
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13446

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Internship Experience and Grit Shape Gen Z Work Readiness: Pengalaman Magang dan Ketekunan Membentuk Kesiapan Kerja Generasi Z

Intan Safitri, intan.sftr@gmail.com (*)

Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas Mataram, Indonesia

Luluk Fadliyanti, fadliyanti@unram.ac.id

Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas Mataram, Indonesia

Nadia Nuril Ferdaus, nadianurilf@staff.unram.ac.id

Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas Mataram, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Work readiness is a central issue in human capital development, particularly in the context of Sustainable Development Goals and youth employment in emerging regions. **Specific Background:** In West Nusa Tenggara Province, open unemployment remains dominated by tertiary-educated graduates, indicating a mismatch between higher education outcomes and labor market demands among Generation Z fresh graduates. **Knowledge Gap:** Although prior studies have examined internship experience, work motivation, and grit separately, limited research has integrated these variables within a comprehensive model of work readiness grounded in Human Capital and Employability Capital theories. **Aims:** This study analyzes the relationships between internship experience, work motivation, and grit and their contribution to work readiness among 101 Gen Z fresh graduates using a quantitative survey and multiple linear regression. **Results:** The findings demonstrate that internship experience and grit have positive and statistically significant associations with work readiness, whereas work motivation does not show a significant partial relationship; collectively, the three variables significantly explain 53.3% of the variance in work readiness ($R^2 = 0.533$). **Novelty:** This study positions grit as the most dominant predictor within an integrated human capital framework combining experiential and psychological dimensions. **Implications:** The results underscore the importance of structured industry-relevant internship programs and the integration of grit-based character development in higher education curricula to strengthen graduate competitiveness in regional labor markets.

Highlights:

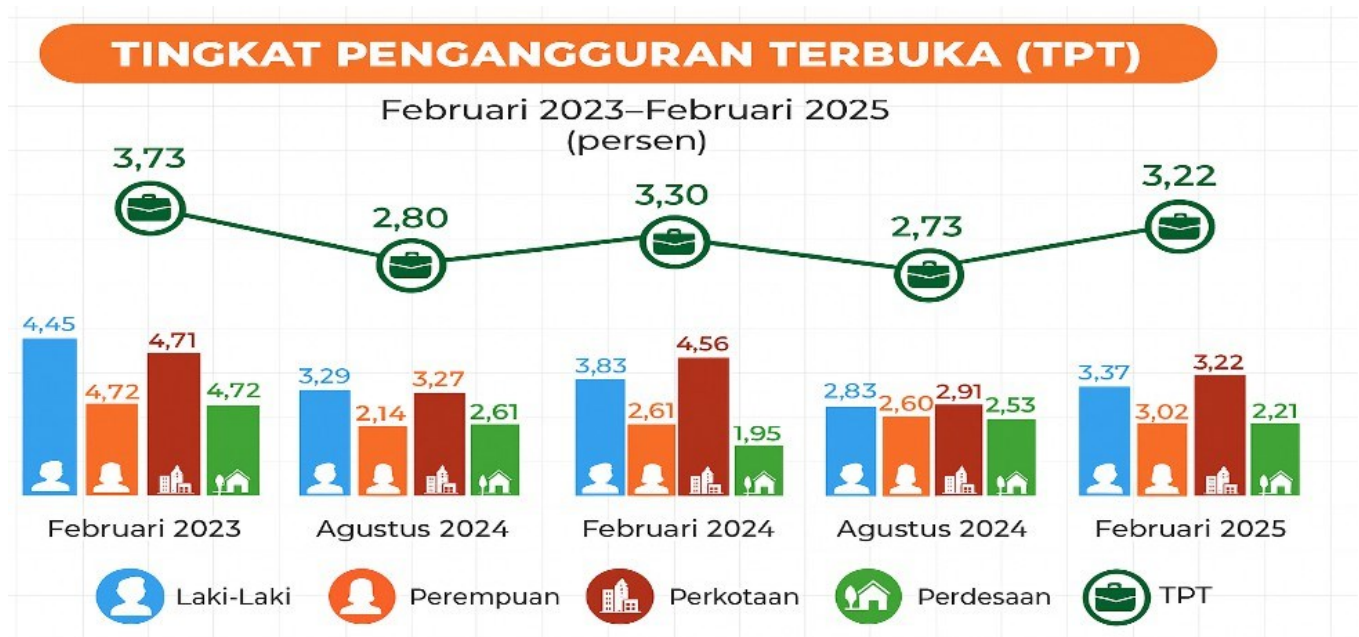
- ♦ Practical workplace exposure shows a statistically significant positive association with graduate preparedness for employment.
- ♦ Psychological perseverance emerges as the strongest predictor within the regression model.
- ♦ The combined model accounts for 53.3% of variance in employment preparedness among respondents.

