

**PERAN MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI, DAN INTERNSHIP
EXPERIENCE DALAM MEMBANGUN KESIAPAN KERJA
MAHASISWA KOTA SEMARANG**

Krisna Dwi Setiyanto

12211346

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

E-mail: krisna.to86@gmail.com

Abstrak

Pengangguran lulusan universitas mengalami kenaikan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan mahasiswa dan kebutuhan pasar kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, efikasi diri, dan *internship experience* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 mahasiswa Kota Semarang yang pernah mengikuti program magang dengan menggunakan teknik *purposive* dan *snowball sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya. Analisis data menggunakan uji kelayakan, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Serta penelitian ini menghasilkan motivasi kerja dan *internship experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan efikasi diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Kata kunci: motivasi kerja, efikasi diri, *internship experience*, kesiapan kerja

Abstract

Unemployment of university graduates has increased, indicating a gap between student abilities and job market needs. This study aims to analyze the effect of work motivation, self-efficacy, and internship experience on student work readiness in Semarang City. This study uses a quantitative method involving 100 Semarang City students who have participated in an internship program using purposive and snowball sampling techniques as sampling techniques. Data analysis uses a feasibility test, classical assumption test, and hypothesis test. And this study produces work motivation and internship experience have a positive and significant effect on student work readiness, while self-efficacy has a negative and insignificant effect on student work readiness.

Keyword: work motivation, self efficacy, internship experience, work rediness

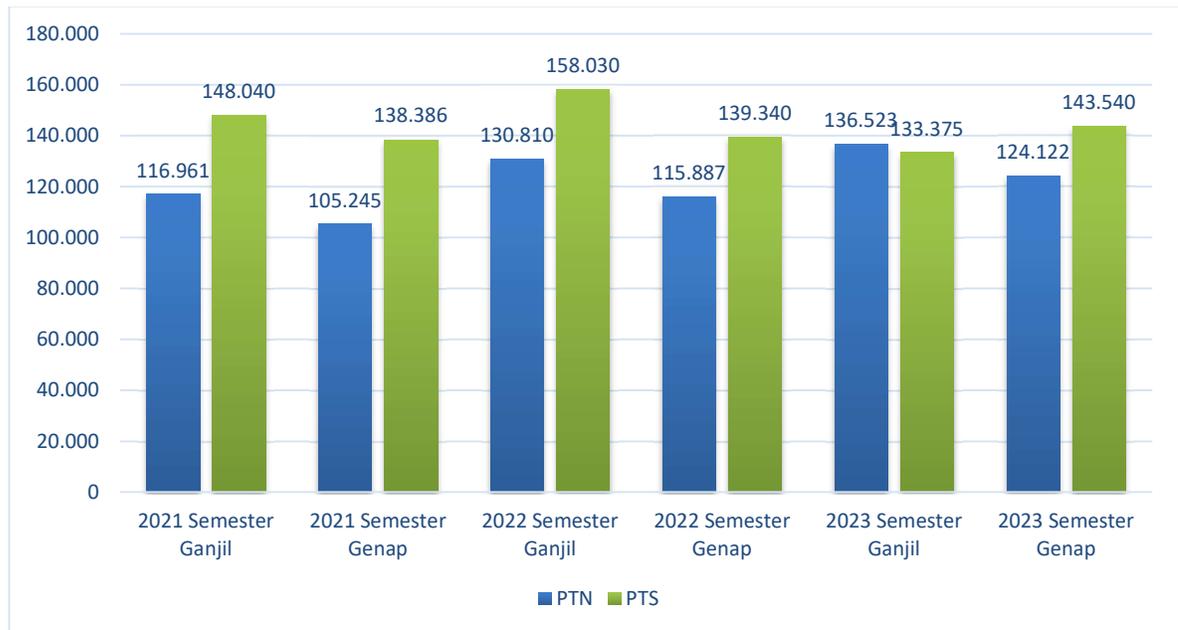
1. Pendahuluan

Perkembangan perekonomian di Indonesia yang pesat memaksa Indonesia menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul dan mampu bersaing (Pambajeng et al., 2024). Hal tersebut berdampak langsung pada pencari kerja terutama pada kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dengan mengembangkan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing seorang tenaga kerja.

