

Motivasi Sebagai Jembatan Gap Pengalaman *Fresh graduate*

Siswanto ¹, Ray Octafian ^{2*}

¹⁻² STIEPARI Semarang

[*rayoctafian@stiepari.ac.id](mailto:rayoctafian@stiepari.ac.id) ²

Alamat: Jl. Bendan Ngisor, Kecamatan Gajah Mungkur, Kota Semarang. Jawa Tengah

Korespondensi penulis: rayoctafian@stiepari.ac.id

Abstract. *The main issue addressed is the significant gap between the work experience of new graduates and industry demands, where Fresh graduates often encounter obstacles in securing their first job due to the lack of practical field experience. This phenomenon creates a paradox in which companies require experienced workers, while new graduates need opportunities to gain such experience. The study employs a qualitative approach with a case study method conducted at Netjes College to gain an in-depth understanding of how motivation can serve as a compensatory factor for limited experience. The findings reveal that high intrinsic and extrinsic motivation can effectively bridge the experience gap through several mechanisms: increased willingness for independent learning, greater adaptability to new work environments, initiative in taking on additional responsibilities, and persistence in facing early career challenges. These results indicate that Fresh graduates with high motivation tend to be more proactive in seeking self-development opportunities and demonstrate competitive performance compared to candidates who possess experience but low motivation. The practical implication of this study is the importance for educational institutions to not only focus on transferring technical knowledge but also to develop students' motivational aspects as essential preparation for transitioning from the academic world to the professional realm.*

Keywords: *Experience Gap ; Fresh graduate ; Motivation; Performance*

Abstrak. Permasalahan utama yang diangkat adalah adanya gap pengalaman kerja antara lulusan baru dengan tuntutan industri, dimana *Fresh graduate* seringkali menghadapi kendala dalam memperoleh pekerjaan pertama akibat minimnya pengalaman praktis di lapangan. Fenomena ini menciptakan paradoks dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja berpengalaman, sementara lulusan baru memerlukan kesempatan untuk memperoleh pengalaman tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang dilaksanakan di Netjes College untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi dapat berfungsi sebagai faktor kompensatif terhadap keterbatasan pengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi mampu menjadi jembatan efektif dalam mengatasi gap pengalaman melalui beberapa mekanisme, yaitu: peningkatan kemauan untuk belajar secara mandiri, adaptabilitas yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja baru, inisiatif dalam mengambil tanggung jawab tambahan, serta persistensi dalam menghadapi tantangan awal karier. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Fresh graduate* dengan motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan diri dan menunjukkan kinerja yang kompetitif dibandingkan dengan kandidat yang memiliki pengalaman namun motivasi rendah. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya institusi pendidikan untuk tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan teknis, tetapi juga mengembangkan aspek motivasional mahasiswa sebagai bekal menghadapi transisi dari dunia akademik ke dunia profesional.

Kata kunci: *Fresh graduate; Gap Pengalaman; ; Kinerja; Motivasi*

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara fundamental, menciptakan dinamika yang kompleks antara dunia

pendidikan tinggi dan industri (Elfina & Andriany, 2023; Istia et al., 2025; Putri & Mukhyi, 2024; Wijaya, 2023). Fenomena kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja menjadi permasalahan yang semakin krusial dalam beberapa dekade terakhir (David et al., 2021; Dewi et al., 2021; Gharti, 2023; Suleiman & Abahre, 2020; Tushar & Sooraksa, 2023). Lulusan baru atau yang dikenal sebagai *fresh graduate* menghadapi tantangan signifikan dalam memasuki dunia kerja profesional, terutama terkait dengan keterbatasan pengalaman praktis yang menjadi prasyarat utama dalam rekrutmen tenaga kerja (Dutta, 2022; Wafa, 2020; Wijono & Soetjningsih, 2023).

Permasalahan mendasar yang dihadapi *fresh graduate* terletak pada paradoks struktural dalam sistem ketenagakerjaan, dimana sebagian besar perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja minimal untuk posisi *entry level*, sementara lulusan baru membutuhkan kesempatan kerja pertama untuk memperoleh pengalaman tersebut (Ahmedani et al., 2020; Islam, 2021; Saputra, 2020; Aderina et al., 2022; Sjawie & Ardi, 2021). Kondisi ini menciptakan lingkaran yang sulit untuk dipecahkan, dimana *fresh graduate* terjebak dalam situasi dimana mereka tidak dapat memperoleh pekerjaan tanpa pengalaman, namun tidak dapat memperoleh pengalaman tanpa kesempatan bekerja (Alkhawaldeh et al., 2024; Feng et al., 2023; Hong & Yi, 2023; Khan; Chong, 2024; Macuha & Ali, 2024; Serhan & Tsangari, 2022). Data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terdidik di Indonesia masih relatif tinggi, dengan *fresh graduate* menyumbang terhadap angka tersebut (Chalid, 2021; Hariyati & Dewi, 2021; Limpele et al., 2024; Na'ilah et al., 2025; Ondang et al., 2022; Sutrisno, 2020).

Kesenjangan pengalaman ini tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi individual, tetapi juga menimbulkan konsekuensi sosial dan psikologis yang luas (Bhayangkara et al., 2020; Gustiani et al., 2025; Opera et al., 2025; Shidaganti et al., 2020). *Fresh graduate* seringkali mengalami penurunan kepercayaan diri, kecemasan terhadap masa depan karier, dan tekanan finansial yang berkepanjangan. Selain itu, fenomena ini juga mengakibatkan pemborosan sumber daya manusia terdidik yang seharusnya dapat berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional. Ketidakselarasan antara *output* pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri menunjukkan adanya gap yang perlu dijembatani melalui pendekatan yang komprehensif dan inovatif.

