasi yang diteliti. Selama ini penelitian terfokus pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember yang tergabung dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM). Namun, penelitian selanjutnya dapat melibatkan mahasiswa dari perguruan tinggi lain yang juga memiliki organisasi serupa, baik di tingkat Jember maupun Nasional. Dengan memperluas cakupan penelitian, akan terbuka potensi untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karir generasi Z di berbagai lingkungan pendidikan dan organisasi.

## Referensi

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). *Kinerja Karyawan*. 4(1), 121–130.
- Andika., B. . W. (2021). Analisis pengaruh kompetensi kemampuan komunikasi terhadap kesiapan kerja akuntan. *Jurnal Profita*, 9(6), 41–64.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Ferdiansah, M. F., Diana, N., & Afifudin. (2020). Pengaruh Minat Dan Motivasi Mengikuti Pelatihan Brevet Pajak A Dan B Terhadap Pilihan Berkarir Sebagai Akuntan Pajak (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 09(08), 102–115.
- Ferla, J., Valcke, M., & Schuyten, G. (2010). Judgments of self-perceived academic competence and their differential impact on students' achievement motivation, learning approach, and academic performance. *European Journal of Psychology of Education*, 25(4), 519–536. <https://doi.org/10.1007/s10212-010-0030-9>
- Ghozali I & Latan H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Universitas Diponegoro.
- Harahap, R. U., & Munthe, N. H. (2021). Pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja Auditor, fee auditor terhadap pilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 128–137.

- Jatmiko, Kirana, K. C., & Hadi, S. (2016). *Analisis Motivasi Dan Persepsi Kerja Terhadap Pemilihan Karir Jabatan Fungsional Pengelola Barang Jasa Dengan Minat Sebagai Variabel Mediasi*. 6(April), 1–23.
- Lee, J. W., Lee, N. Y., & Eo, Y. S. (2018). Path analysis of major satisfaction, clinical competence, career decision-making self-efficacy, and career decision level in undergraduate nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(1), 311–320.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masturina, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 198–205. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4558>
- Predy, M., Sutarto, J., Prihatin, T., & Yulianto, A. (2019). *Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital ( Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0 ) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Purwanti, R. (2023). Hubungan Organisasi Mahasiswa dengan Perencanaan Karier pada Mahasiswa Universitas Negeri Malang. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 19(1).
- Rahmania, V., & Yuliza, A. (2021). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pasir Pengaraian. *AKPEM: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Akuntansi Pemerintahan*, 3(2), 43–52.
- Ribka, Mashabi, N., & Elmanora. (2022). The Influence of Learning Motivation on Student of Hospitality Accommodation Career Decision Making. *Jurnal Pendidikan Dan Perhotelan (JPP)*, 2(1), 8–15. <https://doi.org/10.21009/jppv2i1.02>
- Suryani, & H. (2015). *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana Prenadamedia Group.
- Vatmawati. (2019). *Pengaruh Pengetahuan Tentang Membuat Keputusan Karier terhadap Perencanaan Karier Mahasiswa*. Universitas Siliwangi.
- Wang, H., & Jiao, R. (2023). The relationship between career social support and career management competency: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Current Psychology*, 42(26), 23018–23027. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03418-y>
- Wasesa, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi terhadap Perencanaan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 10–19. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1389>
- Widyasari, N. W. (2022). Hubungan Organisasi Mahasiswa dengan Minat Karier pada Mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 18(1).
- Wiguna, W. A. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah*. Rajawali Pers.
- Yulianti, V., Oktaviano, B., & Ristanti, D. (2022). Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pelita Bangsa. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 7(01), 60–74. <https://doi.org/10.37366/akubis.v7i01.436>
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.29210/30031454000>