

**ANALISA PENGARUH *INTERNSHIP RELATIONSHIP*  
TERHADAP *CONVERSION INTENTIONS* MELALUI *PERSON-  
ORGANIZATION FIT* PADA GENERASI Z DI KABUPATEN  
TANGERANG**



**UMN**

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

**SKRIPSI**

**Alvin Karmel Kojongian**

**0000045536**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2024**

**ANALISA PENGARUH *INTERNSHIP RELATIONSHIP*  
TERHADAP *CONVERSION INTENTIONS* MELALUI *PERSON-  
ORGANIZATION FIT* PADA GENERASI Z DI KABUPATEN  
TANGERANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
(S.M)

**Alvin Karmel Kojongian**

**0000045536**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA**

**TANGERANG**

**2024**

i

## HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Alvin Karmel Kojongian  
NIM : 00000045536  
Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul: "Analisa Pengaruh *Internship Relationship* terhadap *Conversion Intentions* Melalui *Person-Organization Fit* Pada Generasi Z di Kabupaten Tangerang”

merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiat, dan tidak pula dituliskan oleh orang lain; Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya cantumkan dan nyatakan dengan benar pada bagian Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan karya ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi untuk dinyatakan TIDAK LULUS. Saya juga bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang berkaitan dengan tindak plagiarisme ini sebagai kesalahan saya pribadi dan bukan tanggung jawab Universitas Multimedia Nusantara.

Tangerang, 13 Mei 2024



Alvin Karmel Kojongian

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

### **ANALISA PENGARUH *INTERNSHIP RELATIONSHIP* TERHADAP *CONVERSION INTENTIONS* MELALUI *PERSON-ORGANIZATION FIT* PADA GENERASI Z DI KABUPATEN TANGERANG**

Oleh

Nama : Alvin Karmel Kojongian  
NIM : 00000045536  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada  
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 13 Mei 2024

Pembimbing



Dr. Amanda Setiorini., S.Psi., M.M., CIQaR.  
NIDN : 0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih., S.E., M.S.M., CBO.  
NIDN : 0323047801

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

### **ANALISA PENGARUH *INTERNSHIP RELATIONSHIP* TERHADAP *CONVERSION INTENTIONS* MELALUI *PERSON-ORGANIZATION FIT* PADA GENERASI Z DI KABUPATEN TANGERANG**

Oleh

Nama : Alvin Karmel Kojongian

NIM : 00000045536

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

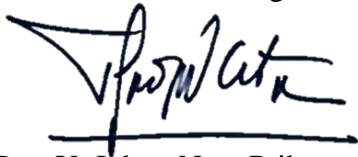
Telah diujikan pada hari Jumat, 24 Mei 2024

Pukul 11.00 s.d 12.30 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan pengujian sebagai berikut.

Ketua Sidang



Dr. Drs. Y. Johnny Natu Prihanto., M.M.

NIDN : 0306056102

Penguji



Angelina Theodora R. Primantina., S.E., M.M.

NIDN : 0313097403

Pembimbing



Dr. Amanda Setiorini., S.Psi., M.M., CIQaR.

NIDN : 0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih., S.E., M.S.M., CBO.

NIDN : 0323047801

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA

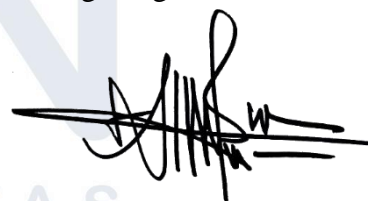
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alvin Karmel Kojongian  
NIM : 00000045536  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1  
Judul Karya Ilmiah : Analisa Pengaruh *Internship Relationship*  
terhadap *Conversion Intentions* Melalui *Person-Organization Fit* Pada  
Generasi Z di Kabupaten Tangerang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- Memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya di repositori *Knowledge Center*, sehingga dapat diakses oleh Civitas Akademika/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial dan saya juga tidak akan mencabut kembali izin yang telah saya berikan dengan alasan apapun.