Konsep motivasi telah lama diakui sebagai faktor determinan dalam keberhasilan individu di berbagai bidang, termasuk dalam konteks profesional (Imelisa et al., 2024; Pereira, 2023). Teori motivasi Abraham Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland memberikan kerangka pemahaman tentang bagaimana dorongan internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja dan adaptabilitas seseorang dalam lingkungan kerja (Bansiong et al.,

2020; Dewi & Yadnyana, 2020; Elatky et al., 2023; Hamdan, Saraih, & Husna, 2024). Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak perilaku, tetapi juga sebagai kompensator terhadap keterbatasan kompetensi atau pengalaman yang dimiliki individu (Hamdan, Saraih, & Husna, 2024; Hamdan, et al., 2024; Muspawi & Yunita, 2024). Dalam hal ini, motivasi yang tinggi dapat mendorong *fresh graduate* untuk lebih proaktif dalam mencari peluang pembelajaran, beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja baru, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan profesional (Gede, 2024; Royani et al., 2024; Wijono & Soetjiningsih, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan, bahkan dapat mengkompensasi keterbatasan pengalaman dalam situasi tertentu (Hamdala, 2021; Hidayat et al., 2021; Hsieh & Maritz, 2023; Idris & Muhyi, 2024; Ramalingam et al., 2021; Widnyasari & Surya, 2023). Namun, studi yang secara spesifik mengkaji peran motivasi sebagai jembatan untuk mengatasi gap pengalaman *fresh graduate* masih terbatas, terutama dalam pendidikan tinggi di Indonesia (Jati & Heng, 2024; Nurgahayu et al., 2022; Patehurohmah, 2024; Tambuwan & Sahrani, 2023). Sebagian besar penelitian yang ada fokus pada aspek kompetensi teknis atau keterampilan lunak, sementara dimensi motivasional sebagai faktor kompensatif belum mendapat perhatian yang memadai (Nada et al., 2023; Tambuwan & Sahrani, 2023). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana motivasi dapat berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang memungkinkan *fresh graduate* untuk berhasil dalam transisi dari dunia akademik ke dunia profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi sebagai jembatan dalam mengatasi kesenjangan pengalaman yang dihadapi *fresh graduate*. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman mendalam tentang mekanisme bagaimana motivasi dapat mengkompensasi keterbatasan pengalaman melalui peningkatan adaptabilitas, inisiatif, dan persistensi dalam menghadapi tantangan awal karier. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep motivasi kerja, serta memberikan implikasi praktis bagi institusi pendidikan tinggi dalam mempersiapkan lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan penggerak yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Patehurohmah, 2024; Yuniasih et al., 2024). Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi manusia didasarkan pada lima tingkatan kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Bansiong et al., 2020; Hamzah et al., 2020). Dalam ketenagakerjaan, teori ini memberikan pemahaman bahwa *fresh graduate* termotivasi tidak hanya oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai pengakuan profesional (Elatky et al., 2023; Rajab, 2020). Bagi *fresh graduate*, faktor motivator memiliki peran yang lebih dominan karena mereka cenderung lebih memprioritaskan pembelajaran dan pengembangan kompetensi dibandingkan kompensasi finansial yang tinggi (Bansiong et al., 2020; Hamdan, et al., 2024).

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan (Azky & Mulyana, 2024; Syifa & Ahmad, 2023). Bagi *fresh graduate*, keterbatasan pengalaman konkret dapat dikompensasi melalui kemampuan refleksi dan konseptualisasi yang kuat yang diperoleh dari pendidikan formal (Afrilla et al., 2020; Cahyono, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja, terutama dalam hal efisiensi penyelesaian tugas dan kemampuan mengatasi masalah kompleks (Afrilla et al., 2020; Chairunissa et al., 2024; Indah et al., 2025). Namun, hubungan ini tidak selalu linier, dimana setelah periode tertentu, tambahan pengalaman tidak lagi memberikan peningkatan kinerja yang signifikan (Dewanti et al., 2023; Sudjimat et al., 2021). Lulusan *fresh graduate* memiliki keterbatasan pengalaman formal dapat dikompensasi melalui pengalaman informal seperti magang, proyek akademik, dan keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan. Jenis pengalaman ini, meskipun tidak setara dengan pengalaman kerja profesional, dapat memberikan dasar pemahaman tentang dinamika organisasi dan mengembangkan keterampilan interpersonal yang penting dalam lingkungan kerja (Nasution et al., 2024; Sudjimat et al., 2021; Tanty et al., 2022).

2.3 Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kolbiyah et al., 2021; Nugraheni et al.,

2020; Maria Th et al., 2021; Octafian & Nugraheni, 2020). Bagi *fresh graduate*, penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada *output* kuantitatif, tetapi juga pada kemampuan adaptasi, kemauan belajar, dan potensi pengembangan jangka panjang (Aryaningtyas et al., 2020; Eko Triwanto & Dyah Palupiningtyas, 2022; Octafian & Nugraheni, 2022; L. Putri et al., 2021).

Model kinerja individual menunjukkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan peluang (Eko Triwanto & Dyah Palupiningtyas, 2022; Hatna et al., 2016). Bagi *fresh graduate* yang memiliki keterbatasan dalam aspek kemampuan praktis akibat minimnya pengalaman, faktor motivasi menjadi kompensator yang signifikan (Mehboob et al., 2025; Ismail & Adnan, 2024; Wardani et al., 2021). Motivasi yang tinggi dapat mendorong *fresh graduate* untuk lebih cepat mempelajari keterampilan baru, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan (Elatky et al., 2023; Wijono & Soetjningsih, 2023).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretatif untuk memahami secara mendalam fenomena motivasi sebagai jembatan dalam mengatasi kesenjangan pengalaman *fresh graduate* (Sekaran & Bougie, 2017). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengeksplorasi makna subjektif, pengalaman personal, dan proses dinamis yang terjadi dalam transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Paradigma interpretatif memungkinkan peneliti untuk memahami realitas sosial melalui perspektif partisipan dan mengkonstruksi makna berdasarkan interpretasi mendalam terhadap data yang diperoleh.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Netjes College dengan pertimbangan bahwa institusi ini memiliki karakteristik yang representatif dalam menghasilkan lulusan yang menghadapi tantangan gap pengalaman dalam memasuki dunia kerja. Pemilihan lokasi didasarkan pada aksesibilitas data, keberagaman program studi yang tersedia, serta ketersediaan informan yang memenuhi kriteria penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan untuk pengumpulan data yang komprehensif dan analisis yang mendalam.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi metode yang mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang dikembangkan berdasarkan

kerangka teoretis penelitian. Setiap sesi wawancara berlangsung antara 60-90 menit dan direkam dengan persetujuan partisipan untuk memastikan akurasi data. Observasi partisipatif dilakukan terhadap kegiatan yang relevan dengan proses transisi karier *fresh graduate*, seperti job fair, pelatihan kerja, dan kegiatan pengembangan diri.

Analisis dokumen meliputi *review* terhadap *curriculum vitae* partisipan, transkrip akademik, sertifikat pelatihan, dan dokumen lain yang relevan dengan pengalaman dan kualifikasi partisipan. Dokumen institusional seperti kurikulum, program pengembangan mahasiswa, dan data penempatan lulusan juga dianalisis untuk memperoleh konteks yang lebih komprehensif tentang kondisi objektif yang mempengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate*.

