

# Peningkatan Daya Saing dalam Pengembangan Karir Generasi-Z di Jurusan Manajemen Universitas Tadulako

## *(Enhancing Competitiveness in Career Development for Generation Z in the Management Department at Tadulako University)*

Rynaldi Sn Kasim<sup>1\*</sup>, Lina Mahardiana<sup>2</sup>, Risnawati Risnawati<sup>3</sup>, Faruq Lamusa<sup>4</sup>

Universitas Tadulako, Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[rynaldiskasim@gmail.com](mailto:rynaldiskasim@gmail.com)<sup>1</sup>, [lina.okey@yahoo.co.id](mailto:lina.okey@yahoo.co.id)<sup>2</sup>, [risnawati.palu@gmail.com](mailto:risnawati.palu@gmail.com)<sup>3</sup>,

[lamusafaruq@gmail.com](mailto:lamusafaruq@gmail.com)<sup>4</sup>



### Riwayat Artikel

Diterima pada 10 Juni 2025

Revisi 1 pada 05 Juli 2025

Revisi 2 pada 09 Juli 2025

Revisi 3 pada 22 Juli 2025

Disetujui pada 10 Agustus 2025

### Abstract

**Purpose:** This study aims to analyze and examine the effect of improving competitiveness on the career development of Generation Z students in the Management Department at Universitas Tadulako.

**Methodology:** This research applied a quantitative approach using a simple random sampling method with 70 respondents from a population of 229 students in the 2021 cohort. Primary data were collected using questionnaires and analyzed using simple linear regression with SPSS 25.0.

**Results:** The findings demonstrate that competitiveness, measured through both soft and hard skills, has a positive and significant influence on career development. Students who actively improve their technical expertise, adaptability, and interpersonal abilities are more likely to advance their careers.

**Conclusions:** Enhancing competitiveness significantly contributes to the career development of Generation Z students. Educational institutions play a crucial role in providing relevant curricula, training, and practical experiences that strengthen both technical and interpersonal competencies to meet labor market demands.

**Limitations:** The study is limited by its relatively small sample size (70 respondents) and the use of a single predictor variable. This constrains the generalization of the findings and excludes other relevant factors, such as curriculum quality, internships, mentoring, and labor market conditions.

**Contribution:** This study enriches the literature on career development by emphasizing the importance of integrating soft and hard skills to enhance competitiveness among Generation Z. It provides practical insights for universities and policymakers to design strategies that align education with labor market requirements.

**Keywords:** *Career Development, Generation Z, Improvement Competitiveness.*

**How to cite:** Kasim, R. S., Mahardiana, L., Risnawati, R., Lamusa, F. (2025). Peningkatan Daya Saing dalam Pengembangan Karir Generasi-Z di Jurusan Manajemen Universitas Tadulako. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* (5) 1, 299-310.

## 1. Pendahuluan

Generasi Z merupakan salah satu generasi yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia yang berjumlah sekitar 74,93 juta jiwa daei populasi. Secara umum generasi Z lahir pada tahun 1990an sampai tahun 2012 (Hastini, Fahmi, & Lukito, 2020). Generasi yang lahir di persimpangan antara dunia analog dan digital ini memiliki karakteristik yang khas dan unik, yaitu Generasi yang hiper-terhubung

dengan tingkat penggunaan media sosial yang sangat tinggi (Chairunisa et al., 2024). Hal ini memberikan mereka akses yang hampir tanpa batas terhadap informasi. Namun, di sisi lain, ketergantungan teknologi yang berlebihan pada dunia digital juga menimbulkan sejumlah tantangan. Berdasarkan jumlah lulusan Gen Z di perguruan tinggi yang terus meningkat setiap tahunnya, sehingga pasar tenaga kerja menjadi semakin kompetitif, anak-anak era digital yang lahir, sehingga teknologi sangat mempengaruhi kehidupan mereka, di tengah gemerlap teknologi, membawa semangat inovasi dan kreativitas yang luar biasa ke dalam dunia kerja (Maharani, Widiyanarti, Meilina, Lestari, & Aidilia, 2025).

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1990-an hingga 2012, kini mendominasi populasi Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa. Sebagai generasi yang lahir di persimpangan era analog dan digital, mereka memiliki karakteristik unik, yaitu sangat terhubung dengan teknologi dan media sosial, yang memberi mereka akses informasi tanpa batas. Namun, ketergantungan ini juga menimbulkan tantangan signifikan, terutama dalam menghadapi pasar kerja yang semakin kompetitif. Jumlah lulusan Gen Z dari perguruan tinggi terus meningkat, dan meskipun mereka membawa semangat inovasi dan kreativitas ke dunia kerja, sering kali terjadi ketidaksesuaian antara keterampilan yang mereka miliki dengan kebutuhan industri.

Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja juga menjadi kendala yang signifikan (Hasibuan, Nasution, & Silalahi, 2024; Suriadi, Dewi, Krisdiyanto, Sukarma, & Sriyono, 2023). Meskipun mahir dalam menggunakan berbagai macam perangkat lunak dan platform digital, tidak semua lulusan baru memiliki keterampilan *soft skills* yang dibutuhkan di dunia kerja, seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, dan memecahkan masalah. Padahal, keterampilan-keterampilan inilah yang seringkali menjadi penentu keberhasilan seseorang dalam berkarir. Peluang karir yang terbuka lebar bagi generasi Z sangat beragam. Bidang teknologi, seperti pengembangan perangkat lunak, desain web, dan data science, menjadi pilihan populer. Kemampuan mereka dalam mengoperasikan berbagai perangkat dan platform digital membuat mereka sangat cocok untuk peran-peran ini. Selain itu, sektor kreatif seperti desain grafis, content creation, dan pemasaran digital juga menawarkan banyak peluang. Generasi Z dengan kreativitas dan pemahaman mendalam tentang media sosial dapat menjadi influencer atau content creator yang sukses (Melita, 2023).

Meskipun Generasi Z mahir menggunakan berbagai perangkat lunak dan platform digital (*hard skills*), banyak dari mereka belum memiliki *soft skills* yang krusial, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Padahal, keterampilan-keterampilan ini sering kali menjadi penentu utama keberhasilan karir. Peluang karir bagi Gen Z sangat beragam, terutama di bidang teknologi seperti pengembangan perangkat lunak, data science, dan desain web. Selain itu, sektor kreatif seperti content creation dan pemasaran digital juga menawarkan banyak kesempatan, di mana mereka dapat memanfaatkan kreativitas dan pemahaman mendalam tentang media sosial.

Namun, peluang tidak hanya terbatas pada sektor teknologi dan kreatif. Generasi Z juga dapat berkarir di bidang bisnis, keuangan, dan bahkan ilmu sosial. Kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan berpikir *out of the box* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang dinamis (Fikri, Santoso, & Handaru, 2024). Selain itu, generasi Z seringkali memiliki minat yang kuat terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, sehingga mereka dapat berkarir di organisasi nirlaba atau perusahaan yang memiliki misi sosial (Akbar, 2024). Untuk memaksimalkan peluang karir, generasi Z perlu terus mengembangkan diri. Selain mengasah keterampilan teknis, mereka juga perlu membangun *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Membangun jaringan profesional juga sangat penting untuk mendapatkan informasi tentang peluang kerja dan mentorship (Nafiudin, Chairani, Andari, & Huddin, 2025). Dengan persiapan yang matang dan semangat yang tinggi, generasi Z memiliki potensi besar untuk meraih kesuksesan dalam karir mereka. Generasi Z juga menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Mereka cenderung lebih kritis dan skeptis terhadap institusi dan otoritas, serta memiliki keinginan yang kuat untuk menciptakan perubahan positif di dunia. Karakteristik ini membuat mereka menjadi generasi yang potensial untuk menjadi agen perubahan (Fazrina, Safitri, & Sujarwo, 2025). Peningkatan daya saing melalui penguasaan *soft skill* dan

*hard skill* untuk pengembangan karir generasi Z adalah hal yang penting serta menjadi fokus dan tujuan utama dari penelitian ini dilakukan dengan tahapan-tahapan yang jelas. Berdasarkan pembahasan diatas peneliti memiliki tujuan utama dalam penelitian ini adalah Menganalisis serta Menguji pengaruh dari peningkatan daya saing terhadap pengembangan karir generasi-Z.

Peluang karir Generasi Z tidak terbatas pada sektor teknologi dan kreatif. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dan berpikir out of the box sangat dibutuhkan di berbagai bidang lain seperti bisnis, keuangan, dan ilmu sosial. Kepedulian mereka terhadap isu sosial dan lingkungan juga membuka jalan karir di organisasi nirlaba atau perusahaan yang memiliki misi sosial. Untuk memaksimalkan potensi ini, Gen Z perlu terus mengembangkan diri. Selain mengasah keterampilan teknis, mereka juga harus membangun soft skills, serta memperluas jaringan profesional untuk mendapatkan informasi dan mentorship. Dengan persiapan yang matang dan semangat tinggi, mereka memiliki potensi besar untuk sukses dan menjadi agen perubahan.

Mengingat tantangan dan peluang yang ada, penelitian ini berfokus pada peningkatan daya saing Gen Z melalui penguasaan soft skill dan hard skill untuk pengembangan karir mereka. Banyak penelitian lain telah mengkaji Gen Z secara umum, namun studi ini memiliki novelty dengan mengambil fokus pada Gen Z mahasiswa Universitas Tadulako. Konteks ini penting karena menawarkan perspektif baru tentang tantangan dan strategi pengembangan karir di lingkungan spesifik, yang membedakannya dari penelitian serupa di wilayah atau bidang lain. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh peningkatan daya saing terhadap pengembangan karir Generasi Z.

## **2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1 Strategi Pengembangan Karir**

Penelitian Fauziyah, Elvianto, Putri, and Esthi (2025) secara komprehensif membahas tantangan dan strategi pengembangan karier Generasi Z, menekankan peran teknologi dan media. Penelitian ini menjadi landasan kuat untuk memahami bagaimana lingkungan digital membentuk jalur karier Gen Z. Temuan dari Sari (2025) menunjukkan bahwa adopsi teknologi bukan lagi pilihan, melainkan keharusan untuk tetap relevan di pasar kerja. Menggunakan kerangka ini, penelitian saat ini akan memperdalam analisis dengan memfokuskan pada tantangan spesifik yang dihadapi mahasiswa manajemen, seperti kesenjangan antara kurikulum dan tuntutan industri, serta potensi dari alat digital untuk mengatasi celah tersebut.

Selanjutnya, tinjauan terhadap studi Mardiyanti, Gunawan, and Hafizh (2023) memberikan wawasan mengenai persepsi Gen Z terhadap profesi tertentu, dalam kasus mereka, profesi petani. Meskipun fokusnya berbeda, penelitian ini sangat relevan karena menyoroti bagaimana faktor-faktor seperti kurikulum dan paparan teknologi memengaruhi pandangan karier. Penelitian saat ini dapat mengadaptasi metodologi ini untuk mengkaji persepsi mahasiswa Manajemen Universitas Tadulako terhadap profesi-profesi yang relevan dengan bidang mereka, seperti manajer, analis bisnis, atau wirausahawan, dan bagaimana pandangan ini dipengaruhi oleh pendidikan yang mereka terima dan akses terhadap teknologi.

Riset Sawitri and Creed (2022) secara langsung membahas tantangan dan strategi pengembangan karier Gen Z, dengan tujuan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul di Indonesia. Penelitian ini berfungsi sebagai basis teoretis yang kuat, karena menyediakan kerangka kerja umum untuk memahami dinamika karier Gen Z. Tantangan spesifik dan strategi inovatif, khususnya di konteks Indonesia, akan menjadi titik awal penting untuk studi saat ini. Penelitian ini akan mempersempit cakupan tersebut ke konteks lokal, yaitu mahasiswa manajemen di Universitas Tadulako, untuk menganalisis bagaimana tantangan umum tersebut bermanifestasi dalam lingkungan akademis dan profesional mereka.

Meskipun berfokus pada generasi yang berbeda, penelitian Damayanti, Sitio, and Wicaksono (2025) dan Winyanti and Fariana (2023) tentang kepuasan kerja milenial di Jakarta juga memberikan kontribusi signifikan. Studi ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan karier dan kompensasi sebagai faktor penentu kepuasan kerja. Temuan ini relevan karena banyak prinsip yang memengaruhi

milennial juga berlaku untuk Gen Z, meskipun dengan penyesuaian yang diperlukan. Konsep bahwa kepuasan kerja terkait erat dengan peluang pengembangan karier akan menjadi hipotesis utama dalam penelitian saat ini, yang akan diuji pada sampel mahasiswa Gen Z.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu ini menyediakan landasan teoritis yang komprehensif untuk menganalisis peningkatan daya saing dalam pengembangan karier Gen Z. Penelitian Fauziyah et al. (2025); Sari (2025); Sawitri and Creed (2022) memberikan pemahaman luas tentang tantangan dan strategi karier Gen Z secara umum di era digital. Sementara itu, studi Mardiyanti et al. (2023) menawarkan metode untuk mengkaji persepsi karier yang dipengaruhi oleh lingkungan akademis dan teknologi, dan Damayanti et al. (2025) dan Winyanti and Fariana (2023) menekankan pentingnya pengembangan karier dalam menciptakan kepuasan kerja. Dengan mengintegrasikan temuan-temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk secara spesifik menganalisis bagaimana mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Tadulako dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