Tangerang, 13 Mei 2024



Alvin Karmel Kojongian

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Tuhan yang senantiasa menyertai, memberkati, serta atas bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul " **Analisa Pengaruh *Internship Relationship* terhadap *Conversion Intentions* Melalui *Person-Organization Fit* Pada Generasi Z di Kabupaten Tangerang** " dengan sukses serta sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan oleh penulis. Hal ini memungkinkan penulis dapat memenuhi salah satu persyaratan kelulusan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Universitas Multimedia Nusantara.

Begitu banyak lika-liku yang penulis hadapi dari awal penulisan laporan akhir hingga dilakukannya sidang akhir sebagai proses akhir dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dengan penelitian yang telah dilakukan, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah berkontribusi dalam membantu, membimbing, mendoaka, serta mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Pihak yang berperan besar antara lain:

1. Tuhan Sang Pencipta Khalik dan Bumi yang selalu memberikan rahmatNya dan penyertaanNya sehingga penulis dapat melakukan penelitian dengan tepat waktu.
2. Orang Tua (Alm. Marten Luky Kojongian., S.E. dan Putu Yulianti), kakak (Alven Justine Kojongian., S.M.) serta keluarga yang terus memberikan dukungan dalam doa serta motivasi dari awal penulis melakukan sidang seminar proposal hingga penuntasan penulisan skripsi.
3. Bapak Dr. Ninok Leksono., M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara
5. Ibu Purnamaningsih., S.E., M.S.M., CBO., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

6. Ibu Dr. Amanda Setiorini., S.Psi., M.M., CIQaR., sebagai Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
7. Seluruh responden generasi Z di Kabupaten Tangerang yang telah menuntaskan tugasnya sebagai *internship* yang bersedia membantu dan terlibat aktif dalam proses pengisian kuesioner penelitian.
8. Rekan-rekan seperjuangan bersama yaitu Annisa Baby Safitri, Fransisca Traciana, Yosephin Dini, Priscilla Agatha, Achmad Syahroni, Angelyn Panjaitan, Jesslyn Hartania, Rachel Novita, dan Raihan Musthofa yang selalu bersama-sama mendukung penulisan tugas akhir ini,
9. Teman-teman yang mengambil peminatan di *Human Capital* khususnya Carissa Gazali, Cheeryl Margaretha Anapu, Sendy Githa Patrycia yang membantu serta memotivasi dalam terlaksannya penelitian ini.
10. Keluarga besar *Just for Us* (Pdt. Aditya Christo Saputro, Shielly Claudie, Aaron Danishvara Christo, Pdt. Cathalia Kurnia Gunawan, Yosvaldo Ongko Cahyadi, dan Jenny Lin) sebagai *support system* yang terus memberikan doanya, serta keceriaannya sehingga penulis terdorong dapat menuntaskan penulisan tugas akhir ini.
11. Rekan-rekan pelayanan di GKI Manyar Surabaya (Leonardo Imanuel, Annette Naomi, Netanya Darriel, William Saputra, Sonia Angelica, Lorenzo Joshua, Felix Lualdi yang membantu dalam mendukung terlaksananya penulisan tugas akhir.
12. Seluruh pengurus HIMMA Generasi 13 khususnya Marvella Juwono, Timotius Dustin, Gracia Kristiani Laia, serta Generasi 14 yang membantu menyebarkan kuesioner, serta selalu memberikan dukungan moral, kebahagiaan sehingga dapat memotivasi peneliti dalam menuntaskan penelitiannya.
13. Seluruh teman-teman Banditato yang membantu menyebarkan kuesioner, serta membantu dalam mendukung berjalannya penelitian ini.



14. Serta semua pihak yang telah membantu dan mendukung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga penulis dapat mengerjakan serta menuntaskan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis berharap agar laporan akhir yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat memberikan pengetahuan yang mungkin sebelumnya belum pernah didapatkan sebelumnya yang berkaitan dengan *Internship Relationship, Person-Organization Fit* maupun *Conversion Intentions*.