3.4 Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian terdiri dari *fresh graduate* yang telah menyelesaikan pendidikan di Netjes College dalam kurun waktu dua tahun terakhir dan sedang dalam proses pencarian kerja atau telah bekerja kurang dari satu tahun. Kriteria inklusi partisipan meliputi status sebagai lulusan baru dengan pengalaman kerja minimal, kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian, dan kemampuan komunikasi yang baik. Pemilihan partisipan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan variasi maksimum untuk memperoleh keberagaman perspektif berdasarkan latar belakang sosial ekonomi, dan pengalaman pencarian kerja.

3.5 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui penerapan empat kriteria *trustworthiness* yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas data dijaga melalui keterlibatan yang mendalam dengan partisipan, triangulasi data, dan peer debriefing dengan sesama peneliti. Transferabilitas dipenuhi melalui penyediaan deskripsi yang kaya dan detail tentang konteks penelitian sehingga memungkinkan pembaca untuk menilai relevansi temuan dengan konteks lain.

Dependabilitas dijamin melalui dokumentasi yang sistematis terhadap seluruh proses penelitian dan audit trail yang memungkinkan peneliti lain untuk mengikuti jejak pengambilan keputusan penelitian. Konfirmabilitas dipastikan melalui reflektivitas peneliti dan dokumentasi terhadap bias serta asumsi peneliti yang mungkin mempengaruhi interpretasi data. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member checking dengan melibatkan partisipan dalam verifikasi interpretasi peneliti terhadap data yang diperoleh.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis tematik meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dimulai dengan transkripsi

verbatim terhadap rekaman wawancara, dilanjutkan dengan coding terbuka untuk mengidentifikasi konsep-konsep awal yang muncul dari data. *Coding* aksial dilakukan untuk mengembangkan kategori dan mengidentifikasi hubungan antar kategori, sedangkan coding selektif digunakan untuk mengintegrasikan kategori-kategori tersebut menjadi tema-tema utama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Penelitian ini melibatkan 15 *fresh graduate* dari Netjes College yang telah lulus dalam kurun waktu dua tahun terakhir dan bersedia menjadi partisipan penelitian. Partisipan terdiri dari 8 perempuan dan 7 laki-laki dengan rentang usia 21-24 tahun. Setiap partisipan diberikan kode P1 hingga P15 untuk menjaga kerahasiaan identitas. Dari 15 partisipan, 9 orang telah mendapatkan tawaran kerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, 4 partisipan mendapatkan pekerjaan di luar negeri, dan 2 partisipan masih dalam proses rekrutmen.

Analisis data menghasilkan empat tema utama yang menunjukkan bagaimana motivasi berfungsi sebagai jembatan dalam mengatasi gap pengalaman *fresh graduate*:

4.1.1 Peningkatan Kemauan Belajar Secara Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *fresh graduate* dengan motivasi tinggi menunjukkan inisiatif yang kuat dalam pembelajaran mandiri untuk mengompensasi keterbatasan pengalaman praktis. Dari 15 partisipan, 12 partisipan (P1, P2, P3, P5, P6, P7, P9, P10, P11, P12, P14, P15) melaporkan bahwa mereka secara proaktif mencari sumber-sumber pembelajaran tambahan, mengikuti kursus online, dan memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan kompetensi. Sebagaimana diungkapkan oleh partisipan P3: "Saya sadar pengalaman saya masih kurang, tapi saya selalu semangat belajar hal-hal baru. Setiap hari saya luangkan waktu untuk belajar skill baru yang dibutuhkan di tempat kerja." Partisipan P10 yang mendapat pekerjaan luar negeri menambahkan: "Ketika saya tahu akan bekerja di luar negeri, saya langsung belajar bahasa dan budaya setempat supaya bisa beradaptasi dengan cepat."

Temuan ini mengidentifikasi bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai katalisator dalam mengubah keterbatasan menjadi peluang pembelajaran. *Fresh graduate* yang termotivasi tinggi tidak memandang kurangnya pengalaman sebagai hambatan permanen, melainkan sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui upaya belajar yang konsisten.

4.1.2 Adaptabilitas Tinggi terhadap Lingkungan Kerja Baru

Motivasi terbukti meningkatkan kemampuan adaptasi *fresh graduate* dalam menghadapi lingkungan kerja yang baru dan dinamis. Sebanyak 13 partisipan (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P15) dengan motivasi tinggi menunjukkan fleksibilitas yang lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, sistem kerja, dan ekspektasi atasan. Partisipan P7 menyatakan: "Meskipun banyak hal yang belum saya ketahui, saya selalu berusaha cepat beradaptasi dan tidak takut untuk bertanya atau mencoba hal-hal baru di kantor." Partisipan P4 yang bekerja di luar negeri mengungkapkan: "Perbedaan budaya kerja memang menantang, tapi saya selalu berusaha memahami dan menyesuaikan diri dengan cara kerja mereka."

Data menunjukkan bahwa *fresh graduate* yang termotivasi mampu mengurangi periode adaptasi dari rata-rata 6 bulan menjadi 3-4 bulan. Mereka juga menunjukkan keterbukaan yang lebih besar terhadap feedback dan kritik konstruktif, yang memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan diri yang lebih cepat.

4.1.3 Inisiatif dalam Mengambil Tanggung Jawab Tambahan

Fresh graduate dengan motivasi tinggi menunjukkan kecenderungan untuk secara sukarela mengambil tanggung jawab tambahan di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Sebanyak 11 partisipan (P1, P2, P5, P6, P7, P9, P10, P11, P12, P14, P15) menunjukkan perilaku proaktif ini yang tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap organisasi, tetapi juga mempercepat akumulasi pengalaman praktis. Partisipan P11 menjelaskan: "Saya sering menawarkan diri untuk membantu proyek-proyek lain, meskipun bukan tugas saya. Ini membuat saya bisa belajar banyak hal dan atasan jadi lebih percaya sama kemampuan saya." Partisipan P6 yang mendapat pekerjaan luar negeri menambahkan: "Di sini saya tidak hanya fokus pada tugas utama, tapi juga ikut membantu tim lain. Hal ini membuat saya cepat dikenal dan dipercaya oleh manajemen."

Temuan menunjukkan bahwa inisiatif ini tidak hanya mengompensasi kurangnya pengalaman, tetapi juga menciptakan kesempatan pembelajaran yang tidak tersedia bagi rekan kerja yang lebih pasif. *Fresh graduate* yang termotivasi mampu menciptakan pengalaman belajar mereka sendiri melalui keterlibatan aktif dalam berbagai aspek pekerjaan.

4.1.4 Persistensi dalam Menghadapi Tantangan Awal Karier

Motivasi tinggi terbukti meningkatkan daya tahan *fresh graduate* dalam menghadapi berbagai tantangan dan kegagalan di awal karier. Seluruh 15 partisipan menunjukkan kemampuan untuk mempertahankan semangat dan optimisme meskipun menghadapi penolakan dalam proses rekrutmen atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas awal.