Pendidikan, khususnya perguruan tinggi memegang peran kunci dalam menghasilkan tenaga kerja yang siap bersaing di pasar kerja. Selain memberikan bekal ilmu pengetahuan,

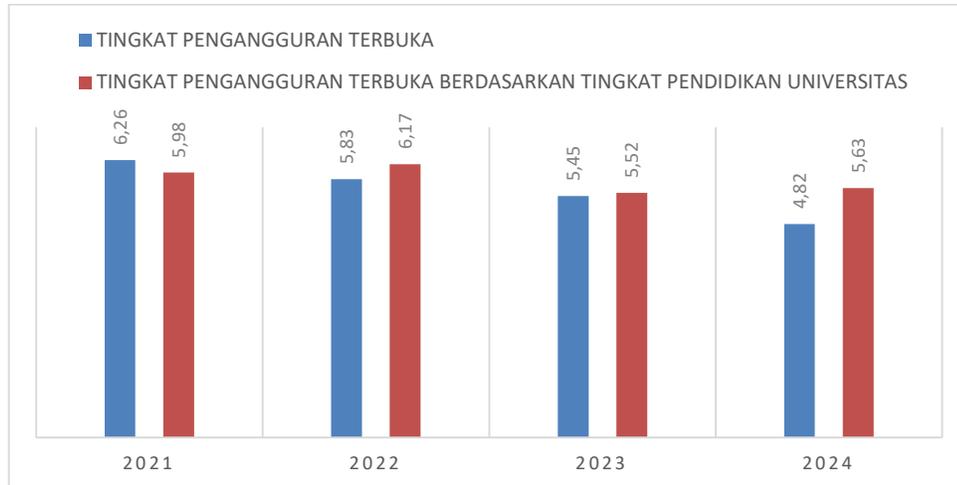
perguruan tinggi juga perlu membekali mahasiswa dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja. Dengan demikian mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikannya tidak hanya memiliki ijazah namun juga memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Akan tetapi tidak semua perguruan tinggi menerapkan program praktik kerja secara langsung. Mahasiswa yang tidak siap dalam menghadapi pekerjaan dapat menambah angka pengangguran yang ada.

Kesiapan berkerja seorang mahasiswa merupakan sikap dan kemampuan untuk menentukan pekerjaannya yang didukung dengan pengetahuan dan keahliannya dibidang tertentu (Ratuela et al., 2022). Kesiapan kerja dilihat sebagai usaha untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Setelah menyelesaikan pendidikannya seorang mahasiswa diharuskan untuk mempraktikkan pengetahuan yang didapatnya di dalam dunia kerja. Berikut adalah data Mahasiswa di Kota Semarang.



Gambar 1. Data Mahasiswa Aktif Kota Semarang
Sumber : PDDikti, 2025

Berdasarkan gambar 1 data mahasiswa aktif yang ada di Kota Semarang yang terdiri dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Perguruan tinggi negeri memiliki rata-rata 121.590 mahasiswa dan perguruan tinggi swasta memiliki rata-rata 143.452 mahasiswa setiap semesternya. Hal tersebut menunjukkan banyaknya calon angkatan kerja yang akan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.



Gambar 2. Data Tingkat Pengangguran Terbuka
Sumber : Badan Pusat Statistik, 2025

Berdasarkan gambar 2 data tingkat pengangguran terbuka mengalami penurunan dari tahun 2021-2024, sedangkan tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan universitas masih terlihat fluktuasi dari tahun 2021-2024. Dan pada tahun 2023-2024 mengalami peningkatan pada pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan universitas.

Dari hal diatas mengindikasikan adanya kesenjangan antara kemampuan mahasiswa dengan kebutuhan pasar kerja. Terdapat banyak mahasiswa yang belum memiliki kesiapan kerja yang cukup untuk bersaing. Dan tanpa kesiapan kerja seorang mahasiswa akan rentan terjadinya pengangguran. Seorang mahasiswa diharuskan memiliki kesiapan kerja yang cukup sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya, serta mampu untuk menghadapi persaingan yang ketat. Kesiapan kerja menjadikan individu lebih mudah dalam beradaptasi dengan dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Yasinta & Irfani, 2022).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dibutuhkan individu untuk memasuki dunia kerja (Pambajeng et al., 2024). Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari luar atau dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mempersiapkan seorang mahasiswa dalam memasuki dunia kerja diperlukan motivasi yang tinggi agar mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang cukup serta mahasiswa memiliki kualifikasi yang mumpuni dalam menghadapi persaingan memasuki dunia kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja (Deswata & Mardianty, 2023), begitu juga penelitian (Astuti & Muhtadin, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja. Berbeda dengan penelitian (Amri et al., 2022) menemukan motivasi berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja.