Keywords: Gen Z, Grit, Work Readiness, Internship Experience, Work Motivation

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi yang berkelanjutan dan penciptaan lapangan kerja yang layak merupakan fokus utama dalam pembangunan global yang dirumuskan melalui Sustainable Development Goals (SDGs). Komitmen tersebut tercermin dalam tujuan pembangunan berkelanjutan ke-8, yaitu decent work and economic growth, yang menekankan pentingnya peningkatan produktivitas ekonomi, perluasan kesempatan kerja yang inklusif, serta terjaminnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan bagi seluruh negara [1]. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi faktor penting untuk mendukung kontribusi optimal di pasar kerja. Kesiapan kerja menunjukkan sejauh mana fresh graduates dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja muda [2]. Transformasi digital turut mengubah kebutuhan dunia kerja, yang kini menuntut penguasaan hard skills dan soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, dan adaptasi. Karena itu, Gen Z dituntut memiliki kompetensi yang lebih komprehensif agar mampu bersaing di lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis teknologi [3].

Dalam konteks pembangunan nasional, isu ini menjadi semakin relevan mengingat bonus demografi Indonesia yang didominasi oleh generasi muda, khususnya Gen Z. Secara umum, Generasi Z merujuk pada orang-orang yang termasuk dalam rentang kelahiran 1997 sampai 2012 [4] meskipun beberapa penelitian nasional menggunakan rentang 1995–2010 [5]. Sebagai digital native, Gen Z memiliki potensi besar dalam mendorong inovasi dan produktivitas nasional. Meskipun demikian, tidak semua dari mereka memiliki kesiapan profesional yang memadai untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis dan kompetitif [6]. Oleh karena itu, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi akademik saja, melainkan juga oleh sejauh mana sistem pendidikan mampu membentuk employability capital, yang mencakup human capital, social capital, dan psychological capital [2]. Fenomena ini bukan hanya terjadi pada tingkat nasional, tetapi juga terlihat pada skala regional. Di Provinsi Nusa Tenggara Barat, tingkat pengangguran terbuka masih didominasi oleh lulusan baru, yang mengindikasikan belum optimalnya pengembangan human capital dalam meningkatkan kesiapan kerja generasi muda di daerah tersebut.



Gambar 1. TPT di Provinsi Nusa Tenggara Barat Februari 2023–Februari 2025

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Barat tahun 2025, tercatat tingkat pengangguran terbuka yang cukup rendah, yaitu 3,22%, sehingga termasuk salah satu yang terendah di Indonesia. Grafik perkembangan TPT Februari 2023–Februari 2025 menunjukkan tren yang fluktuatif namun cenderung menurun, dari 3,73% pada Februari 2023 menjadi 3,22% pada Februari 2025. Penurunan ini mengindikasikan adanya perbaikan kondisi pasar tenaga kerja di NTB. Namun, dibalik angka tersebut tingkat pengangguran masih didominasi oleh lulusan menengah ke atas termasuk lulusan perguruan tinggi yang mencapai angka 4,35%, termasuk salah satu yang paling besar dibandingkan kelompok pendidikan lainnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian atau mismatch antara kompetensi yang dimiliki fresh graduates dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga menjadikan kelompok ini sebagai salah satu penyumbang pengangguran terbuka di NTB, khususnya di sektor industri dan jasa [7].

Dari fenomena tersebut, tantangan utama yang dihadapi fresh graduates Gen Z NTB berkaitan erat dengan kualitas human capital yang dimiliki dalam memasuki pasar kerja formal. Sebagian besar dari mereka memang telah memiliki keterampilan teknis yang diperoleh selama kuliah, namun pengalaman praktis seperti magang atau keterlibatan dalam proyek nyata masih sangat minim. Kurangnya pengalaman magang dapat berdampak pada rendahnya kesiapan kerja lulusan baru, yang

tercermin dari keterbatasan adaptabilitas, kepercayaan diri, serta kemampuan mengelola dinamika dunia kerja yang kompleks dan penuh ketidakpastian [8]. Selain itu, rendahnya motivasi dalam menghadapi dunia kerja dapat menghambat tingkat kesiapan kerja fresh graduates, karena motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia profesional [9]. Tantangan lain adalah ketangguhan psikologis atau grit berperan penting dalam kesiapan kerja lulusan baru. Semakin tinggi tingkat grit, semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki.

Meskipun banyak penelitian yang telah menelaah berbagai factor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, termasuk pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit, sebagian besar studi masih menganalisis variable-variabel tersebut secara terpisah dan belum mengintegrasikannya dalam satu model analisis yang komprehensif. Ketiga factor tersebut merupakan komponen penting dari human capital yang menjadi fondasi dalam meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing lulusan. Motivasi dan grit mencerminkan human capital internal yang berperan dalam membentuk kemampuan psikologis serta ketangguhan individu, sedangkan pengalaman magang mencerminkan human capital eksternal yang memberikan pengalaman praktis dan memperluas jejaring profesional. Pendekatan ini selaras dengan konsep employability capital yang dikemukakan oleh Tomlinson (2017) di mana psychological capital seperti motivasi dan ketangguhan serta social/experiential capital seperti pengalaman praktis dan jejaring profesional yang menjadi salah satu elemen kunci dalam menilai kesiapan kerja fresh graduates.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit terhadap kesiapan kerja fresh graduates Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan demikian, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan peran dari masing-masing faktor tersebut dalam pengembangan human capital generasi muda, khususnya lulusan perguruan tinggi yang akan memasuki pasar kerja. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam inisiatif untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing, sehingga mampu tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals / SDGs) ke-8, yaitu menciptakan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif serta berkelanjutan di daerah.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Kesiapan kerja

Kesiapan kerja (work readiness) merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan individu untuk menghadapi dunia kerja, ditandai dengan penguasaan keterampilan yang dibutuhkan, kemampuan adaptasi, serta penerapan sikap profesional dalam lingkungan kerja. Konsep ini mencakup berbagai dimensi seperti personal attributes, organisational acumen, work competence, dan social intelligence, yang membentuk kesiapan profesional lulusan perguruan tinggi [2]. Berdasarkan Human Capital Theory, pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai upaya pengembangan individu untuk meningkatkan produktivitas serta daya saing tenaga kerja. Pendidikan tinggi diharapkan tidak hanya menghasilkan pengetahuan teoretis, tetapi juga dalam pengembangan kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama, pengelolaan waktu, dan berpikir kritis yang terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja lulusan [10]. Sejalan dengan pandangan modern mengenai human capital menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia kini diukur dari relevansi dan keberagaman keterampilan yang mencakup kemampuan kognitif, sosial, dan teknis yang mendorong produktivitas serta pertumbuhan ekonomi berkelanjutan [11]. Dengan demikian, work readiness mencerminkan sejauh mana investasi pendidikan dan pelatihan berhasil membentuk sumber daya manusia yang adaptif, kompetitif, dan responsif terhadap perkembangan pasar kerja.

2. Pengalaman Magang

Pengalaman magang dapat dipahami melalui teori pengalaman kerja, karena magang merupakan kesempatan awal bagi mahasiswa untuk terlibat langsung dalam lingkungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan magang sebagai jenis pelatihan kerja yang menggabungkan pelatihan di lembaga pelatihan dengan pengalaman kerja langsung di perusahaan, di bawah pengawasan dan bimbingan instruktur atau pekerja berpengalaman, dengan tujuan untuk memungkinkan peserta menguasai keterampilan atau keahlian tertentu dalam proses pembuatan barang dan jasa. Pengalaman kerja menjadi komponen utama dalam membentuk employability atau daya saing kerja, karena melalui pengalaman tersebut individu belajar menyesuaikan diri dengan dinamika profesional dan ekspektasi organisasi [12]. Dalam perspektif teori Human Capital, magang dipandang sebagai bentuk investasi keterampilan yang memperkaya modal manusia sekaligus meningkatkan produktivitas individu di masa depan [13]. Pandangan ini juga menekankan bahwa keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja langsung menjadi elemen multidimensional dari modal manusia yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja dan daya saing tenaga kerja [11].

Selain itu, Labour Market Theory menjelaskan bahwa program magang dapat mengurangi kesenjangan keterampilan (skills mismatch) antara pendidikan tinggi dan kebutuhan industri dengan cara mempertemukan pengalaman akademik dan praktik kerja di lapangan [14]. Kegiatan magang terbukti mempercepat transisi mahasiswa menuju dunia kerja karena meningkatkan kesesuaian keterampilan akademik dengan tuntutan profesional [15]. Selain itu, program magang mempererat kolaborasi antara perguruan tinggi dan industri, mendukung kebijakan link and match, serta menghasilkan lulusan yang siap kerja, inovatif, dan berorientasi pada hasil [16]. Studi terbaru menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman yang mencakup pengalaman langsung, refleksi, pembentukan konsep, dan penerapan aktif mampu meningkatkan kemampuan berpikir kritis, komunikasi, serta pemecahan masalah mahasiswa [17].

3. Motivasi Kerja

Selain pengalaman magang, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang menentukan kesiapan kerja fresh

graduates. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan internal yang mendorong orang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu, mencakup kebutuhan akan penghasilan, rasa aman, pengakuan, dan peluang pengembangan diri [18]. Bagi fresh graduates Gen Z motivasi kerja berperan penting dalam kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja profesional, di mana mereka lebih memprioritaskan keseimbangan hidup, pembelajaran, dan pekerjaan bermakna dibandingkan posisi kepemimpinan [19]. Dari perspektif teori, motivasi kerja dapat dijelaskan melalui dua kerangka utama yaitu, Menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), menyatakan bahwa motivasi individu terbentuk melalui beberapa tahapan mulai kebutuhan dasar (physiological needs) dan kebutuhan keamanan (safety needs), hingga kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (self-actualization) [20]. Dan Teori Dua Faktor Herzberg, (1959) membedakan antara motivator factors, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, yang meningkatkan kepuasan kerja, serta hygiene factors, seperti gaji, kondisi kerja, dan keamanan pekerjaan, yang jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan.

4. Grit / Ketangguhan

Grit didefinisikan sebagai ketekunan dan konsistensi minat individu dalam mencapai tujuan jangka panjang. Dalam perspektif Human Capital Theory oleh Becker (1993), grit dapat dipandang sebagai komponen modal manusia internal, yaitu investasi psikologis dan motivasional individu yang meningkatkan produktivitas serta adaptabilitas di dunia kerja. Individu dengan tingkat grit yang tinggi cenderung memiliki daya tahan dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik ketika menghadapi tekanan akademik maupun lingkungan yang menantang [21]. Sementara itu, Heckman & Kautz (2012) menegaskan bahwa keterampilan non-kognitif, seperti motivasi, ketekunan, dan pengendalian diri, merupakan bagian integral dari pembentukan human capital yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan individu di dunia kerja [22].

5. Hubungan Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Grit terhadap Kesiapan Kerja

Pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit merupakan faktor penting kesiapan kerja yang saling melengkapi melalui pengembangan kompetensi, dorongan psikologis, dan ketangguhan personal. Pengalaman magang berfungsi sebagai bentuk experiential learning yang memungkinkan mahasiswa memperoleh keterampilan praktis dan membentuk employability capital mahasiswa [23]. Sementara itu, motivasi kerja sebagai dorongan psikologis internal yang memfasilitasi kesiapan kerja melalui peningkatan komitmen, inisiatif, dan orientasi karier, sehingga mahasiswa dengan motivasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia profesional [24]. Sementara itu grit yaitu ketekunan dan konsistensi individu dalam mencapai tujuan jangka panjang juga mempengaruhi kesiapan kerja pada fresh graduate, menunjukkan bahwa individu yang mampu bertahan menghadapi hambatan dan tetap melanjutkan usaha meskipun menghadapi kesulitan cenderung lebih siap memasuki dunia kerja.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu:

H1: Pengalaman magang memiliki pengaruh signifikan terhadap work readiness fresh graduate Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work readiness fresh graduate Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

H3: Grit atau ketangguhan memiliki pengaruh signifikan terhadap work readiness fresh graduate Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

H4: Pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work readiness fresh graduate Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model asosiatif. Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2013), metode kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada data nyata dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Tujuan penggunaan pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah fresh graduate di Provinsi Nusa Tenggara Barat yang telah menyelesaikan Pendidikan tinggi dan sedang Bersiap memasuki dunia kerja. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, meliputi individu yang berada pada periode 0-2 tahun pasca kelulusan, merupakan lulusan S1 tahun 2023-2025, serta memiliki pengalaman mengikuti program magang atau praktik kerja lapangan (PKL). Karena populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara tepat, maka digunakan rumus Lemeshow (1991) untuk menghitung ukuran sampel yang menghasilkan jumlah minimum sampel sebanyak 96 responden. Namun, dalam proses pengumpulan data, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan mencapai 101 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan indikator yang dievaluasi menggunakan skala Likert 1-5, dari 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju', untuk mengukur sejauh mana kesesuaian pernyataan dengan pengalaman responden. Kuesioner tersebut disebarluaskan secara online melalui grup WhatsApp alumni serta platform media sosial Instagram. Metode ini dipilih karena Gen Z dikenal sebagai pengguna aktif dari berbagai platform digital.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian telah di uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan untuk pengolahan data.

Hasil dari pengujian mengungkapkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid dan reliabel, di mana setiap item menunjukkan nilai korelasi yang melebihi r tabel (0,195) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang menandakan bahwa butir pernyataan mampu mengukur apa yang dimaksud secara tepat. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variable juga berada di atas batas minimum 0,6 yaitu 0,830 untuk pengalaman magang, 0,883 untuk motivasi kerja, 0,727 untuk grit, dan 0,830 untuk kesiapan kerja, sehingga instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat diandalkan. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk menyajikan Gambaran umum mengenai distribusi, rata-rata, dan variabilitas skor setiap variable, serta diuji menggunakan uji asumsi klasik guna memastikan kelayakan model regresi. Setelah itu, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS untuk menganalisis hubungan antar variabel secara kuantitatif dan objektif.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

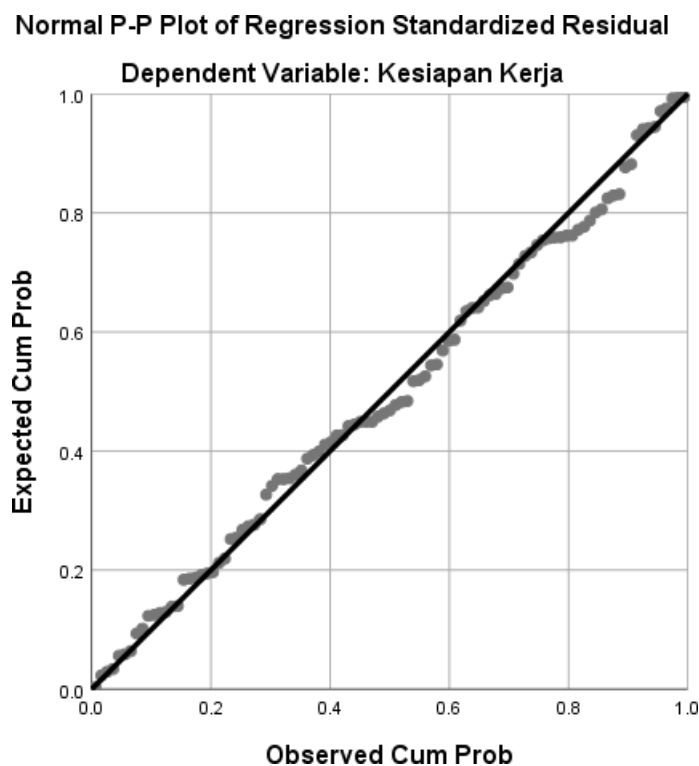
Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 101 responden fresh graduate Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 70 orang dan laki-laki 31 orang, dengan rentang usia 22–25 tahun dan rata-rata 23 tahun yang mencerminkan karakter Gen Z yang adaptif, kreatif, dan fleksibel.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Magang	101	6,00	25,00	20,2772	2,88485
Motivasi Kerja	101	5,00	25,00	19,6040	3,27438
Grit	101	3,00	15,00	12,8119	1,84235
Kesiapan Kerja	101	8,00	25,00	21,8812	2,15540
Valid N (listwise)	101				

Berdasarkan tabel 1, variabel pengalaman magang memiliki rata-rata 20,27 yang menunjukkan pengalaman yang memadai, motivasi kerja rata-rata 19,60 menandakan semangat kerja yang baik, grit rata-rata 12,81 menunjukkan ketekunan tinggi, dan kesiapan kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu 21,88, menandakan bahwa fresh graduate secara umum telah memiliki kesiapan kerja yang baik serta mampu mengintegrasikan pengalaman, motivasi, dan ketekunan dalam menghadapi dunia kerja.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik sebelum memasuki tahap analisis regresi dimulai dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian dengan menggunakan grafik P–P Plot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data

terdistribusi secara normal karena distribusi tersebut mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Magang	.813	1.230
	Motivasi Kerja	.643	1.554
	Grit	.692	1.445
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja			

Menurut Ghozali (2018), suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai toleransi yang diperoleh lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi atau tanda-tanda multikolinearitas antara variabel-variabel dalam model ini.

Tabel 3. Uji Glejser

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	3.417	.783		4.364
	Pengalaman Magang	-.019	.035	-.060	.578
	Motivasi Kerja	-.022	.034	-.078	.518
	Grit	-.113	.059	-.225	.056
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varians residual antar data (Ghozali, 2018). Pada Tabel 3, pengalaman magang memiliki nilai signifikansi 0,578, motivasi kerja memiliki nilai 0,518, dan ketekunan memiliki nilai 0,056, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Hasilnya, model regresi yang digunakan dalam analisis ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Parsial (t)

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	8.759	1.303		6.720
	Pengalaman Magang	.184	.057	.247	.002
	Motivasi Kerja	.053	.057	.081	.354
	Grit	.651	.098	.557	.000

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) sebesar 8,759 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit bernilai nol, maka tingkat kesiapan kerja memiliki nilai sebesar 8,759. Variabel pengalaman magang memiliki koefisien 0,184 dengan signifikansi 0,002 ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Artinya setiap peningkatan satu satuan pengalaman magang, dengan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan grit konstan, akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,184. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan bahwa kesiapan kerja hanya meningkat sebesar 5,3% untuk setiap peningkatan satu unit motivasi kerja, dengan asumsi pengalaman magang dan grit konstan. Namun hasilnya tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya 0,354 lebih besar dari 0,05. Sementara itu, variabel grit menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,651 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Artinya setiap kenaikan satu unit dalam grit akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 65,1% dengan asumsi variabel pengalaman magang dan motivasi kerja tetap konstan.

Tabel 5. Uji Simultan (F)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	247.639	3	82.546	36.909	.000b
Residual	216.936	97	2.236		
Total	464.574	100			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Grit, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja					
Sumber: Hasil output SPSS olah data primer, 2025					

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F sebesar 36,909 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.730a	.533	.519	1.495
Predictors: (Constant), Grit, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja				

Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R square sebesar 0,533 yang berarti 53,3% variasi pada kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh semua variabel yang diteliti, yaitu pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit. Sementara itu, sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, atau faktor personal lainnya.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman magang dan ketekunan mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara keseluruhan, variabel ketiga ini terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesiapan kerja para lulusan baru Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,533.

Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit yang dimiliki oleh fresh graduate. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesiapan kerja bukan hanya hasil dari Pendidikan formal, melainkan kombinasi dari pengalaman praktis, dorongan psikologis, dan ketahanan individu yang membentuk kapasitas manusia secara keseluruhan. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan, yang menegaskan bahwa semakin tinggi intensitas dan relevansi pengalaman magang, semakin besar kesiapan fresh graduate menghadapi dunia kerja.

Temuan ini membuktikan bahwa H_1 diterima. Hal ini sejalan dengan Human Capital Theory yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja praktis merupakan bentuk investasi penting dalam meningkatkan produktivitas individu [13]. Penelitian ini juga mendukung temuan terkait program magang mahasiswa bersertifikat seperti MSIB, yang memungkinkan peserta memperoleh pengalaman kerja nyata di industri dan mengembangkan keterampilan teknis maupun soft skill secara langsung, sehingga meningkatkan kesiapan kerja mereka [25].

Temuan ini juga sejalan dengan kebijakan ketenagakerjaan daerah melalui program PePadu Plus oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi NTB, yang mengintegrasikan pelatihan di LPK, magang industry, dan pemberdayaan kewirausahaan untuk memperkuat system link and match antara Pendidikan, pelatihan, dan industry. Salah satu komponennya, magang industry dan pemagangan ke Jepang, terbukti membantu tenaga kerja muda NTB meningkatkan keterampilan teknis dan pengalaman kerja nyata. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan dalam program magang dapat meningkatkan kesiapan kerja dan sejalan dari implementasi program ketenagakerjaan daerah yang mengedepankan pembelajaran berbasis pengalaman dan praktik langsung di lapangan.

Berbeda dengan dua variabel lainnya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,354 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa dorongan motivasional fresh graduate di NTB belum cukup kuat untuk meningkatkan kesiapan kerja secara langsung sehingga H_2 ditolak. Berdasarkan Two-Factor Theory Herzberg (1959), motivasi baru akan berpengaruh efektif jika kebutuhan dasar dan pengalaman profesional sudah terpenuhi [26]. Banyak fresh graduate Gen Z di NTB memiliki semangat tinggi untuk bekerja, namun keterbatasan peluang kerja dan pengalaman lapangan menyebabkan motivasi mereka belum dapat teraktualisasi secara optimal. Fenomena ini juga didukung oleh hasil survei global yang menjelaskan bahwa Gen Z lebih menekankan keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan makna kerja dibandingkan stabilitas karier [27]. Penelitian terbaru juga menyatakan bahwa motivasi kerja baru berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja apabila diiringi pengalaman profesional dan dukungan lingkungan kerja yang memadai [28].

Sementara itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa grit memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa H_3 diterima. Ketekunan dan konsistensi dalam jangka panjang terbukti menjadi fondasi penting bagi fresh graduate NTB dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Individu dengan tingkat grit tinggi memiliki ketahanan psikologis yang kuat, kemampuan bangkit dari kegagalan, dan komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan karier jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa grit meningkatkan hubungan antara psychological capital dan employability, sehingga individu yang tekun dan konsisten akan lebih siap beradaptasi terhadap perubahan dan tekanan di dunia kerja. Dalam kondisi sosial ekonomi NTB yang terus berkembang dan menghadapi transformasi teknologi, grit menjadi modal psikologis utama bagi fresh graduate untuk tetap bertahan dan produktif meskipun peluang kerja formal belum merata [29].

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate di NTB sehingga H_4 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja terbentuk melalui sinergi antara human capital (pengalaman magang). Psychological capital (motivasi dan grit), dan social capital (interaksi serta kolaborasi di tempat kerja). Perspektif ini sejalan dengan konsep employability capital yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil integrasi antara kemampuan teknis, pengalaman sosial, dan kekuatan psikologis yang saling memperkuat (Tomlinson, 2017). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman magang dan grit merupakan factor utama dalam membentuk kesiapan kerja fresh graduate di Provinsi Nusa Tenggara Barat, sementara motivasi kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung. Temuan ini juga mendukung arah kebijakan daerah seperti program PePadu Plus yang menekankan pentingnya penguatan pengalaman kerja, pelatihan berbasis industry, dan pembentukan karakter Tangguh. Namun demikian, perlu dilakukan refleksi kritis terhadap keterbatasan implemantasi program-program tersebut, terutama terkait pemerataan akses, relevansi bidang

magang dengan latar belakang Pendidikan peserta, serta keberlanjutan dampak program setelah masa magang atau pelatihan berakhir. Tidak semua fresh graduate memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam program magang berkualitas, dan sebagian program masih bersifat jangka pendek serta belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan karier jangka Panjang lulusan. Selain itu, keterbatasan pendampingan, monitoring, dan evaluasi berkelanjutan dapat mengurangi efektivitas program dalam membangun kesiapan kerja secara komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan desain kebijakan yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan karier berkelanjutan agar program ketenagakerjaan daerah benar-benar mampu menjawab tantangan transisi fresh graduate ke dunia kerja.

Simpulan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dan ketekunan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja fresh graduates Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat, sementara motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa tingkat kesiapan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman praktis dan ketekunan psikologis dibandingkan faktor motivasional semata. Berdasarkan hasil tersebut, perguruan tinggi diharapkan memperkuat hubungan dengan dunia industri melalui program magang terstruktur serta mengintegrasikan pelatihan pengembangan karakter, seperti ketekunan dan daya juang (grit), dalam kurikulum persiapan karier sehingga dapat meningkatkan kemampuan lulusan untuk bersaing di dunia kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah dan responden yang terbatas pada fresh graduates di Nusa Tenggara Barat. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan wilayah kajian serta menambahkan variabel lain, seperti efikasi diri, dukungan sosial, atau adaptabilitas karier, agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif terhadap kondisi kesiapan kerja lulusan di berbagai daerah di Indonesia.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan rujukan ilmiah serta menjadi masukan bagi institusi pendidikan, dunia industri, dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan kesiapan kerja fresh graduate Gen Z di Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui penguatan pengalaman magang, motivasi kerja, dan grit.

References

1. United Nations, The Sustainable Development Goals Report 2023. New York, NY, USA: United Nations, 2023. [Online]. Available: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>
2. K. Peersia, N. A. Rappa, and L. B. Perry, "Work Readiness: Definitions and Conceptualisations," Higher Education Research and Development, vol. 43, no. 8, pp. 1830–1845, 2024, doi: 10.1080/07294360.2024.2366322.
3. S. T. Alawiyah and N. Harared, "4C Skills Must Have untuk Generasi Z di Kampar Provinsi Riau," Indonesian Journal of Society Engagement, vol. 4, no. 3, pp. 128–140, 2024, doi: 10.33753/ijse.v4i3.139.
4. L. S. Arum, A. Zahrani, and N. A. D., "Karakteristik Generasi Z dan Kesiapan dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030," Accounting Student Research Journal, vol. 2, no. 1, pp. 59–72, 2023, doi: 10.62108/asrj.v2i1.5812.
5. K. Sunaryanto and O. Idrus, "Karakteristik Generasi Z dan Dampak Produktivitas Kerja pada Dunia Kerja di Indonesia," Jurnal Sains dan Teknologi, vol. 7, no. 3, pp. 37–43, 2025, doi: 10.55338/saintek.v7i3.3892.
6. C. Gosali, P. Vito, and M. Remiasa, "Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian Enterprising terhadap Kesiapan Kerja dengan Minat Karir sebagai Variabel Mediasi," Action Research Literate, vol. 8, no. 7, 2024, doi: 10.46799/ar.v8i7.437.
7. Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, Keadaan Ketenagakerjaan NTB Februari 2024, Berita Resmi Statistik No. 30. Mataram, Indonesia, 2024.
8. T. I. Wahyuni, C. W. Wolor, and A. W. Handaru, "Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," Indonesia Economic Journal, vol. 1, no. 1, pp. 273–291, 2025, doi: 10.63822/f5hpnj38.
9. R. Mutiara and M. Sapruwan, "Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening," MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, vol. 4, no. 2, pp. 215–223, 2024.
10. K. P. Aprilita and A. Pritasari, "The Influence of Soft Skills Development on Perceived Work Readiness," Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Sosial (EMBISS), vol. 4, no. 4, pp. 291–310, 2024.
11. D. Dorn, F. Schoner, M. Seebacher, L. Simon, and L. Woessmann, "Multidimensional Skills on LinkedIn Profiles: Measuring Human Capital and the Gender Skill Gap," SSRN Electronic Journal, 2025, doi: 10.2139/ssrn.5252125.
12. L. D. Pool and P. Sewell, "The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability," Education and Training, vol. 49, no. 4, pp. 277–289, 2007, doi: 10.1108/00400910710754435.
13. G. S. Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3rd ed. Chicago, IL, USA: University of Chicago Press, 1993.
14. B. Ziberi, D. Rexha, and K. Ukshini, "Skills Mismatch in the Labor Market," Journal of Governance and Regulation, vol. 10, no. 3, pp. 104–116, 2021, doi: 10.22495/JGRV10I3ART9.
15. R. J. Faberman and B. Mazumder, "Is There a Skills Mismatch in the Labor Market?" Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives, no. 300, pp. 40–55, 2012.
16. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022. Jakarta, Indonesia, 2022.
17. X. Zhang and X. Cheng, "Experiential Learning Theory-Based Study," Frontiers in Psychology, vol. 13, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.953501.
18. N. Setiawan, "Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai," Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik, vol. 1, no. 3, pp. 372–389, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i3.690.
19. Deloitte, 2025 Gen Z and Millennial Survey. London, U.K.: Deloitte Global, 2025.

20. A. H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," *Psychological Review*, vol. 50, no. 4, pp. 370–396, 1943, doi: 10.1037/h0054346.
21. J. T. V. Awi and A. Huwae, "Grit dan Resiliensi Akademik pada Mahasiswa Papua," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 6, no. 12, pp. 9963–9971, 2023, doi: 10.54371/jiip.v6i12.2417.
22. J. J. Heckman and T. Kautz, "Hard Evidence on Soft Skills," *Labour Economics*, vol. 19, no. 4, pp. 451–464, 2012, doi: 10.1016/j.labeco.2012.05.014.
23. A. R. Simanjuntak and Armanu, "Pengaruh Pengalaman Magang Soft Skill dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 2, no. 4, pp. 1061–1076, 2023, doi: 10.21776/jki.2023.02.4.11.
24. R. Azhar, Z. Basir, and M. U. Data, "Efek Pengalaman Magang Soft Skill dan Motivasi Bekerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, vol. 4, no. 2, pp. 2701–2709, 2025.
25. M. Agustin, D. Nurmalasari, A. Sumiati, and M. Agustin, "Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program MSIB," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, vol. 4, no. 3, pp. 1667–1675, 2025.
26. Y. Kadji, "Tentang Teori Motivasi," *Jurnal Inovasi*, vol. 9, no. 1, pp. 1–15, 2012.
27. Deloitte, *The Growth Transformer's Playbook*. London, U.K.: Deloitte Global, 2025.
28. E. Savero and J. A. Turangan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, pp. 484–491, 2025, doi: 10.24912/jmk.v7i2.34005.
29. H. Mashod, K. M. Kura, and K. J. Ringim, "Moderating Effect of Grit on Graduate Employability," *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, vol. 14, no. 1, pp. 19–35, 2023, doi: 10.23925/2179-3565.2023v14i1p19-35.