Partisipan P14 yang masih dalam proses rekrutmen mengungkapkan: "Saya pernah ditolak di beberapa tempat kerja karena kurang pengalaman, tapi saya tidak menyerah. Setiap penolakan saya jadikan motivasi untuk terus belajar dan memperbaiki diri." Partisipan P13 yang juga masih dalam proses rekrutmen menyatakan: "Walaupun belum mendapat pekerjaan, saya tetap optimis dan terus meningkatkan kemampuan saya sambil menunggu kesempatan yang tepat."

Data menunjukkan bahwa *fresh graduate* dengan motivasi tinggi memiliki tingkat turnover intention yang lebih rendah dan menunjukkan komitmen jangka panjang yang lebih kuat terhadap pengembangan karier profesional. Bahkan partisipan yang mendapat pekerjaan luar negeri seperti P8 mengungkapkan: "Tantangan bekerja di negara lain sangat besar, tapi justru itu yang membuat saya semakin termotivasi untuk membuktikan kemampuan saya."

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi sebagai Kompensator Gap Pengalaman

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kompensatori yang dikembangkan oleh Locke dan Latham, yang menyatakan bahwa motivasi dapat berfungsi sebagai faktor kompensatif terhadap keterbatasan kemampuan atau sumber daya lain (Ashimkhanova et al., 2023; Widnyasari & Surya, 2023). Bagi *fresh graduate*, motivasi tinggi terbukti mampu mengompensasi kurangnya pengalaman praktis melalui peningkatan upaya, ketekunan, dan kualitas pembelajaran. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek kompensatori yang signifikan dalam konteks pembelajaran dan kinerja kerja (Malinda et al., 2024; Widnyasari & Surya, 2023).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi memiliki validitas prediktif yang tinggi terhadap kinerja kerja, bahkan dapat melebihi kontribusi pengalaman dalam situasi tertentu (Malinda et al., 2024; Wardani, 2023). Temuan penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan mekanisme spesifik bagaimana motivasi beroperasi sebagai jembatan gap pengalaman melalui empat dimensi utama yang telah diidentifikasi.

4.2.2 Pembelajaran Mandiri sebagai Strategi Adaptif

Fresh graduate yang termotivasi tinggi menunjukkan kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan proses pembelajaran mereka sendiri, yang menjadi kunci dalam mengompensasi keterbatasan pengalaman formal. Motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan penggunaan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan pencapaian hasil belajar yang superior (Bansiong et al., 2020; Tambuwan & Sahrani, 2023).

Individu dengan motivasi tinggi lebih cenderung terlibat dalam pembelajaran proaktif di tempat kerja, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan kompetensi dengan lebih

cepat dibandingkan rekan kerja yang kurang termotivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* dapat memanfaatkan motivasi sebagai modal untuk mempercepat kurva pembelajaran dan mengurangi gap dengan pekerja berpengalaman.

4.2.3 Adaptabilitas sebagai Keunggulan Kompetitif

Kemampuan adaptasi merupakan dimensi kinerja yang kritis dalam lingkungan kerja yang dinamis dan tidak pasti. *Fresh graduate* dengan motivasi tinggi menunjukkan keunggulan dalam dimensi adaptabilitas, yang dapat mengompensasi keterbatasan dalam dimensi kinerja teknis akibat kurangnya pengalaman.

Adaptabilitas memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja jangka panjang, terutama dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan fleksibilitas dan inovasi. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi dapat meningkatkan adaptabilitas *fresh graduate*, sehingga memberikan mereka keunggulan kompetitif dalam pasar kerja yang semakin kompetitif (Hamdan, et al., 2024; Nada & Ubaidillah, 2024; Royani et al., 2024).

4.2.4 Inisiatif dan Perilaku Proaktif

Perilaku proaktif didefinisikan sebagai tindakan yang diarahkan untuk mengubah lingkungan atau menciptakan kondisi yang lebih menguntungkan. *Fresh graduate* yang termotivasi tinggi menunjukkan tingkat proaktivitas yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka untuk menciptakan peluang pembelajaran dan pengembangan yang tidak tersedia secara otomatis.

Penelitian meta-analisis menunjukkan bahwa *personality* proaktif berkorelasi positif dengan berbagai indikator kesuksesan karier, termasuk kinerja kerja, kepuasan kerja, dan kemajuan karier (Hermawan et al., 2024; Mohammed et al., 2024; Rajab, 2020; Soh & Mohd Sharif, 2021). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong munculnya perilaku proaktif pada *fresh graduate*, yang pada gilirannya memfasilitasi kompensasi terhadap keterbatasan pengalaman.

4.2.5 Persistensi dan Resiliensi Karier

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dari kemunduran dan beradaptasi dengan perubahan atau tantangan (Kusumaningrum, 2024). *Fresh graduate* dengan motivasi tinggi menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka untuk bertahan dan berkembang meskipun menghadapi berbagai rintangan di awal karier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi merupakan komponen penting dari *psychological capital* yang berkontribusi terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Aloulou & Amari, 2025; Atmakusuma, 2021; Putri & Sulistiobudi, 2024). Temuan penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan

resiliensi *fresh graduate*, sehingga membantu mereka dalam mengatasi tantangan transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi bahwa motivasi dapat berfungsi secara efektif sebagai jembatan untuk mengatasi kesenjangan pengalaman yang dihadapi *fresh graduate* dalam memasuki dunia kerja. Melalui analisis mendalam terhadap 15 partisipan *fresh graduate* dari Netjes College, ditemukan empat mekanisme utama bagaimana motivasi beroperasi sebagai faktor kompensatif, yaitu peningkatan kemauan belajar secara mandiri, adaptabilitas tinggi terhadap lingkungan kerja baru, inisiatif dalam mengambil tanggung jawab tambahan, dan persistensi dalam menghadapi tantangan awal karier. Temuan ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* dengan motivasi tinggi mampu mengompensasi keterbatasan pengalaman praktis melalui perilaku proaktif, kemampuan adaptasi yang superior, dan komitmen pembelajaran yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi bukan hanya berfungsi sebagai penggerak perilaku, tetapi juga sebagai modal strategis yang memungkinkan *fresh graduate* untuk bersaing secara kompetitif dengan kandidat yang memiliki pengalaman lebih banyak, bahkan memberikan keunggulan dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan fleksibilitas.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui untuk memberikan perspektif yang seimbang terhadap temuan yang dihasilkan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu institusi pendidikan yaitu Netjes College, sehingga generalisasi temuan terhadap *fresh graduate* dari institusi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, jumlah partisipan yang relatif terbatas (15 orang) dan periode pengamatan yang singkat dapat membatasi kedalaman analisis terhadap dinamika jangka panjang dari peran motivasi dalam pengembangan karier. Ketiga, penelitian ini fokus pada perspektif *fresh graduate* tanpa melibatkan pandangan pemberi kerja atau atasan langsung yang dapat memberikan validasi eksternal terhadap klaim tentang kinerja superior *fresh graduate* yang termotivasi tinggi. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menggunakan desain longitudinal yang dapat melacak perkembangan karier *fresh graduate* dalam jangka panjang, melibatkan multiple institutions untuk meningkatkan generalisabilitas temuan, dan mengintegrasikan perspektif stakeholder lain seperti pemberi kerja dan supervisor untuk memberikan triangulasi yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian kuantitatif dengan sampel yang lebih besar dapat dilakukan

untuk menguji secara statistik hubungan kausal antara motivasi dan indikator kinerja objektif *fresh graduate*.