Faktor lain yang menjadikan seseorang untuk lebih siap kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu itu sendiri (Podungge et al., 2023). Sehingga seseorang yang memiliki rasa percaya diri pada kemampuannya dan membuat seseorang tersebut lebih siap berkerja. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja (Ratuela et al., 2022). Begitu juga penelitian (Novita, 2021) menemukan efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja. Berbeda dengan penelitian (Al-mubarak & Jannah, 2024) menemukan efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja.

Salah satu faktor yang meningkatkan kesiapan kerja adalah *internship experience*. Melalui magang mahasiswa dapat mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kemampuannya,

serta dapat mempraktikkan langsung pengetahuannya yang didapat selama pembelajaran sekaligus mendapatkan pengetahuan yang baru. Dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa dapat dilihat dari keikutsertaannya dalam mengikuti program magang (Maria Sofa et al., 2020). Sehingga seseorang yang memiliki pengalaman magang yang cukup dapat memberikan ilmu pengetahuan yang diperlukan dalam berkerja. Pengalaman Magang berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja (Pambajeng et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengatasi kesenjangan antara kemampuan mahasiswa dengan kebutuhan pasar kerja yang semakin meningkat, jika seorang mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikannya tidak mampu bersaing akan menjadi hal buruk yang berdampak pada sumber daya manusia yang semakin rendah dan berkontribusi pada bertambahnya pengangguran di Indonesia. Penelitian ini juga menggabungkan tiga variabel independen dalam satu model analisis untuk mendapatkan gambaran tentang kesiapan kerja seorang mahasiswa.

Berdasarkan fenomena yang ada dan perbedaan temuan-temuan dari penelitian terdahulu. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada variabel independen dan obyek penelitian yang berbeda. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan penelitian yang berjudul “Peran Motivasi Kerja, Efikasi Diri, Dan Internship Dalam Membangun Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Kota Semarang” . Rumusan masalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, (2) Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja, (3) Apakah Internship berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory menjelaskan bahwa bagaimana menetapkan tujuan yang jelas, dan spesifik (Tumiwa et al., 2021). *Goal Setting Theory* yang dikemukakan Edwin Locke pada tahun 1978 didasari pada ide-ide masa depan, dan keadaan yang diinginkan (Tosi, 1991). Dalam teori ini memiliki prinsip kejelasan dari tujuan, tantangan, dan komitmen. Teori ini sesuai dengan tujuan mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikannya untuk mempersiapkan diri seorang mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dalam mempersiapkan kerja mahasiswa dapat memanfaatkan pengalaman-pengalaman dan pengetahuan yang didapatnya semasa perkuliahan. *Goal setting theory* memainkan peran dalam hubungan antara motivasi, efikasi diri, dan kesiapan kerja mahasiswa. Seorang mahasiswa dengan tujuan yang baik dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya (Alfiana et al., 2024). Kombinasi antara dorongan diri sendiri, pengalaman yang cukup, dan efikasi diri dapat menjadi faktor kunci dalam mempersiapkan diri seorang mahasiswa dalam berkerja.

Work Readiness (Kesiapan kerja.)

Kesiapan kerja adalah tingkat kematangan fisik, mental, dan pengetahuan yang menjadikan seseorang siap untuk memasuki dunia kerja yang di inginkannya (Lestari, 2024). Kesiapan kerja dilihat sebagai usaha seorang individu untuk memantapkan diri dalam hal keterampilan, sikap, dan nilai untuk menekuni suatu perkerjaan (Pambajeng et al., 2024). Kesiapan kerja adalah keadaan seseorang telah siap secara fisik, mental, intelektual, dan skill untuk berkontribusi dalam dunia kerja serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mengemban tanggung jawab (Podungge et al., 2023). Kesiapan kerja disini juga dapat menggambarkan kemampuan, pengetahuan dan mental seorang mahasiswa untuk

memasuki dunia kerja yang diinginkannya dan seberapa jauh kemampuan tersebut dapat berkontribusi dengan tempat kerjanya.

Work Motivation (Motivasi Kerja)

Achim (2013) dalam (Tumiwa et al., 2021) menjelaskan motivasi kerja merupakan kumpulan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan dengan mendorong dan memicu individu melakukan pekerjaan. Motivasi kerja juga diartikan sebagai dorongan biologis, emosional, dan sosial yang berasal dari internal individu yang menjadikan individu memiliki nilai, sikap, dan kegairahan untuk bersedia berkerja guna mencapai tujuannya (Rezeki. et al., 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan dari internal dan eksternal individu untuk memiliki nilai, dan sikap yang dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja.

Self Efficacy (Efikasi Diri)

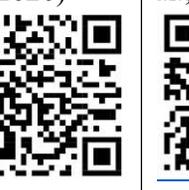
Bandura (1997) menjelaskan *self efficacy* adalah salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi berbagai aspek diri, *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi tertentu untuk mencapai tujuan (Syofyan, 2022). Efikasi diri adalah sebagai persepsi diri sendiri dalam menghadapi situasi tertentu, efikasi diri erat dengan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Ratuella et al., 2022). Efikasi diri juga dikatakan kapasitas individu dalam mengontrol keadaan dalam aktivitas yang dijalaninya (Yapono, 2013). Efikasi diri dapat menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam proses mencapai tujuan yang diinginkan.

Internship Experience

Pengalaman magang adalah bentuk kegiatan memperkenalkan dunia kerja secara langsung pada mahasiswa (Sari, 2022). Pengalaman magang merupakan kegiatan pembelajaran atau mempraktikkan pengetahuan yang dilakukan secara langsung di sebuah organisasi yang menjadi bagian dari magang (Maliki, 2024), program juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan magang adalah bagian dari program pelatihan dengan berkerja secara langsung. Berdasarkan definisi diatas pengalaman magang ialah kegiatan pembelajaran yang diperoleh individu dari pengalaman berkerja secara langsung di suatu organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 1. Tabel Research Gap

No.	Motivasi Kerja (X1) - Kesiapan Kerja (Y)			Efikasi Diri (X2) - Kesiapan Kerja (Y)			Internship Experience (X3) -Kesiapan Kerja (Y)		
	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠
1	(Deswata,& Mardianty, 2023) 	(Amri et al., 2022) 	(Fajriyati et al., 2023) 	(Tia & Khoirul, 2024) 	(Zulaehah et al., 2020) 	(Violinda, et al., 2023) 	(Pambajeng et al., 2024) 	(Mayhesya et al., 2024) 	(Armanu et al., 2019) 
2	(Susanti & Mulyoto, 2020) 	(Putu et al., 2024) 	(Mutoharoh & Rahmaningtyas, 2019) 	(Maulidy et al., 2022) 		(Sumampouw et al., 2024) 	(Maliki, 2024) 		

Sumber : Penelitian terdahulu, 2025

2.3 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dengan adanya rangsangan dari luar ataupun dalam diri untuk melakukan kegiatan yang diharapkan untuk mencapai tujuan (Deswata, & Mardianty, 2023). Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih antusias dalam pekerjaan daripada individu yang tidak memiliki motivasi kerja (Tumiwa et al., 2021).

Dari hal tersebut didukung oleh penelitian (Andina et al., 2023) hasil penelitian menemukan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh (Romadoni et al., 2023) juga menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan jika motivasi kerja tinggi maka kesiapan kerja seorang akan semakin tinggi. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan adalah :

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Efikasi diri yaitu meyakini diri sendiri bahwa dirinya mampu untuk mencapai keberhasilan (Yuwanto et al., 2016). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi maka akan lebih percaya bahwa dengan kemampuannya dapat memiliki pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik (Nugroho et al., 2020).

Dari pernyataan tersebut didukung oleh (Syamsurijal & Veronika, 2023) hasil penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hutagalung et al., 2024) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal dapat dikatakan jika efikasi diri seseorang tinggi maka kesiapan kerjanya akan tinggi. Sehingga hipotesis kedua adalah :

H2 : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja Mahasiswa

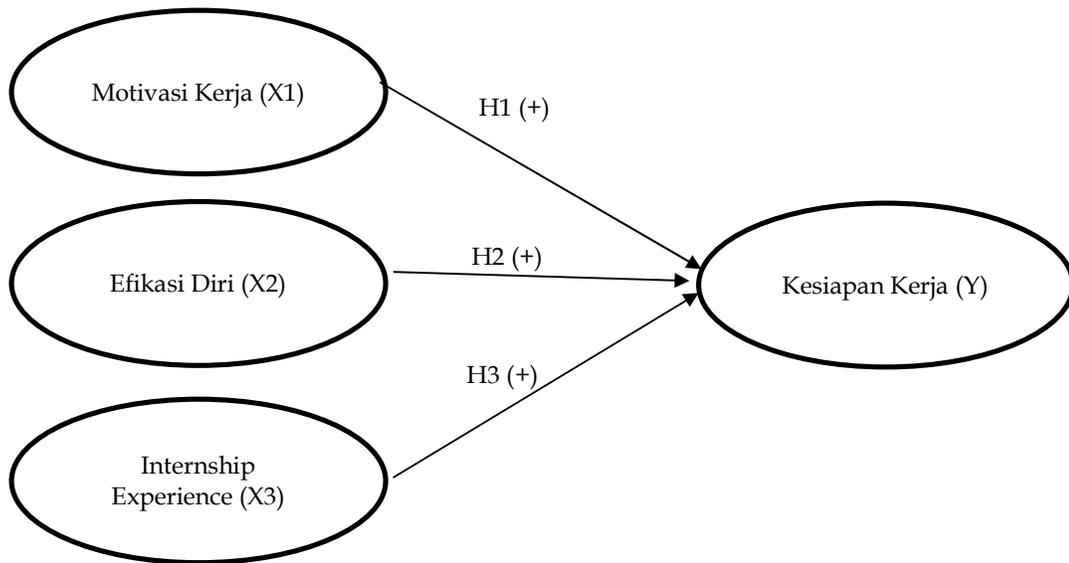
Pengaruh Internship Experience Terhadap Kesiapan Kerja

Pengalaman magang merupakan pembelajaran yang dilakukan secara bersamaan dengan berkerja yang dilakukan di suatu organisasi (Mayhesya et al., 2024). Dari pengalaman magang mahasiswa mendapatkan kompetensi khususnya pengetahuan, etos kerja, dan skill yang dibutuhkan di kehidupan kerja (Pambajeng et al., 2024).

Dari pernyataan tersebut dan didukung oleh (Sari, 2022) hasil penelitiannya menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Astuti & Muhtadin, 2024). Dari penelitian tersebut dapat dikatakan jika pengalaman magang seseorang tinggi maka kesiapan kerjanya akan semakin tinggi. Dan hipotesis ketiga yang diajukan adalah :

H3 : Internship Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 3. Model Penelitian
Sumber : Dikembangkan Untuk Penelitian, 2025

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang diukur dalam penelitian, memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti lalu diobservasi kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Kota Semarang yang berjumlah 267.662 mahasiswa, yang terdiri dari 124.122 mahasiswa perguruan tinggi negeri dan 143.540 mahasiswa perguruan tinggi swasta, menurut data dari PDDikti semester genap tahun 2023.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi dengan karakteristik yang relevan (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan melalui rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan

$$n = \frac{267.662}{1 + 267.662 (0,1)^2} = 99,963$$

Dari hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin adalah 99,963 responden dan dibuatkan menjadi 100 responden

Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara untuk memilih sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi untuk diteliti (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. *Purposive Sampling* adalah pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. *Snowball Sampling* adalah pemilihan sampel yang bermula dari sedikit lalu berkembang dan melibatkan responden baru melalui responden sebelumnya. Peneliti menentukan objek penelitian adalah Mahasiswa aktif di Kota Semarang (i), Mahasiswa yang pernah Mengikuti program Magang (ii).

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi suatu variabel dependen atau sebab terjadinya variabel dependen. Variabel dependen atau variabel yang menjadi akibat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2019). Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, efikasi diri, dan *internship experience*. Variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja. Selanjutnya penjelasan mengenai definisi operasional dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu untuk mencapai tujuannya (Sonia, 2018).	1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja 2. Harapan dan cita-cita memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam memasuki dunia kerja 3. Desakan dan dorongan lingkungan 4. Kebutuhan fisiologis (Deswata & Mardianty, 2023)
Efikasi Diri(X2)	Efikasi diri adalah keyakinan seorang individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Ratuela et al., 2022)	1. Motivasi diri 2. Mengatasi hambatan 3. Keyakinan menyelesaikan tugas 4. Kerja keras 5. Menyelesaikan tugas dalam prespektif luas atau sempit Rizki dalam (Hutagalung et al., 2024)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Internship Experience (X3)	Pengalaman magang adalah kegiatan pembelajaran atau mempraktikkan pengetahuan yang dilakukan secara langsung di sebuah organisasi yang menjadi bagian dari magang (Maliki, 2024),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melatih keterampilan yang relevan sesuai dengan bidang 2. Memperoleh pengalaman dunia nyata 3. Mampu menyelesaikan berbagai masalah di lapangan Diah (2017) dalam (Maliki, 2024)
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah keadaan seseorang telah siap secara fisik, mental, intelektual, dan skill untuk berkontribusi dalam dunia kerja serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mengemban tanggung jawab (Podungge et al., 2023).	<ol style="list-style-type: none"> a. Kesiapan mental b. Memiliki Keterampilan yang cukup c. Pengalaman Winkel (2004) dalam (Tia & Khoirul, 2024)

Sumber : Dikembangkan untuk Penelitian, 2025

3.4 Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan alat analisis perangkat lunak adalah SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 26 dan menerapkan uji kelayakan data, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan tabel 2 definisi operasional motivasi kerja terdapat 4 indikator, efikasi diri 5 indikator, *internship experience* 3 indikator, dan kesiapan kerja dengan 3 indikator.

3.5 Uji Kelayakan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data dari hasil kuisisioner. Dilakukan dengan kolerasi *bivariate* dan menghasilkan nilai signifikansi pada *Pearson Product Moment Correlation*. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuisisioner mampu untuk mengukur sesuatu yang ingin dikur. Uji validitas pada setiap butir pertanyaan memiliki tingkat singnifikansi 5%, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari kuisisioner tersebut konsisten secara keseluruhan. Dalam SPSS untuk menguji reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach Alpa. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpa* $> 0,70$ (Ghozali, 2021)

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui data berdistribusi normal. Untuk megetahui data terdistribusi normal menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dan dapat dikatakan suatu data berdistribusi normal jika nilai signifikansi *Asymp.sig.* $> 0,05$, sedangkan jika nilai

signifikansi *Asymp.sig.* < 0,05 data tersebut tidak berdistribusi dengan normal (Ghozali, 2021).

Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen. Model yang baik adalah tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Metode yang digunakan adalah metode *Tolerance* dengan nilai tolerance > 0,1 dan metode *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2021)

Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan model regresi. Jika residual konstan setiap pengamatan, maka dapat dikatakan homoskedastistas. Jika sebaliknya disebut heteroskedastistas dan model yang diharapkan adalah homoskedastistas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji yang dilakukan pada uji heteroskedastisitas ini adalah uji Glejser. Jika hasil dari uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika hasil yang diperoleh < 0,05 maka dikatakan heteroskedastisitas (Ghozali, 2021)

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formula analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (2)$$

Y = Dependen Variabel

α = Konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Efikasi diri

X_3 = Internship Experience

e = Error

3.8 Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Syarat dari uji t adalah sebagai berikut:

- 1 Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- 2 Jika nilai signifikansi < 0,05 maka teradapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel Independen menjelaskan variabel dependen. Nilai yang digunakan adalah nilai *Adjusted R²* nilainya antara 0 dan 1, jika diperoleh lebih dari 0,5 atau mendekati angka 1 maka model mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel Independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen. Jika hasil yang dihasilkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Sedangkan jika menghasilkan nilai $> 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).