Tangerang, 13 Mei 2024



(Alvin Karmel Kojongian)

UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

# ANALISA PENGARUH INTERNSHIP RELATIONSHIP TERHADAP CONVERSION INTENTIONS MELALUI PERSON-ORGANIZATION FIT PADA GENERASI Z DI KABUPATEN TANGERANG

(Alvin Karmel Kojongian)

## ABSTRAK

Program magang saat ini sudah menjadi kewajiban bagi mahasiswa/i yang sedang menyelesaikan perkuliahannya di bangku perguruan tinggi, dimana program ini sejalan dengan lima sasaran utama Visi Indonesia Emas 2045 dalam menciptakan daya saing sumber daya manusia yang meningkat sehingga penting dalam mempersiapkan generasi muda khususnya generasi Z dalam mempersiapkan visi Indonesia Emas 2045. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada *intern-supervisor relationship*, *intern-coworker relationship*, serta *person-organization fit* terhadap niat konversi menjadi karyawan tetap (*conversion intentions*) di kalangan generasi Z di Kabupaten Tangerang. Namun, meskipun pemagang memiliki potensi untuk menjadi karyawan tetap, masih sedikit yang di angkat menjadi karyawan tetap, sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga relasi yang baik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 270 responden di Tangerang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling* dengan *cluster sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *PLS-SEM* dengan bantuan *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *intern-supervisor relationship*, *intern-coworker relationship*, dan *person-organization fit* terhadap *conversion intentions*. Pengaruh mediasi melalui *person-organization fit* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk memanfaatkan program magang sebagai sarana untuk membentuk *talent pool* yang terbaik, dengan menjaga relasi yang baik antara pemagang dan supervisor serta rekan kerja. Hal ini dapat mendorong niat pemagang untuk melakukan konversi menjadi karyawan tetap. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam menjaga relasi antara pemagang dan supervisor serta rekan kerja, serta pentingnya *person-organization fit* dalam meningkatkan *conversion intentions*, khususnya di kalangan generasi Z di Tangerang.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Generasi Z, *Internships*, *Internship relationship*, *Intern-supervisor*, *Intern-coworker*, *Person-Organization Fit*, *Conversion Intentions*

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF INTERNSHIP  
RELATIONSHIP ON CONVERSION INTENTIONS THROUGH  
PERSON-ORGANIZATION FIT IN GENERATION Z IN  
TANGERANG REGENCY**

(Alvin Karmel Kojongian)

**ABSTRACT**

*The internship program has currently become an obligation for students who are completing their studies at higher education institutions. This program is in line with the five main targets of the 2045 Golden Indonesia Vision in creating increased competitiveness of human resources, making it important in preparing the younger generation, particularly Generation Z, for the 2045 Golden Indonesia Vision. In this study, the researchers focus on intern-supervisor relationship, intern-coworker relationship, and person-organization fit towards conversion intentions among Generation Z in Tangerang Regency. However, despite the interns having the potential to become permanent employees, only a few are appointed as permanent employees, so it is important for companies to maintain good relations. This research uses a quantitative method by distributing online questionnaires to 270 respondents in Tangerang. The sampling technique used is probability sampling with cluster sampling. Data analysis was performed using PLS-SEM with the help of SmartPLS 4. The results of the study show that there is a positive and significant influence between intern-supervisor relationship, intern-coworker relationship, and person-organization fit on conversion intentions. The mediating effect through person-organization fit also shows a positive and significant influence. These findings provide implications for companies to utilize internship programs as a means to form the best talent pool, by maintaining good relationships between interns and supervisors as well as coworkers. This can encourage interns' intention to convert to permanent employees. This research is expected to add to the literature in maintaining relationships between interns and supervisors as well as coworkers, and the importance of person-organization fit in increasing conversion intentions, particularly among Generation Z in Tangerang.*

**Keywords:** *Human Resources, Generation Z, Internships, Internship relationship, Intern-supervisor, Intern-coworker, Person-Organization Fit, Conversion Intentions.*