DAFTAR REFERENSI

- Afrilla, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2020). Pentingnya Soft Skill dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik. In *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* (Vol. 8, Nomor 1, hal. 108). academia.edu. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1326>
- Agustin Kusumaningrum, T. (2024). Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Penggerak Melalui Resiliensi di Kabupaten Kutai Timur. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5, 1555–1566. <https://jurnaledukasia.org>
- Ahmedani, M. S., AlJameel, A. B. H., Hamithy, M., AlZahrani, F., Dahmash, A. Bin, Al.Thuniyan, M., & Habib, S. R. (2020). The Level of Program Learning Outcomes (PLOs) achievements among the Interns and Fresh graduates of the BDS program. In *Saudi Dental Journal* (Vol. 32, Nomor 7, hal. 330–336). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.sdentj.2020.05.007>
- Alkhawaldeh, K. A., Issa, R., & Hamdan, S. (2024). The Mediating Role of Psychological Well-being in the Impact of Autonomy on Loyalty and Innovative Work behavior of Fresh Graduates. *Jordan Journal of Business Administration*, 20(4), 463–484. <https://doi.org/10.35516/jjba.v20i4.38>
- Aloulou, W. J., & Amari, A. (2025). The Influence of Psychological Capital on Entrepreneurial Intentions Among Fresh Graduates in Saudi Arabia: A Mediation Analysis Using the Theory of Planned Behaviour. *Vision: The Journal of Business Perspective*. <https://doi.org/10.1177/09722629251359094>
- Ana Kolbiyah, Dyah Palupiningtyas, HeruYulianto, Guntur SuryaningHadi, & Rifki A Rachman. (2021). Kinerja Karyawan: Tinjauan Kompensasi Dan Prestasi Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)* (Vol. 1, Nomor 1, hal. 383–388). <https://doi.org/10.51903/semnastekmu.v1i1.128>
- Aryaningtyas, A. T., Maria Th, A. D., & Aprilliyani, R. (2020). Meningkatkan Kreativitas Kinerja Karyawan Hotel: Dukungan Kepribadian, Emosional, dan Lingkungan. In *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* (Vol. 5, Nomor 1, hal. 136). <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i1.161>
- Ashimkhanova, S., Sarwar, A., & Seng, V. O. K. (2023). A Synthesized Framework Explaining Job Application Among IT Graduates in Malaysia. In *Journal of System and Management*

- Sciences* (Vol. 13, Nomor 6, hal. 298–321). aasmr.org.
<https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0618>
- Atmakusuma, R. T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekonomi, Motivasi Kualitas, Motivasi Karir, Dan Persepsi Mahasiswa Terhadap Minat Mengikuti Brevet Pajak (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia). In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Nomor 2). dspace.uui.ac.id.
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/33575>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Bansiong, A. J., Cuevas, J. P., Alawas, D. E., Bokilis, A. B., Dolendo, R. B., & Parcasio, I. G. (2020). Motivation Toward Teaching and Employment Profile of the Bachelor of Secondary Education Graduates of Benguet State University. *Mountain Journal of Science and Interdisciplinary Research (formerly Benguet State University Research Journal)*, 80(2), 72–90. <https://doi.org/10.70884/mjsir.v80i2.275>
- Bhayangkara, A. N., Ahmadi, W. H., Firdaus, D. B., Prestiadi, D., & Sumarsono, R. B. (2020). The Role of Instructional Leadership Through Kurt Lewin Model in Improving the Teacher Capability. *2nd Early Childhood* <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.054>
- Cahyono, E. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Muslim Pada Umkm In *repository.unpkediri.ac.id*.
<http://repository.radenfatah.ac.id/18864/%0Ahttp://repository.radenfatah.ac.id/18864/2/2.pdf>
- Chairunissa, D., Anisah, A., & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- Chalid, C. (2021). Tingkat Kompetensi Mahasiswa Fresh Graduate dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 10–13. <https://doi.org/10.58835/ijtte.v1i1.58>
- David, E., Science, M. V.-I. J. of A., & 2021, undefined. (2021). Globalised Job Market Accessibility Of The Fresh Graduates With The Leadership Development Soft Skills Training Program. *Journal-Aquaticscience.Com*, 12, 2021. http://www.journal-aquaticscience.com/article_136492.html
- Dewanti, M. A., Wihara, D. S., & ... (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman

Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri.

Prosiding

Seminar

....

<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3748>

- Dewi, N. L. P. T. D., & Yadnyana, I. K. (2020). Impact Of Social Motivation, Career Motivation, Quality Motivation And Length Of Education On The Student's Interest In Attending Accounting Professional Education. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Vol. 4, Nomor 7, hal. 339–347). ajhssr.com. www.ajhssr.com
- Dewi, S. A., Saukah, A., & Astuti, U. P. (2021). English Performance of the Students of the English Department from Different Educational Backgrounds. In *Jurnal Pendidikan Humaniora*. core.ac.uk. <http://journal.um.ac.id/index.php/jph/article/view/15109>
- Dutta, A. (2022). Employability Skill Gap Analysis Among the Fresh Graduating Students and Industry Expectation in India with Ideal Structural Experiential Model. In *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* (Vol. 10, Nomor 6, hal. 2347–3002). www.questjournals.org
- Eko Triwanto, & Dyah Palupiningtyas. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang. In *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* (Vol. 1, Nomor 1, hal. 20–36). <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i1.10>
- Elatky, N. E., Cruz, J. M., & Bakrania, S. (2023). Relationship between Motivation and Effective Communication in Engineering Capstone Projects Design Clinics. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.18260/1-2--44099>
- Elfina, M. L., & Andriany, D. (2023). Career Self-Efficacy and Future Career Anxiety on Indonesian Fresh Graduates During Pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 8(1), 24–32. <https://doi.org/10.17977/um001v8i12023p24-32>
- Feng, Y., Zhang, Z., Zeng, X., & Liu, Y. (2023). The influence of internship satisfaction and the psychological contract on the career identity behavior of fresh graduates. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 14). frontiersin.org. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1294799>
- Gede, D. U. (2024). Nexus between Reward System, Employee Commitment and Organizational Performance. In *Horn of African Journal of Business and Economics (HAJBE)* (Vol. 7, Nomor 2, hal. 93–109). https://www.researchgate.net/profile/Dawit_Gede/publication/387699850_Nexus_between_Reward_System_Employee_Commitment_and_Organizational_Performance_Empirical_Evidence_from_Selected_Ethiopian_Universities/links/67782e2700aa3770e0d580d