## **2.2 Pengembangan Karir**

Menurut Andini, Mukayah, and Ismail (2025), Pengembangan karier merupakan perpaduan antara inisiatif pribadi dan dukungan perusahaan. Seseorang berupaya meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan kariernya, sementara departemen personalia perusahaan juga berperan aktif dalam menciptakan program pengembangan yang terstruktur agar karyawan dapat berkembang sejalan dengan jenjang dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sebaik apa pun rencana karier yang disusun seorang karyawan, realisasinya sangat bergantung pada adanya program pengembangan karier yang sistematis dan terencana dari pihak perusahaan. proses berkelanjutan dimana seseorang secara aktif berupaya meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan pengalamannya dalam bidang pekerjaan yang dipilih. Ini melibatkan perencanaan, pembelajaran, dan pertumbuhan yang bertujuan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang (Azni, 2024). Pengembangan karir tidak hanya sebatas mendapatkan promosi atau kenaikan gaji, tetapi juga mencakup peningkatan kepuasan kerja, pengembangan potensi diri, dan pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Proses pengembangan karir melibatkan berbagai aktivitas, seperti: mengikuti pelatihan atau kursus, mengambil sertifikasi, mencari mentor, membangun jaringan profesional, mengambil proyek baru yang menantang, atau bahkan berganti pekerjaan untuk memperoleh pengalaman baru. Tujuan utama dari pengembangan karir adalah untuk membantu individu mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi, dan meraih kepuasan dalam kehidupan profesional (Yasmin, Afandi, Rahmayanti, & Anshori, 2024). Dengan kata lain, pengembangan karir adalah perjalanan pribadi yang unik bagi setiap individu. Ini adalah investasi jangka panjang dalam diri sendiri yang dapat membawa manfaat yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Ardana, Mujiati, and Utama (2012), pengembangan karir memiliki indikator sebagai pengukuran yang dianggap mampu yakni Inisiatif, kesempatan menambah Kemampuan, Kesempatan memperoleh jabatan.

## **2.3 Daya Saing**

Daya saing dalam dunia kerja saat ini bukan sekadar memiliki ijazah atau pengalaman kerja. Ini adalah kemampuan seseorang untuk bersaing dengan individu lain dalam mendapatkan peluang kerja yang diinginkan, meraih promosi, atau mencapai tujuan karir lainnya. Daya saing ini melibatkan kombinasi antara keahlian teknis, soft skills, pengalaman, jaringan profesional, dan juga faktor-faktor personal seperti motivasi, sikap, dan etos kerja (Nugraha & Kusumah, 2025). Dalam era globalisasi dan disrupsi teknologi, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Keterampilan yang dibutuhkan terus berubah dengan cepat, sehingga individu harus terus belajar dan mengembangkan diri untuk tetap relevan. Selain itu, otomatisasi dan kecerdasan buatan juga mengubah lanskap pekerjaan, membuat beberapa pekerjaan menjadi usang dan menciptakan pekerjaan baru yang membutuhkan keahlian yang berbeda. Daya Saing dapat dilihat melalui indikator *soft skill* dan *hard Skill*.

## **2.4 Soft Skill**

*Soft skill* seringkali disebut juga sebagai keterampilan lunak, adalah sekumpulan kemampuan interpersonal yang memungkinkan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain (Yahya, 2025). Berbeda dengan *hard skill* yang lebih fokus pada kemampuan teknis, *soft skill* lebih berkaitan dengan karakter, sikap, dan cara seseorang berinteraksi dalam berbagai situasi (Dewi, Isa, & Wajdi, 2020).

## 2.5 *Hard Skill*

*Hard skill* merujuk pada kemampuan teknis yang dapat diukur dan dipelajari, seperti penguasaan perangkat lunak, bahasa asing, atau keterampilan analisis data (Lamri & Lubart, 2023). Dalam persaingan dunia kerja yang semakin ketat, *hard skill* menjadi aset berharga yang dapat meningkatkan daya saing individu. *Hard skill* yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu tidak hanya menjadi persyaratan dasar untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga menjadi pembeda antara satu kandidat dengan kandidat lainnya. *Hard skill* yang kuat, seperti penguasaan teknologi atau keterampilan teknis spesifik, menjadi pondasi yang kokoh dalam dunia kerja. Keterampilan ini memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menghasilkan output yang berkualitas. Namun, hanya mengandalkan *hard skill* saja tidak cukup untuk menjamin kesuksesan jangka panjang dalam karir. *Soft skill* seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi menjadi pelengkap yang sangat penting. Kombinasi antara *hard skill* dan *soft skill* inilah yang memungkinkan individu untuk tidak hanya unggul dalam pekerjaan teknis, tetapi juga mampu berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan pemangku kepentingan lainnya secara efektif, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Suarjana, Wahyuni, & Putra, 2022). Dengan kata lain, *hard skill* membuka pintu bagi kita untuk masuk ke dalam sebuah organisasi, sementara *soft skill* membantu kita untuk bersinar dan maju dalam karir.

Strategi pengembangan karir adalah pendekatan yang terencana untuk meningkatkan daya saing individu di dunia kerja, yang sangat dipengaruhi oleh penguasaan *hard skill* (keterampilan teknis dan spesifik) serta *soft skill* (keterampilan interpersonal dan sosial). Dengan mengidentifikasi dan mengasah kedua jenis keterampilan ini secara terpadu, seseorang dapat merancang pengembangan karir yang efektif, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan industri, memanfaatkan peluang baru, dan mencapai tujuan profesional jangka panjang. Keterkaitan antara semua elemen ini menciptakan landasan kokoh bagi individu untuk terus maju dan relevan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Berdasarkan tinjauan literatur di atas bahwa Hipotesis dalam penelitian ini adalah, H1: Daya Saing Berpengaruh Secara Positif dan Signfikan Terhadap Pengembangan Karir.

## 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis bagaimana daya saing — yang diukur dari *soft skill* dan *hard skill* — memengaruhi pengembangan karier. Populasi penelitian ini adalah 229 mahasiswa generasi Z angkatan 2021 dari Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako. Untuk menentukan sampel, digunakan teknik random sampling dan rumus Slovin, sehingga terpilih 70 responden yang mewakili populasi tersebut.

$$n = N / (1 + n(e^2))$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran ampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Tingkat kesalahan (margin of error) yang diinginkan

$$n = 229 / (1+229(0,1^2)) = 229 / 1 + 229(0,01) = 229 / 1+2.29 = 70$$

Dataset yang akan diolah terdiri dari data primer yang dikumpulkan melalui survei atau kuesioner yang diisi oleh 70 responden, meliputi mahasiswa manajemen angkatan2021. Data akan diolah melalui teknik regresi linear sederhana dan menggunakan Analisis Spps 25.0. Penelitian ini mengkaji sejauh mana faktor-faktor seperti daya saing memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir. Model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada diagram berikut



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)  
 Gambar. 1. Kerangka Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Pengukuran
Daya Saing	<i>Soft Skill, Hard Skill</i>
Pengembangan Karir	Adaptasi Karir, Pemanfaatan Teknologi Dan Media, Orientasi Pada Nilai, Literasi Finansial Dan Kemandirian Ekonomi

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Peningkatan Daya Saing (X)

Item	Total Corelation	Nilai Kritis	Keterangan
X1.1	0.790	0.1982	Valid
X1.2	0.834	0.1982	Valid
X1.3	0.903	0.1982	Valid
X1.4	0.883	0.1982	Valid
X1.5	0.904	0.1982	Valid
X1.6	0.875	0.1982	Valid
X1.7	0.901	0.1982	Valid
X1.8	0.844	0.1982	Valid
X1.9	0.858	0.1982	Valid
X1.10	0.891	0.1982	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan analisis validitas yang dilakukan pada 70 responden, semua butir pertanyaan untuk variabel Peningkatan Daya Saing (X) dinyatakan valid. Hasil ini dikonfirmasi oleh nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih tinggi dari ambang batas 0,1982, sehingga instrumen penelitian ini layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Item	Total Corelation	Nilai Kritis	Keterangan
Y.1	0.597	0.1982	Valid
Y.2	0.576	0.1982	Valid
Y.3	0.619	0.1982	Valid
Y.4	0.645	0.1982	Valid
Y.5	0.806	0.1982	Valid
Y.6	1.000	0.1982	Valid
Y.7	0.705	0.1982	Valid
Y.8	0.713	0.1982	Valid
Y.9	0.576	0.1982	Valid
Y.10	0.619	0.1982	Valid
Y.11	0.645	0.1982	Valid
Y.12	0.806	0.1982	Valid
Y.13	1.000	0.1982	Valid
Y.14	0.705	0.1982	Valid
Y.15	0.713	0.1982	Valid
Y.16	0.619	0.1982	Valid

<b>Y.17</b>	0.645	0.1982	Valid
<b>Y.18</b>	0.806	0.1982	Valid
<b>Y.19</b>	1.000	0.1982	Valid
<b>Y.20</b>	0.705	0.1982	Valid
<b>Y.21</b>	0.713	0.1982	Valid
<b>Y.22</b>	0.576	0.1982	Valid
<b>Y.23</b>	0.619	0.1982	Valid
<b>Y.24</b>	0.645	0.1982	Valid
<b>Y.25</b>	0.806	0.1982	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karier (Y) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai Corrected Item-Total Correlation dari setiap butir instrumen tersebut melebihi ambang batas 0,1982, sehingga instrumen ini memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

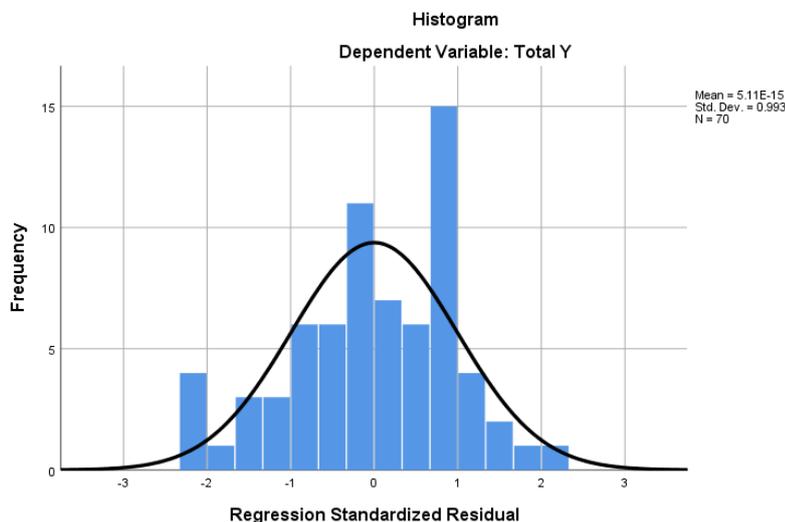
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Peningkatan Daya Saing	0.963	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0.979	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Peningkatan Daya Saing (X) dan Pengembangan Karier (Y) melebihi 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk kedua variabel tersebut memiliki reliabilitas yang memadai dan konsisten, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

#### 4.1.3 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas  
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar Histogram yang ada, Bahwa Batang Grafik data yang tertera, memiliki lebih banyak berada dalam lengkungan garis diagonal, sehingga data dianggap normal.

#### 4.1.4 Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.519	7.627		2.953	.004		
	Total X1	1.795	.211	.718	8.518	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total Y

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Berdasarkan data yang diuji, ditemukan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor)-nya kurang dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel penelitian, sehingga model regresi dapat dianggap baik.

#### 4.1.5 Uji Heterokedastisitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.04133885
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.073
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang ditemukan lebih besar dari 0,05, yang membuktikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model, sehingga asumsi homoskedastisitas (variens yang sama) terpenuhi.

#### 4.1.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.519	7.627	
	Daya Saing	1.795	.211	.718

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: SPSS 25 (diolah penulis)

Regresi linear berganda adalah jenis regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4, model regresi linear yang diterapkan pada data penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten dan sesuai.

$$Y = 22.519 + 1.795 X + \varepsilon$$

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.509	13.13688

a. Predictors: (Constant), Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediktif yang substansial. Angka ini secara spesifik mengindikasikan bahwa 50,9% dari variasi dalam pengembangan karir dapat dijelaskan secara langsung oleh variabel daya saing. Dengan kata lain, lebih dari setengah faktor yang menentukan kemajuan karir individu dapat diatribusikan pada seberapa kompetitif atau berdaya saing individu tersebut. Hasil ini sangat penting, karena secara empiris menegaskan bahwa peningkatan daya saing, yang didukung oleh penguasaan hard skill dan soft skill, adalah strategi yang paling efektif dan terukur untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan, terutama bagi Generasi Z yang memasuki dunia kerja yang dinamis.

#### 4.2 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan daya saing memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Generasi Z, khususnya pada mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Tadulako. Temuan ini penting karena mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat daya saing yang dimiliki oleh seorang mahasiswa Generasi Z, semakin besar pula peluang mereka untuk mencapai kemajuan dalam jalur karir. Daya saing di sini mencakup berbagai aspek, mulai dari penguasaan keterampilan teknis yang relevan dengan bidang manajemen, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis, kemauan untuk terus belajar dan menguasai pengetahuan baru, hingga pengembangan keterampilan interpersonal yang kuat seperti komunikasi efektif dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Generasi Z yang tumbuh di era digital dengan akses informasi yang luas, cenderung lebih sadar akan pentingnya membedakan diri di pasar kerja yang semakin kompetitif (Hassoun et al., 2023). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan daya saing pribadi baik melalui pendidikan formal, kursus tambahan, pengalaman magang, maupun inisiatif belajar mandiri berkorelasi langsung dengan prospek karir yang lebih cerah.

Dampak positif dan signifikan ini juga berarti bahwa institusi pendidikan, seperti Universitas Tadulako, memegang peran krusial dalam memfasilitasi peningkatan daya saing di kalangan mahasiswa Generasi Z. Kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, program pelatihan yang berorientasi pada masa depan, serta kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek praktis dapat secara substansial meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk bersaing. Ketika mahasiswa Generasi Z merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja, mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang, lebih percaya diri dalam mengambil risiko, dan lebih gigih dalam mencapai tujuan karir mereka. Ini pada gilirannya akan mendorong percepatan pengembangan karir, membuka pintu bagi posisi yang lebih baik, tanggung jawab yang lebih besar, dan kepuasan profesional yang lebih tinggi di masa depan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pembekalan daya saing sebagai strategi utama bagi mahasiswa Generasi Z di jurusan manajemen Universitas Tadulako untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang di pasar kerja yang dinamis. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang secara aktif mengembangkan daya saing mereka akan lebih siap menghadapi persaingan baik di tingkat global maupun domestik. Pengaruh positif dan signifikan ini menegaskan bahwa fokus pada

pengembangan kompetensi inti dan keterampilan lunak (*soft skills*) adalah investasi jangka panjang yang sangat penting bagi masa depan karir mahasiswa Generasi Z. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk beradaptasi, berinovasi, dan pada akhirnya meraih kesuksesan dalam perjalanan profesional mereka setelah lulus.

## 5. Kesimpulan

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan daya saing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Generasi Z, khususnya bagi mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Tadulako. Hasil ini secara langsung membuktikan bahwa upaya mahasiswa dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan bersaing mereka—melalui penguasaan soft skill dan hard skill—berdampak langsung dan berarti pada prospek karir di masa depan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan variabel tunggal. Untuk studi selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup dengan menyertakan variabel lain seperti kualitas program pendidikan, dukungan mentor, jaringan profesional, dan kondisi pasar kerja guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong keberhasilan karir Generasi Z..

### 5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, disarankan agar mahasiswa dan institusi pendidikan mengambil langkah proaktif untuk meningkatkan pengembangan karir. Mahasiswa perlu fokus tidak hanya pada hard skills, tetapi juga mengasah soft skills seperti komunikasi dan kerja sama tim. Mereka juga harus memanfaatkan kesempatan magang dan membangun jaringan profesional untuk mendapatkan pengalaman praktis dan dukungan mentoring. Sementara itu, institusi pendidikan harus mereformasi kurikulum agar lebih relevan dengan industri dan memperkuat kemitraan dengan perusahaan untuk menyediakan lebih banyak kesempatan magang dan program mentoring yang terstruktur.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh responden, khususnya mahasiswa jurusan manajemen Universitas Tadulako, atas partisipasi dan kontribusi berharga mereka. Data dan wawasan yang telah diberikan sangat esensial dalam membuktikan bahwa peningkatan daya saing memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Gen Z. Dukungan Anda telah membantu kami mencapai kesimpulan ini dan menjadi fondasi penting untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang akan terus menggali faktor-faktor kompleks dalam pengembangan karir generasi muda.

## Referensi

- Akbar, M. I. (2024). Analysis of Factors Influencing Career Choice in Startups in Generation Z (Case Study At PT. XYZ). *Jurnal Manajemen*, 10(1), 43–54. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v10i1.453>
- Andini, A., Mukayah, A., & Ismail, I. (2025). Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan: Studi SMA YBPK I Surabaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 111–122. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3775>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Azni, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Universitas Tjut Nyak Dhien. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 68–81. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1111>
- Chairunisa, H., Sahara, S., Karimah, M., Lubis, W. M., Gultom, D. V., & Limayasi, C. N. (2024). Strategi Komunikasi Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Gen Z. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 2205–2214. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i5.3146>

- Damayanti, N., Sitio, V. S. S., & Wicaksono, A. P. (2025). Model Kepuasan Kerja sebagai Mediator Produktivitas: Studi pada Karyawan di Bandara Halim. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 565–578. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4990>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(1), 38–59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Fauziyah, S. K., Elvianto, D., Putri, A., & Esthi, R. B. (2025). Analisis Pengembangan Karir Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Melalui Teknologi dan Media. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 254–263. <https://doi.org/10.61787/6yv98087>
- Fazrina, I. N., Safitri, D., & Sujarwo, S. (2025). Persepsi Generasi Z terhadap Efektivitas Aktivisme Digital sebagai Bentuk Partisipasi Sosial. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(3), 53–62. <https://doi.org/10.62383/risoma.v3i3.746>
- Fikri, M. A. R., Santoso, B., & Handaru, A. W. (2024). Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis. *Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 63–81. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.203>
- Hasibuan, A. M., Nasution, M. L. I., & Silalahi, P. R. (2024). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Jumlah Penduduk Terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 6(1), 29–47. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i1.3438>
- Hassoun, A., Beacock, I., Consolvo, S., Goldberg, B., Kelley, P. G., & Russell, D. M. (2023). Practicing Information Sensibility: How Gen Z Engages with Online Information. *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–17. <https://doi.org/10.1145/3544548.3581328>
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>
- Lamri, J., & Lubart, T. (2023). Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*, 11(6), 1–19. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>
- Maharani, A. P., Widiyanarti, T., Meilina, A., Lestari, D. A., & Aidilia, Z. (2025). Kebudayaan Gen Z: Kekuatan Kreativitas di Era Digital. *Indonesian Culture and Religion Issues*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.47134/diksima.v2i1.120>
- Mardiyanti, E., Gunawan, G., & Hafizh, R. (2023). Persepsi Generasi Z Terhadap Profesi Petani (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Pertanian, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa). *Jurnal Ilmu Pertanian Tirtayasa*, 5(2), 383–390. <https://dx.doi.org/10.33512/jipt.v5i2.23152>
- Melita, Y. (2023). Prospek Kerja Content Creator Gen Z di Era 5.0 (Studi Participacy Media Culture). *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.30998/g.v3i1.1855>
- Nafiudin, Chairani, A., Andari, & Huddin, M. N. (2025). Determinan Employee Engagement: Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(1), 217–229. <https://doi.org/10.35912/sakman.v5i1.3723>
- Nugraha, B., & Kusumah, L. H. (2025). Tinjauan Literatur Tentang Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Kesuksesan Karier Lulusan Teknik Industri. *Proceeding Mercu Buana Conference on Industrial Engineering*, 7(1), 66–76. <https://dx.doi.org/10.22441/MBCIE.2025.34488>
- Sari, I. (2025). Pemanfaatan Aplikasi Digital dalam Operasional Kedai Sembako Indah Untuk Perluasan Pasar dan Peningkatan Pelayanan. *Journal of Informatics Management and Information Technology*, 5(3), 355–363. <https://doi.org/10.47065/jimat.v5i3.650>
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2022). Adolescent–Parent Career Congruence as a Predictor of Job Search Preparatory Behaviors: The Role of Proactivity. *Journal of Career Development*, 49(1), 60–75. <https://doi.org/10.1177/0894845321992548>
- Suarjana, A. A. G. M., Wahyuni, L. M., & Putra, I. K. M. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan

- Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 125–137. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.125-137>
- Suriadi, Dewi, K., Krisdiyanto, A., Sukarma, I. K., & Sriyono. (2023). Mengatasi Masalah Pengangguran Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8448–8454. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i4.19686>
- Winyanti, A. F., & Fariana, A. (2023). Studi Kepuasan Kerja Bagi Generasi Milenial di Dki Jakarta, Berdasarkan Pengaruh dari Pengembangan Karir dan Kompensasi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 594–607. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.548>
- Yahya. (2025). Seminar Pengembangan Softskill Bagi Karyawan Cv. Three And Group Contractor & Supplier. *Jurnal Nusantara Mengabdi*, 4(2), 61–75. <https://doi.org/10.35912/jnm.v4i2.5413>
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir yang Efektif di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 37–53. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2647>