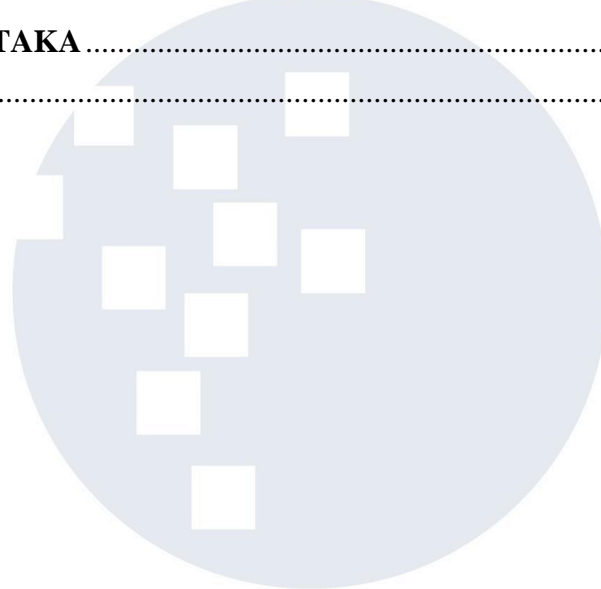
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT (English)</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	16
1.4 Manfaat Penelitian .....	17
1.5 Batasan Penelitian .....	17
1.6 Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	20
2.1 Tinjauan Teori.....	20
2.1.1 <i>Human Resource Management</i> .....	20
2.1.1.1 <i>Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	21
2.1.2 <i>Learning and Development</i> .....	23
2.1.3 <i>Internship Programmes</i> .....	25
2.1.1 <i>Intern Relationship</i> .....	28
2.1.1.1 <i>Intern-Supervisor relationship</i> .....	28
2.1.1.2 <i>Intern-Coworker relationships</i> .....	29
2.1.2 <i>A-S-A Framework</i> .....	31
2.1.3 <i>Person-Organization (P-O) Fit</i> .....	34
2.1.4 <i>Conversion Intentions</i> .....	36
2.2 Model Penelitian .....	37
2.3 Hipotesis.....	39

2.3.1	<i>Intern-supervisor relationship</i> terhadap <i>Conversion Intentions</i> .....	39
2.3.2	<i>Intern-coworker relationships</i> terhadap <i>Conversion Intentions</i> .....	40
2.3.3	<i>P-O Fit</i> memediasi <i>Intern-supervisor relationship</i> terhadap <i>Conversion Intentions</i> .....	40
2.3.4	<i>P-O Fit</i> memediasi <i>Intern-coworker relationships</i> terhadap <i>Conversion Intentions</i> .....	41
2.4	Penelitian Terdahulu .....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....		46
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
3.2	Desain Penelitian.....	49
3.2.1	Metode Penelitian dan Tujuan Penelitian .....	49
3.2.2	<i>Research Data</i> .....	51
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	52
3.3.1	Populasi.....	52
3.3.2	Sampel.....	53
3.3.2.1	<i>Sampling Technique</i> .....	53
3.3.2.2	<i>Sampling Size</i> .....	57
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.4.1	Metode Pengumpulan Data .....	58
3.5	Periode Penelitian .....	60
3.6	Skala Pengukuran.....	61
3.7	Operasionalisasi Variabel .....	62
3.7.1	Variabel Independen .....	62
3.7.1.1	<i>Intern-supervisor relationship</i> .....	63
3.7.1.2	<i>Intern-coworker relationships</i> .....	63
3.7.2	Variabel Dependen.....	64
3.7.3	Variabel Mediasi .....	65
3.8	Teknik Analisis Data.....	66
3.8.1	<i>Pilot Test</i> .....	66
3.8.2	Uji Instrumen .....	66
3.8.3	Uji Validitas .....	67
3.8.4	Uji Reliabilitas .....	68
3.8.5	Analisis Data Penelitian .....	70