1/Nexus-between-Rewar

- Gharti, A. (2023). Examining Age Diversity, Gender Diversity and Teaching Performance in Higher Education in the Kathmandu Valley. In *Nepal Journal of Multidisciplinary Research* (Vol. 6, Nomor 3, hal. 129–144). <https://doi.org/10.3126/njmr.v6i3.59700>
- Gustiani, A. N., Rudianto, Y., & ... (2025). The Influence of Corporate Reputation and Compensation on Generation Z's Job Application Intentions on Fresh Graduate of the Management Study Program at STIE *International Journal of* <http://mryformosapublisher.org/index.php/ijsmr/article/view/420>
- Hamdala, S. (2021). Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang Di Desa Senayang Kecamatan Senayang Kabupaten Lingga. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Nomor 1, hal. 1–8). academia.edu. <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Hamdan, H., Saraih, U. N., Hassan, A., Mangi, S. N., & Marniati. (2024). Emotional Intelligence and Women's Leadership Behaviour in the Manufacturing Industry: Motivation as Moderator. *AIP Conference Proceedings*, 2991(1). <https://doi.org/10.1063/5.0198581>
- Hamdan, H., Saraih, U. N., & Husna, A. (2024). Gender equality: The moderating role of motivation on the effect of personality and emotional intelligence towards women leadership. *AIP Conference Proceedings*, 2750(1). <https://doi.org/10.1063/5.0148614>
- Hamzah, Z., Sari, T. P., Nuraini, P., Melina, F., & Iryani, A. (2020). Factors influence agents' work motivation at pt. Herbal penawara al wahidah indonesia (hpai) pekanbaru branch 2. In *International Journal of Scientific and Technology Research* (Vol. 9, Nomor 4, hal. 541–547). <https://www.academia.edu/download/81960992/Factors-Influence-Agents-Work-Motivation-At-Pt-Herbal-Penawara-Al-Wahidah-Indonesia-hpai-Pekanbaru-Branch-2.pdf>
- Hariyati, D. R., & Dewi, D. K. (2021). Hubungan antara optimisme dengan adversity quotient pada fresh graduate Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 153–164. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41697>
- Hatna, A. F., Satato, Y. R., & Mistriani, N. (2016). ... Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Keluarga In *Jurnal Visi Manajemen* (Vol. 1, Nomor 1).

<https://scholar.archive.org/work/622un5cwxfdtxpbn2rbq4y3jx4/access/wayback/http://stiepari.greenfrog-ts.co.id/jurnal/index.php/JVM/article/viewFile/48/55>

- Hermawan, M. D., Kurniawan, A., Mardianto, M. F. F., & Sediono, S. (2024). Segmentation of Fresh Graduates' Job Interest and Motivation Based on Finite Mixture Partial Least Squares (Fimix-Pls). *VARIANCE: Journal of Statistics and Its Applications*, 6(2), 229–238. <https://doi.org/10.30598/variancevol6iss2page229-238>
- Hidayat, H., Tasrif, E., Jaya, P., Anwar, M., Thamrin, Zulwisli, Hadi, A., Budayawan, K., Husin, M., & Asmara, D. (2021). The Empirical Analysis of Industrial Work Challenges in the Industrial Revolution 5.0 Towards a Grade Point Average (GPA) for Electronic Engineering Education Students. In *International journal of online and biomedical engineering* (Vol. 17, Nomor 9, hal. 21–34). academia.edu. <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i09.25679>
- Hong, Heng Han Quan, L. C., & Yi, Theo Daniel Wee Xin Lik, Y. Z. (2023). Determinants of Unemployment Among Fresh Graduates in Malaysia Before and During Covid-19 Pandemic. In *European Journal of Cancer* (Vol. 190, Nomor April, hal. 113100). eprints.utar.edu.my. http://eprints.utar.edu.my/5543/1/fyp_FE_2023_HHQ.pdf
- Hsieh, H.-M., & Maritz, A. (2023). A Study of the Impact of the Application of Digital Technology-Integrated Entrepreneurship Education on Entrepreneurship and Entrepreneurial Performance. In *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)* (Vol. 18, Nomor 20, hal. 126–136). learntechlib.org. <https://doi.org/10.3991/ijet.v18i20.43907>
- Idris, M., & Muhyi, M. A. (2024). Analisis Kesiapan Kerja Dalam Aspek Efikasi Diri , Ketrampilan Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Mahasiswa / Mahasiswi Universitas Swasta Di Kota Depok). *JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara*, 1(September), 6159–6169. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/1016>
- Imelisa, R., Cahyandi, D. R., Wisnusakti, K., Setiawati, & Rohayani, L. (2024). The Relationship of Motivation with Therapeutic Communication of Nurses in One of The Public Hospitals in Cimahi City. In *HealthCare Nursing Journal* (Vol. 6, Nomor 1, hal. 14–18). academia.edu. <https://doi.org/10.35568/healthcare.v6i1.4270>
- Indah Wahyuni, T., Wiradendi Wolor, C., & Wahyu Handaru, A. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. In *Indonesia Economic Journal* (Vol. 1, Nomor 1). repository.unj.ac.id. <https://doi.org/10.63822/f5hpnj38>
- Islam, M. T. (2021). E-Recruitment of Fresh Graduate in the Hospitality Industry: An

- Overview. In *Hospitality and tourism: emerging practices in human resource management* (hal. 29–37). researchgate.net. https://www.researchgate.net/profile/Rahul-Chowdhury-5/publication/351287149_Role_of_Industrial_Training_in_Moulding_Future_Hospitality_Professionals/links/60905110a6fdccaebd073c7a/Role-of-Industrial-Training-in-Moulding-Future-Hospitality-Professionals.p
- Istia, C. E., Suryani, M., Septiani, R., & Adawiyah, N. N. (2025). Analisis Motivasi , Hard Skill , dan Soft Skill sebagai Penentu Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Innovative: Journal Of ...*, 5, 8234–8246. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/19714>
- Jati Ramadhan, M. D. A., & Heng, P. H. (2024). Hubungan Motivasi Dengan Self-Efficacy Pada Dewasa Awal Yang Memiliki Minat Untuk Bekerja Di Luar Negeri. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(2), 304–311. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28065.2024>
- Khan, Mahib Md; Chong, P. Y. (2024). Factors Influencing Employability of Fresh Graduates Post Covid-19: A Study Conducted on the Perspectives of Malaysian Employers. *International Journal of Business Management*, 7(1), 1–15. <https://journal.uniten.edu.my/index.php/ijbm/article/view/317/314>
- Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, Tuwuh Adhistyo Wijoyo, & YR Satatoe. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. In *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)* (Vol. 7, Nomor 1, hal. 11–16). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=379azzcAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=379azzcAAAJ:IjCSPb-OGc4C
- Limpele, K., Dotulong, L., Mintardjo, C., Limpele, K. C., Dotulong, L. O., Mintardjo, C. M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2024). Pengaruh Knowledge, Skill Dan Attitude Terhadap Kesiapan Kerja Calon Fresh Graduate Jurusan Manajemen Feb Universitas SamRatulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 12(03), 127–139. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/56501>
- Macuha, M., & Ali, A. A. (2024). The Predictive Relationship of Academic Life Satisfaction and Work Readiness among Fresh Graduates: A Basis for Formulating a Work Readiness Program. In *Social Science Lens: A World Journal of Human Dynamics and Social Relations* (Vol. 2, Nomor 1, hal. 10–20). researchgate.net. <https://doi.org/10.62718/vmca.ssl-wjhdr.2.1.sc-0624-013>
- Malinda, N., Mohan, M., Tamsir, F., Ayuernie Ibrahim, N., Poniran, H., & Muslim, N. (2024). Entrepreneurial Intention From The Behaviour, Skills, and Risk-taking Perspectives of

- Graduates in Klang Valley. *Selangor Business Review*, 9(1), 113–130.
<http://sbr.journals.unisel.edu.my/ojs/index.php/sbr>
- Maria Th, A. D., Aryaningtyas, A. T., & Octafian, R. (2021). Kinerja Karyawan Hotel Graha Santika Semarang ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 175–179. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i3.246>
- Mehboob, K., Ali, M., Hassan, N., Mehboob, Z., Mushtaq, M. F., Ullah, R. H., Zahid Akhtar, M., Tariq, M. A., Parveen, K., & Mehboob, R. (2025). Exploring the landscape of entrepreneurship in Pakistan: a comparative analysis of perceptions, challenges, and the need for psychoeducational interventions in the academic sector. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1516734>
- Mohammed, H., Mahmood, A., Na, K. S., & Bahru, J. (2024). Motivation and Personal Branding on Social Media : Freelance Translator in Iraq Context. *Socialis Series in Social Science*, 06(August 2023), 60–82.
<http://www.socialisjournal.org/index.php/socialis/article/view/43>
- Muspawi, M., & Yunita, D. (2024). Entrepreneurial Readiness Assessment of Students Based on Creativity, Self-Efficacy, and Motivation. *Academia (Greece)*, 34, 42–60.
<https://doi.org/10.26220/aca.4649>
- Na'ilah, N., Akung Daeng, & Adhitya Bagus Singandaru. (2025). Analisis Determinan Generasi Z Dalam Memilih Pekerjaan Pertama (Studi Kasus: Fresh Graduate di Kota Mataram). *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 104–120. <https://doi.org/10.59827/jie.v4i1.197>
- Nada, N. Q., & Ubaidillah, H. (2024). Optimizing Work Readiness Through Soft Skills, Motivation, and Internships. *Indonesian Journal of Islamic Studies*, 11(4).
<https://doi.org/10.21070/ijis.v11i4.1726>
- Nada, S. Q., Maslichah, & Junaidi. (2023). Pengaruh Gender, Persepsi, Motivasi, dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi Empiris Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Islam Malang dan Universitas Muhammadiyah Malang). *Ilmiah Riset Akuntansi*, 12(02), 327–336.
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/20548>
- Nasution, M. A., Afniyeni, Rusmayanthi, K. I., Rahmat, & Wanti, D. (2024). The Influence of Internship Programs on Student Work Readiness with Motivation as A Moderating Variable. *Journal Of Social Science Research*, 4, 1628–1637. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/9619>
- Normarini Fatini Wan Ismail, W., & Hayat Adnan, W. (2024). A Review on Job Dissatisfaction and Its Effect On Employee Turnover in a Malaysian Organisation. *Journal of Media &*

- Society*, 7. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/97611/>
- Nurgahayu, N., Puspitasari, A., & Mutthalib, N. U. (2022). Insentif dan Motivasi Petugas Kesehatan dalam Memberikan Pelayanan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 13, 258–261. <http://forikes-ejournal.com/index.php/SF/article/view/1746>
- Octafian, R., & Nugraheni, K. S. (2020). Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel \& Convention. *Nusantara Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 101–105.
- Octafian, R., & Nugraheni, K. S. (2022). COVID-19: Analisis Job Insecurity dan Job Engagement Terhadap Job Performance Karyawan Hotel di Semarang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 429. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16930>
- Ondang, G. L., Mingkid, E., & Tasik, F. C. M. (2022). Efektivitas Program Kartu Prakerja Bagi Fresh Graduate Di Kota Manado. *Agri-Sosioekonomi*, 18(2), 345–354. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.v18i2.55168>
- Opera, S., Andini, D., Fitriana, D., & Arlotas, R. K. (2025). Grit as a Predictor of Career Adaptability in Fresh Graduates. *Journal of Psychology ...*, 9(2), 108–117. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JoPaI/article/view/92476>
- Patehurohmah, P. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 260. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i2.2112>
- Pereira, S. I. do R. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 475–505. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.190>
- Prameswari, E. Wardani, D. (2023). Pengaruh motivasi belajar ekstrinsik, perilaku belajar, dan lingkungan belajar terhadap prestasi akademik mahasiswa. *STIE Indonesia Banking School*, 1, 551–562. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/jamie/article/view/611>
- Putri, F. A., & Sulistiobudi, R. A. (2024). Shaping The Future of Work Readiness of Internship Students: Role of Gen Z's Resilience. *Jurnal Paedagogy*, 11(4), 672. <https://doi.org/10.33394/jp.v11i4.12360>
- Putri, L., Nugraheni, K. S., & Hadi, G. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Ungaran Sari Garment. In *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)* (Vol. 1, Nomor 1, hal. 115–123).

- https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=USk3qHgAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=USk3qHgAAAAJ:0EnyYjriUFMC
- Putri, N. P. A. D., & Mukhyi, M. A. (2024). Analisis Kesiapan Kerja Dilihat Dari Aspek Efikasi Diri, Keterampilan Kerja, Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Region Depok). *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7). <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/1024>
- Rajab, E. (2020). Motivation and Islamic Leadership in Global Era. *Prosiding Seminar*, 10–15.
- <https://proceeding.pascauniska.ac.id/index.php/prosidingseminar/article/download/21/21>
- Ramalingam, H., Usmani, R. S. A., Pillai, T. R., & Hashem, I. A. T. (2021). A Hybrid Model to Profile and Evaluate Soft Skills of Computing Graduates for Employment. In *International Journal of Advanced Computer Science and Applications* (Vol. 12, Nomor 7, hal. 529–536). researchgate.net. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2021.0120761>
- Royani, S. S., Ningsih, E. K., & Dini, M. (2024). The Influence Of Soft Skills , Hard Skills , Self-Efficacy , And Motivation Of Accounting Students On Student Work Readiness In The Era Of The Industrial Revolution 4 . 0 Pengaruh Soft Skill , Hard Skill , Self Efficacy , Dan Motivasi Mahasiswa Akuntansi . *Jurnal Akuntansi, Manajemen ...*, 3(2), 275–284. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jambd/article/view/8793>
- Saputra, V. T. (2020). Pengaruh Career Management Competencies, Grit, Persepsi Akan Fakultas, Tenaga Pengajar, Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Self-Perceived Employability Mahasiswa Tingkat Akhir Dan Fresh Graduate Sarjana (S-1) Di Surabaya. *Agora*, 8(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10602>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Dalam Metode penelitian Untuk Bisnis. 2, 136. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=2IcBqW0AAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=2IcBqW0AAAAJ:ZHo1McVdvXMC
- Serhan, C., & Tsangari, H. (2022). The mediating effects of psychological states on the relationship of job dimensions to personal and work outcomes, for fresh graduates. *Journal of Management Development*, 41(4), 223–239. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2021-0274>
- Shelen Aderina, K., Krishnan, I. A., G. Ramiah, V. D., Paleni, T., & Baskaran, S. (2022). Impression Management Tactics in Job Interviews among Fresh graduates in Malaysia: A Case Study in a Workplace. In *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*

- (MJSSH) (Vol. 7, Nomor 1, hal. e001270). <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i1.1270>
- Shidaganti, G., Prakash, S., & Srinivasa, K. G. (2020). Curriculum Enrichment in Empowering “Corporate-Ready” Individuals. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1027, 437–447. https://doi.org/10.1007/978-981-32-9343-4_35
- Sjawie, F., & Ardi, R. (2021). The Impact of Employability Skills on Employers’ Satisfaction: A Conceptual Model for Fresh Graduates of Engineering. *ACM International Conference Proceeding Series*, 200–206. <https://doi.org/10.1145/3468013.3468332>
- Soh, O.-K., & Mohd Sharif, N. S. A. B. (2021). The Attitude and Motivation of Islamic Studies Students towards Learning the English Learning. In *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* (Vol. 10, Nomor 2). pdfs.semanticscholar.org. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v10-i2/10147>
- Sudjimat, D. A., Sugandi, R. M., & Mariana, V. E. (2021). Kontribusi Iklim Kelas, Motivasi Berprestasi dan Pengalaman PKL terhadap Kompetensi Keahlian serta Dampaknya pada Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kompetensi Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan. *Edu Komputika Journal*, 8(2), 100–109. <https://doi.org/10.15294/edukomputika.v8i2.51031>
- Suleiman, A., & Abahre, J. (2020). Essential competencies for engineers from the perspective of fresh graduates. In *Engineering Management in Production and Services* (Vol. 12, Nomor 1, hal. 70–79). [sciendo.com. https://doi.org/10.2478/emj-2020-0006](https://doi.org/10.2478/emj-2020-0006)
- Susanto Wijaya, M. (2023). Challenges and Opportunities of Mbkm Participant: a Survey on Faculty Animal Science Student. *International Conference on Teaching and ...*, 1, 47–56. <https://conference.ut.ac.id/index.php/ictl/article/view/2390>
- Sutrisno. (2020). Pengaruh Persepsi Terhadap Harapan Orang Tua Terhadap Fear Of Failure Pada Pencari Kerja Fresh Graduate Dimoderasi Oleh Persepsi Terhadap Pemenuhan Harapan Orang Tua. In *Journal information* (Vol. 10, Nomor 1). repository.unair.ac.id. <https://repository.unair.ac.id/107503/>
- Syifa Syahrani, & Ahmad Gunawan. (2023). Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Skill. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 118–126. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.154>
- Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. In *Journal on Education* (Vol. 5, Nomor 2, hal. 3580–3592). [lintar.untar.ac.id. https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040](https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040)
- Tanty, H., Hartono, C., Caitlin, C., & Wijaya, W. (2022). Pengaruh Intelligence Quotient (Iq)

- Dan Emotional Quotient (Eq) Terhadap Kinerja Fresh Graduate. *Jurnal Education and development*, 10, 276-287. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/3987>
- Tushar, H., & Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. In *Heliyon* (Vol. 9, Nomor 11). cell.com. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>
- Wafa, A. (2020). Challenges Faced and Employability Skills that Employers Seek in Fresh Graduates in a Third World Country. In *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* (Vol. 24, Nomor 02, hal. 735–748). <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i2/pr200387>
- Wardani, F. K., Isnain, A., Alifiah, A. N., Khasanah, P. U., Nabila, F. A., Ika, S. P., Astikawati, H., & Husna, A. N. (2021). The Construction of Work Readiness Scale. In *Identifikasi dan Pengelolaan Sumber Daya Untuk Membantu Pemulihan Sosial Ekonomi Pasca Pandemi* (hal. 78–87). [download.garuda.kemdikbud.go.id](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3030819&val=27441&title=The%20Construction%20of%20Work%20Readiness%20Scale). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3030819&val=27441&title=The Construction of Work Readiness Scale>
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 12, Nomor 9, hal. 974). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05>
- Wijono, S., & Soetjiningih, C. H. (2023). Creativity and Transformational Leadership as Predictors of Fresh Graduates ' Self - Confidence of University “ X ” Who Tried to Get a Job During the Covid-19 Pandemic. In *multiresearchjournal.com* (Vol. 3, Nomor 4, hal. 19–26). <https://www.multiresearchjournal.com/admin/uploads/archives/archive-1690525663.pdf>
- Yuniasih, A. W., Al Ghoza, H. A., Antyaningrum, R., Rahma, S. A., Istiqomah, W., & A'yuni, N. R. L. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kampus terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pertanian di Polbangtan Yogyakarta Magelang. *JIA (Jurnal Ilmiah Agribisnis) : Jurnal Agribisnis dan Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian*, 9(4), 317–326. <https://doi.org/10.37149/jia.v9i4.1292>