3.8.6	Tahapan dan Prosedur .....	72
3.8.7	Uji Hipotesis .....	80
3.9	Tabel Operasionalisasi Variabel .....	83
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>87</b>
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	87
4.2	Karakteristik Responden .....	87
4.2.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	88
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	89
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Durasi Magang.....	90
4.2.5	Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Perusahaan Tempat Magang	91
4.3	Analisa Deskriptif .....	92
4.3.1	<i>Intern-supervisor relationship</i> .....	93
4.3.2	<i>Intern-coworker relationships</i> .....	95
4.3.3	<i>Person-Organization Fit</i> .....	96
4.3.4	<i>Conversion Intention</i> .....	98
4.4	Uji Instrumen <i>Pre-Test</i> .....	100
4.4.1	Uji Validitas <i>Pre-test</i> .....	100
4.4.2	Uji Reliabilitas <i>Pre-test</i> .....	103
4.5	Uji Instrumen <i>Main-Test</i> .....	105
4.5.1	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i> .....	105
4.5.1.1	<i>Internal Consistency Reliability</i> .....	106
4.5.1.2	<i>Convergent Validity</i> .....	108
4.5.1.3	<i>Discriminant Validity</i> .....	110
4.5.2	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i> .....	116
4.5.2.1	<i>Collinearity Issues</i> .....	117
4.5.2.2	<i>Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)</i> .....	119
4.5.2.3	<i>Effect Size (F-Square (F<sup>2</sup>)) dan upilon (v)</i> .....	119
4.5.2.4	<i>Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)</i> .....	122
4.6	Uji Hipotesis.....	122
4.7	Pembahasan .....	125
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>139</b>

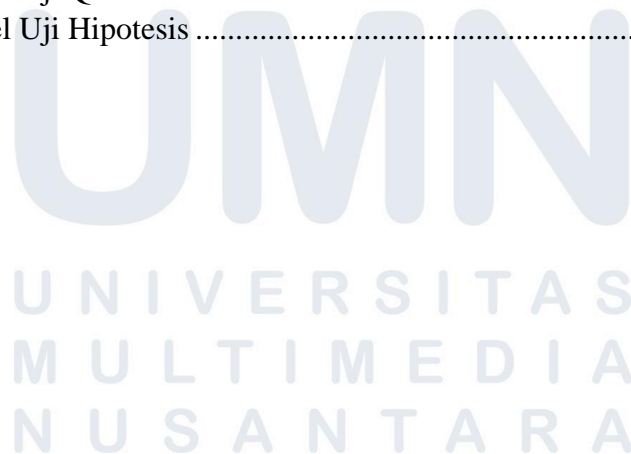
5.1.	Kesimpulan .....	139
5.2.	Saran.....	142
5.2.1.	Saran untuk Industri atau Perusahaan .....	142
5.2.2.	Saran untuk Pemerintah .....	143
5.2.3.	Saran untuk Universitas .....	143
5.2.4.	Saran untuk Peneliti .....	143
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	145
<b>LAMPIRAN</b>	.....	154



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	62
Tabel 3.2 Tabel Definisi Uji Validitas .....	68
Tabel 3.3 Tabel Definisi Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 3.4 Tabel Definisi Uji Validitas PLS-SEM.....	77
Tabel 3.5 Tabel Operasionalisasi Variabel .....	83
Tabel 4.1 Tabel Interval Kelas .....	92
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Intern-supervisor relationship.....	93
Tabel 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Intern-coworker relationships.....	95
Tabel 4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Person-Organization Fit.....	96
Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Conversion Intentions.....	98
Tabel 4.6 Tabel Uji Validitas Pre-test.....	93
Tabel 4.7 Tabel Uji Reliabel Pre-test.....	103
Tabel 4.8 Tabel Uji Internal Consistency Reliability.....	107
Tabel 4.9 Tabel Uji Convergent Reliability .....	109
Tabel 4.10 Tabel Uji Fornell-Larcker Criterion.....	112
Tabel 4.11 Tabel Uji Heterotrait-monotrait ratio (HTMT).....	113
Tabel 4.12 Tabel Uji Cross-Loading.....	114
Tabel 4.13 Tabel Uji Collinearity Statistikcs (VIF).....	117
Tabel 4.14 Tabel Uji Coefficient of Determination atau R-square.....	118
Tabel 4.15 Tabel Uji F-square .....	120
Tabel 4.16 Tabel Uji Q2 Predict .....	121
Tabel 4.17 Tabel Uji Hipotesis .....	123





## DAFTAR GAMBAR

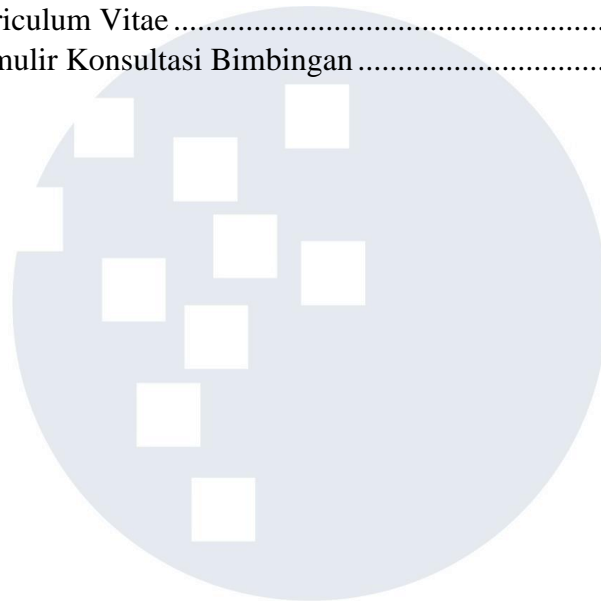
Gambar 1.1 Komposisi Jumlah Penduduk menurut Klasifikasi Generasi dan Jenis Kelamin.....	1
Gambar 1.2 Lima Sasaran Utama Visi Indonesia Emas 2045 .....	3
Gambar 1.3 10 Provinsi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tertinggi Nasional .....	4
Gambar 1.4 Prosentase Pengangguran Terbuka di Provinsi Banten.....	5
Gambar 1.5 Survei mengenai kesesuaian antara keterampilan dan pekerjaan yang dapat menentukan kepuasan kerja.....	11
Gambar 1.6 Survei mengenai pemagang dimana saat ini tidak mencari gaji besar tetapi mencari pengalaman.....	11
Gambar 1.7 Survei mengenai Manfaat Ikut Porgram Magang .....	12
Gambar 1.8 Survei mengenai Parameter Magang Yang Ideal.....	13
Gambar 2.1 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
Gambar 2.2 Delapan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) .....	26
Gambar 2.3 Penyelarasan berbagai faktor ke dalam anteseden (Antecedents), proses (Process) dan hasil (Outcomes) .....	27
Gambar 2.4 Kerangka konseptual pembelajaran magang.....	31
Gambar 2.5 ASA Framework .....	33
Gambar 2.6 Model Penelitian Jurnal Utama.....	38
Gambar 2.7 Model Penelitian Yang Digunakan Peneliti.....	39
Gambar 2.8 Kerangka Model Hipotesa 1.....	40
Gambar 2.9 Kerangka Model Hipotesa 2.....	40
Gambar 2.10 Kerangka Model Hipotesa 3.....	41
Gambar 2.11 Kerangka Model Hipotesa 4.....	42
Gambar 3.1 Ciri-ciri Generasi Z dalam dunia kerja.....	47
Gambar 3.2 Evaluasi kriteria berdasarkan kepentingannya dalam kehidupan profesional generasi Z.....	48
Gambar 3.3 Contoh Variabel Independen.....	63
Gambar 3.4 Contoh Variabel Depeden .....	64
Gambar 3.5 Contoh Variabel Mediasi .....	65
Gambar 3.6 Proses Enam Tahap untuk SEM.....	73
Gambar 3.7 Representasi Visual dari Model Pengukuran .....	74
Gambar 3.9 Struktur Model Penelitian .....	82
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	88
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	89
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Durasi Magang.....	90
Gambar 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Perusahaan Tempat Magang .....	91
Gambar 4.6 Hasil Uji Outer Model.....	105



UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Utama.....	153
Lampiran 2 Hasil Turnitin.....	168
Lampiran 3 Hasil Pre-Test .....	169
Lampiran 4 Hasil Main-Test .....	173
Lampiran 5 Kuesioner.....	178
Lampiran 6 Curriculum Vitae .....	189
Lampiran 7 Formulir Konsultasi Bimbingan.....	191



UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA