Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Dewasa Awal di Surabaya

Muhammad Rafi*[1], Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi[2]
Universitas Negeri Surabaya (UNESA)[1]
e-mail: muhammadrafi.22201@mhs.unesa.ac.id*[1], sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id[2]

ABSTRAK

Kesiapan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja pada dewasa awal di Surabaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional yang melibatkan 152 responden berusia 18–25 tahun melalui teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala motivasi berdasarkan *Expectancy Theory* (Vroom) dan skala kesiapan kerja berdasarkan konsep *Work Readiness* (Caballero & Walker) yang disusun oleh peneliti. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($p < 0{,}001$). Semakin tinggi motivasi individu, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya dalam menghadapi dunia kerja.

Kata kunci : *Dewasa Awal; Kesiapan Kerja; Motivasi.*

ABSTRACT

Work readiness is a psychological state reflecting an individual's ability to meet the demands of the workforce. This study aimed to analyze the influence of motivation on work readiness among young adults in Surabaya. A quantitative method with a correlational design was employed, involving 152 respondents aged 18–25 years selected via convenience sampling. The instruments used were a motivation scale based on Vroom's Expectancy Theory and a work readiness scale based on the concept of Work Readiness (Caballero & Walker), both developed by the researcher. Data were analyzed using simple linear regression. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on work readiness ($p < 0.001$); the higher an individual's motivation, the greater their work readiness for facing the professional world.

Keywords **:** *Early Adulthood; Job Readiness; Motivation.*

PENDAHULUAN

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja secara efektif melalui perpaduan kompetensi, perilaku profesional, dan karakteristik personal (Caballero & Walker, 2010). Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup karakteristik pribadi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial, dan keterampilan organisasi yang memungkinkan individu beradaptasi serta menjalankan peran profesional secara optimal (Caballero et al., 2011; Caballero & Walker, 2010). Kesiapan kerja juga bersifat dinamis karena individu dituntut untuk mampu mempertahankan keterlibatan kerja, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang terus berkembang (Peersia et al., 2024; Walker & Campbell, 2013).

Individu berusia 18–25 tahun berada pada tahap dewasa awal (*emerging adulthood*), yaitu periode perkembangan yang ditandai dengan eksplorasi identitas, peningkatan kemandirian, serta transisi dari pendidikan menuju dunia kerja (Santrock, 2019). Pada tahap ini, individu mulai membangun identitas profesional dan menentukan arah kariernya (Arnett, 2014). Namun, proses transisi tersebut tidak selalu berjalan mudah karena masih ditemukan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki individu dengan tuntutan dunia industri, khususnya dalam aspek adaptabilitas, komunikasi, sikap profesional, dan pemecahan masalah (Orr et al., 2023). Perubahan teknologi, digitalisasi, otomatisasi, serta tuntutan terhadap kemampuan *lifelong learning* semakin memperkuat kebutuhan individu untuk memiliki kesiapan kerja yang memadai (Jackson & Tomlinson, 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kematangan kognitif dan psikososial pada dewasa awal tidak secara otomatis menjamin kesiapan kerja yang optimal karena individu masih dapat

menghadapi ketidakpastian karier, keraguan terhadap kemampuan diri, dan ketidaksesuaian kualifikasi dengan kebutuhan industri (Rudolph et al., 2021; Waters et al., 2021).

Salah satu faktor psikologis yang diperkirakan berperan dalam membentuk kesiapan kerja adalah motivasi. Berdasarkan *Expectancy Theory* yang dikemukakan (Vroom, 1964), motivasi terbentuk melalui tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* berkaitan dengan keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, *instrumentality* merupakan keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan suatu hasil tertentu, sedangkan *valence* menunjukkan nilai atau kebermaknaan hasil tersebut bagi individu. Dengan demikian, individu akan terdorong melakukan usaha ketika meyakini bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja, kinerja tersebut memberikan hasil yang diharapkan, dan hasil tersebut memiliki nilai bagi dirinya (Vroom, 1964).

Relevansi *Expectancy Theory* dalam menjelaskan motivasi masih didukung oleh penelitian mutakhir. (Lloyd & Mersereau, 2021) menunjukkan bahwa teori tersebut tetap relevan dalam menjelaskan bagaimana individu mengevaluasi hubungan antara usaha, peluang keberhasilan, dan hasil yang ingin dicapai. Penelitian (Hennekam et al., 2023; Ren et al., 2023) juga menunjukkan bahwa *expectancy* dan *instrumentality* berkontribusi terhadap perilaku karier yang proaktif, termasuk pengembangan kompetensi dan pembelajaran mandiri. Dalam konteks transisi menuju dunia kerja, keyakinan bahwa usaha pengembangan diri dapat meningkatkan peluang keberhasilan karier serta menghasilkan manfaat yang bernilai bagi individu juga berperan dalam kesiapan kaum muda menghadapi persaingan kerja (Nguyen et al., 2022; Purwanto, 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kesiapan kerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan berbagai luaran kerja dan kesiapan individu menghadapi dunia kerja (Dahrani & Sohiron, 2024; Husniyawati & Wulandari, 2016; Nurbawani, 2022; Suhartini & Gustiansyah, 2009). Penelitian terbaru juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Savero & Turangan, 2025; Syahlidi & Amanda, 2025; Utami & Prasetyo, 2025). Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih memandang motivasi sebagai konstruk umum dan belum secara spesifik menjelaskan mekanisme *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. Penelitian kesiapan kerja juga lebih banyak menekankan faktor seperti *employability skills*, efikasi diri, kemampuan adaptasi karier, dan pengalaman belajar (Jackson & Tomlinson, 2021; Monteiro et al., 2022).

Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa kajian mengenai pengaruh motivasi berdasarkan *Expectancy Theory* terhadap kesiapan kerja pada individu dewasa awal masih perlu dikembangkan. Terlebih lagi, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada mahasiswa tingkat akhir atau lulusan baru, sementara individu dewasa awal memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman organisasi, dan pengalaman kerja yang lebih beragam. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada individu dewasa awal berusia 18–25 tahun di Kota Surabaya dengan menggunakan *Expectancy Theory* (Vroom, 1964) sebagai landasan untuk memahami motivasi dan konsep *Work Readiness* dari (Caballero & Walker, 2010) sebagai dasar dalam memahami kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada dewasa awal di Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi kerja dan organisasi, khususnya mengenai mekanisme motivasional yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi individu, pendidik, konselor karier, dan praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan program yang tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memperkuat motivasi individu dalam menghadapi dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada individu dewasa awal. Data dikumpulkan secara numerik melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh hasil yang objektif.

Penelitian dilaksanakan di Kota Surabaya dengan pengumpulan data secara daring menggunakan Google Forms yang disebarkan melalui WhatsApp, Instagram, Telegram, dan X. Penelitian berlangsung pada Mei–Juni 2026. Subjek penelitian adalah individu dewasa awal berusia 18–25 tahun, sesuai dengan karakteristik dewasa awal yang dikemukakan (Santrock, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan partisipan (Stratton, 2021). Berdasarkan perhitungan menggunakan G*Power 3.1.9.4 dengan regresi linier sederhana,

effect size sedang ($f^2 = 0{,}1289$), $\alpha = 0{,}05$, *power* = 0,80, dan satu prediktor, diperoleh kebutuhan minimal 63 responden. Penentuan *effect size* mengacu pada penelitian terdahulu dan konsep yang dikemukakan (Cohen, 1988).

Penelitian melibatkan dua variabel, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y). Motivasi kerja mengacu pada *Expectancy Theory* (Vroom, 1964), yang terdiri atas tiga aspek, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. Sementara itu, kesiapan kerja mengacu pada konsep *Work Readiness* (Caballero et al., 2011; Caballero & Walker, 2010), yang mencakup *personal characteristics, work competence, social intelligence,* dan *organisational acumen*.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan landasan teori masing-masing variabel. Instrumen motivasi terdiri atas 12 item, sedangkan instrumen kesiapan kerja terdiri atas 14 item. Seluruh item menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*Sangat Tidak Sesuai*) hingga 5 (*Sangat Sesuai*). Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji melalui *expert judgement*, validitas empiris, dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien *Aiken's V* dan korelasi Pearson Product Moment. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item instrumen motivasi dan kesiapan kerja memenuhi kriteria validitas. Reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan hasil 0,747 untuk instrumen motivasi dan 0,807 untuk instrumen kesiapan kerja, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Data dianalisis melalui analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi data melalui nilai rata-rata, median, modus, dan simpangan baku (Sekaran & Bougie, 2016). Uji asumsi meliputi uji normalitas Kolmogorov–Smirnov dan uji linearitas untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi. Selanjutnya, hipotesis diuji menggunakan regresi linier sederhana karena penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sekaran & Bougie, 2016). Seluruh tahapan analisis mengacu pada standar pelaporan penelitian psikologi yang dikemukakan oleh (Appelbaum et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 152 responden berusia 18–25 tahun. Berdasarkan karakteristik usia, responden didominasi oleh kelompok usia 24 dan 25 tahun, masing-masing sebanyak 32 orang (21,1%), diikuti usia 23 tahun sebanyak 28 orang (18,4%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap dewasa awal dan sedang mengalami transisi menuju dunia kerja (Santrock, 2019).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
18 tahun	7	4,6
19 tahun	7	4,6
20 tahun	14	9,2
21 tahun	11	7,2
22 tahun	20	13,2
23 tahun	28	18,4
24 tahun	32	21,1
25 tahun	32	21,1

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak memiliki pendidikan SMA/sederajat, yaitu 57 orang (37,5%), diikuti lulusan S1/Sarjana sebanyak 48 orang (31,6%), D3 sebanyak 29 orang (19,1%), SMK sebanyak 10 orang (6,6%), dan D4 sebanyak 8 orang (5,3%). Komposisi tersebut menunjukkan keberagaman latar belakang pendidikan responden yang umumnya berada pada fase transisi dari pendidikan menuju dunia kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/sederajat	57	37,5
SMK	10	6,6

D3	29	19,1
D4	8	5,3
S1/Sarjana	48	31,6

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 78 responden perempuan (51,3%) dan 74 responden laki-laki (48,7%). Komposisi yang relatif seimbang tersebut memberikan gambaran yang cukup proporsional mengenai motivasi dan kesiapan kerja pada kedua kelompok.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekensi	Persentase (%)
Laki-Laki	74	48,7
Perempuan	78	51,3

Dari aspek pengalaman, sebanyak 127 responden (83,6%) pernah mengikuti organisasi, 124 responden (81,6%) pernah mengikuti magang, dan 83 responden (54,6%) memiliki pengalaman kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memperoleh pengalaman yang dapat mendukung pengembangan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, pemecahan masalah, serta pemahaman terhadap lingkungan kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Pengalaman Berorganisasi	Ya	127	83,6
	Tidak	25	16,4
Pengalaman Magang	Ya	124	81,6
	Tidak	28	18,4
Pengalaman Kerja	Ya	83	54,6
	Tidak	69	45,4

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki skor minimum 16,00, maksimum 59,00, mean 39,10, dan standar deviasi 8,83. Sementara itu, kesiapan kerja memiliki skor minimum 27,00, maksimum 68,00, mean 45,24, dan standar deviasi 7,13. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat motivasi dan kesiapan kerja yang relatif baik.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	152	16.00	59.00	39.0987	8.82708
Kesiapan Kerja	152	27.00	68.00	45.2368	7.12587
Valid N (listwise)	152				

Uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,038 dengan signifikansi 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai	Keputusan
Jumlah Sampel (N)	152	
Kolmogorov Smirnov	0,038	

Asymp. Sig (2—tailed)	0,200	Data berdistribusi normal

Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000 (p < 0,05) dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,415 (p > 0,05), sehingga hubungan antara motivasi dan kesiapan kerja dinyatakan linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Komponen	F	Sig.	Keputusan
Linearity	146,187	0,000	Linear
Deviation from Linearity	1,046	0,415	Memenuhi asumsi linearitas

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 144,531 dengan signifikansi 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan motivasi berkontribusi terhadap kesiapan kerja.

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	F	Sig.
Regression	144.531	0,000

Keterangan: Model regresi signifikan (F=1537,355; Sig.=0,000<0,05).

Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,566, nilai t sebesar 12,022, dan signifikansi 0,000 (p < 0,05). Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,701 menunjukkan adanya pengaruh positif dan kuat antara motivasi dan kesiapan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi individu, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja diterima.

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	23.126	1.885	-	12.268	0.000
Motivasi	0.566	0.047	0.701	12.022	0.000

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada dewasa awal di Surabaya. Koefisien regresi sebesar 0,566 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi diikuti peningkatan kesiapan kerja, sedangkan nilai Beta sebesar 0,701 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor psikologis penting yang mendorong individu mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan Expectancy Theory dari (Vroom, 1964), yang menjelaskan bahwa motivasi terbentuk melalui tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* berkaitan dengan keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, *instrumentality* berkaitan dengan keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu, sedangkan *valence* berkaitan dengan nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut. (Lee & Song, 2022) juga menunjukkan bahwa keyakinan terhadap keberhasilan usaha dan nilai terhadap tujuan berkontribusi positif terhadap komitmen individu dalam mencapai tujuan.

Dalam konteks penelitian ini, individu dewasa awal yang meyakini bahwa usaha untuk meningkatkan kompetensi dapat memperbesar peluang memperoleh pekerjaan cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan, magang, organisasi, sertifikasi, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan individu kurang proaktif dalam meningkatkan kompetensi sehingga kesiapan kerja

menjadi lebih rendah. Hasil ini sejalan dengan (Hariyati et al., 2022), yang menemukan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Karakteristik responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar individu telah memiliki pengalaman organisasi (83,6%), magang (81,6%), dan bekerja (54,6%). Pengalaman tersebut dapat membantu individu mengembangkan kompetensi, kemampuan berkomunikasi, kerja sama, kepemimpinan, pemecahan masalah, serta pemahaman terhadap budaya organisasi. (Caballero & Walker, 2010) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensi yang mencakup *Personal Characteristics*, *Work Competence*, *Social Intelligence*, dan *Organizational Acumen*. Dengan demikian, pengalaman yang dimiliki responden menjadi modal penting dalam membentuk kesiapan kerja, terutama ketika didukung oleh motivasi yang kuat.

Pada aspek expectancy, individu yang percaya bahwa usaha dan proses belajar dapat meningkatkan kemampuan cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, tekun, percaya diri, dan memiliki inisiatif dalam mempersiapkan karier. Keyakinan tersebut juga mendorong individu untuk meningkatkan *Work Competence* melalui pelatihan, sertifikasi, magang, dan pengalaman profesional. Temuan ini sejalan dengan (Du et al., 2022), yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkaitan dengan *career adaptability* yang lebih baik.

Expectancy juga berperan dalam pengembangan Social Intelligence dan Organizational Acumen. Individu yang yakin bahwa kemampuan komunikasi dan interaksi sosial dapat berkembang melalui pengalaman cenderung lebih terbuka terhadap kerja sama, umpan balik, serta lingkungan baru. Selain itu, individu menjadi lebih terdorong untuk memahami budaya organisasi, norma kerja, struktur organisasi, dan tuntutan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan (Chuang et al., 2022; Lu & Jia, 2022), yang menunjukkan pentingnya motivasi, orientasi masa depan, dan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mendukung adaptasi terhadap dunia kerja.

Pada aspek instrumentality, individu meyakini bahwa kinerja dan kompetensi yang baik akan menghasilkan konsekuensi positif, seperti peluang memperoleh pekerjaan, perkembangan karier, pengakuan profesional, dan kesejahteraan. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk meningkatkan kualitas diri dan mencapai standar kerja yang lebih baik. (Chuang et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi karier dan keyakinan terhadap manfaat pengembangan diri berhubungan positif dengan *career adaptability*. Dengan demikian, individu yang melihat hubungan yang jelas antara kompetensi dan keberhasilan karier cenderung lebih aktif mempersiapkan dirinya.

Sementara itu, valence menunjukkan seberapa besar individu memberikan nilai terhadap hasil yang ingin dicapai. Individu dewasa awal yang memandang pekerjaan sebagai sarana memperoleh kemandirian finansial, mengembangkan karier, memperoleh pengakuan profesional, dan mencapai tujuan hidup akan memiliki dorongan lebih besar untuk mempersiapkan diri. (Santrock, 2019) menjelaskan bahwa dewasa awal merupakan fase ketika individu mulai membangun identitas profesional dan menentukan arah kehidupan. Oleh karena itu, nilai terhadap tujuan karier dapat menjadi sumber motivasi yang memperkuat kesiapan kerja.

Ditinjau dari pendidikan, dominasi responden lulusan SMA/sederajat dan S1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam fase transisi pendidikan menuju pekerjaan. Namun, pendidikan saja belum cukup untuk membentuk kesiapan kerja. (Caballero & Walker, 2010) menegaskan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi karakteristik pribadi, kemampuan adaptasi, kecerdasan sosial, dan kesiapan psikologis. Oleh karena itu, pendidikan akan lebih optimal apabila disertai motivasi dan pengalaman yang relevan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat temuan (Utami & Prasetyo, 2025) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Temuan ini juga sejalan dengan (Savero & Turangan, 2025) yang menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan kesiapan kerja pada Generasi Z di lingkungan perkotaan, serta (Syahlidi & Amanda, 2025) yang menunjukkan bahwa motivasi berorientasi pada tujuan karier berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan internal, tetapi juga menjadi mekanisme psikologis yang mendorong individu untuk mengembangkan karakter pribadi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial, dan kemampuan beradaptasi dengan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu dewasa awal, semakin besar kecenderungannya untuk memanfaatkan pengalaman, meningkatkan kompetensi, serta mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja. Temuan ini sekaligus memperkuat pandangan bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensi yang

membutuhkan kombinasi antara motivasi, pengalaman, kompetensi, dan dukungan lingkungan (Caballero & Walker, 2010).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pemuda di Surabaya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kesiapan dalam memasuki dan menghadapi tuntutan dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi, kepercayaan diri, serta pengalaman dalam mengembangkan kompetensi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi salah satu upaya penting untuk membantu individu mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan dunia kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan responden yang hanya berada di Surabaya, penggunaan desain cross-sectional, instrumen laporan diri, keterbatasan validasi isi, serta hanya mempertimbangkan motivasi sebagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan jumlah responden, menggunakan metode dan desain penelitian yang lebih beragam, serta mempertimbangkan faktor lain seperti efikasi diri, pengalaman kerja, adaptabilitas karier, dukungan sosial, dan keterampilan kerja. Selain itu, individu dan lembaga pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui pelatihan, magang, pengalaman organisasi, bimbingan karier, mentoring, dan kegiatan pengembangan kompetensi yang dapat memperkuat motivasi serta kemampuan menghadapi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Appelbaum, M., Cooper, H., Kline, R. B., Mayo-Wilson, E., Nezu, A. M., & Rao, S. M. (2018). Journal Article Reporting Standards (JARS): The APA Publications and Communications Board Guidelines for Reporting Research in Psychology. *American Psychologist*.

Arnett, J. J. (2014). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.

Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess Work Readiness in College Graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *2*(1), 41–54. https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552

Caballero, C., & Walker, A. (2010). Work Readiness in Graduate Recruitment and Selection: A Review of Current Assessment Methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *1*(1), 13–25.

Chuang, Y.-T., Huang, T.-H., Lin, S.-Y., & Chen, B.-C. (2022). The Influence of Motivation, Self-Efficacy, and Fear of Failure on the Career Adaptability of Vocational School Students: Moderated by Meaning in Life. *Frontiers in Psychology*, *13*, 958334. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958334

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Dahrani, & Sohiron. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, *4*(2), 1974–1987.

Du, B., Yu, X., Luo, N., & Liu, X. (2022). The Effect of Core Self-Evaluations on Career Adaptability: The Mediating Role of Protean Career Attitudes and the Moderating Role of Meritocratic Beliefs. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1000615. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1000615

Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Motivation in Entering the World of Work on Students' Work Readiness in the Faculty of Economics, Jakarta State University. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, *3*(2), 104–121. https://doi.org/10.21009/jpepa.0302.08

Hennekam, S., Ladge, J., & Shymko, Y. (2023). Co-Creating Future Careers: Applying Expectancy Theory to Proactive Career Behaviors in Uncertain Environments. *Human Relations*, *76*(4), 589–617. https://doi.org/10.1177/00187267211068841

Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis Motivasi terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, *4*(2), 126–135.

Jackson, D., & Tomlinson, M. (2021). Investigating the Relationship Between Career Planning, Proactivity

and Employability Perceptions Among Higher Education Students. *Higher Education*, *81*(6), 1233–1252.

Lee, Y., & Song, H.-D. (2022). Motivation for MOOC Learning Persistence: An Expectancy--Value Theory Perspective. *Frontiers in Psychology*, *13*, 958945. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958945

Lloyd, R., & Mersereau, F. (2021). Vroom's Expectancy Theory: How to Motivate Employees and Improve Performance in Modern Organizations. *Journal of Management and Marketing Research*, *25*(1), 1–14.

Lu, L., & Jia, Q. (2022). Do College Students with Future Work Self-Salience Demonstrate Higher Levels of Career Adaptability? From a Dual Perspective of Teachers and Students. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1011447. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011447

Monteiro, S., Almeida, L. S., & Garcia-Aracil, A. (2022). Graduates' Perceived Employability and Career Transition: The Role of Career Resources and Work Readiness. *Education + Training*, *64*(5), 643–658.

Nguyen, N. P., der Heijden, B. I., & Kuijpers, M. (2022). Understanding Young Adults' Work Readiness: The Predictive Role of Expectancy-Value Motivation and Career Competencies. *Journal of Career Development*, *49*(5), 1102–1118. https://doi.org/10.1177/08948453211032145

Nurbawani, A. (2022). Motivasi Keaktifan Mahasiswa dalam Perkuliahan Daring dalam Perspektif Teori Pengharapan Victor Harold Vroom. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *3*(2), 177–188.

Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A Systematic Review of Australian Higher Education Students' and Graduates' Work Readiness. *Higher Education Research & Development*, *42*(7), 1714–1731. https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465

Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work Readiness: Definitions and Conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, *43*(8), 1830–1845. https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322

Purwanto, A. (2022). Integrating Vroom's Expectancy Theory to Evaluate Vocational Students' Motivation toward Work Readiness in Industry 4.0 Era. *International Journal of Social and Management Studies*, *3*(2), 201–215.

Ren, S., Chadee, D., & Wang, Z. (2023). Expectancy Theory and Proactive Work Behavior: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Asia Pacific Journal of Management*, *40*(2), 645–669. https://doi.org/10.1007/s10490-021-09798-2

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2021). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Qualitative and Quantitative Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *128*, 103572.

Santrock, J. W. (2019). *Life-Span Development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.

Savero, M. S., & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Digital*, *3*(1), 45–56.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Wiley.

Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, *36*(4), 373–374. https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649

Suhartini, S., & Gustiansyah, R. (2009). Analisis Motivasi Kehadiran Mahasiswa: Pendekatan Teori Pengharapan. *Jurnal Siasat Bisnis*, *1*(9).

Syahlidi, M., & Amanda, R. (2025). Peran Career Guidance dan Work Interest terhadap Work Readiness Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *4*(6), 123–134.

Utami, R. D., & Prasetyo, A. R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z. *Indonesian International Journal of Social Education*, *8*(3), 210–221.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

Walker, A., & Campbell, K. (2013). Work Readiness of Graduate Nurses and the Impact on Job Satisfaction, Work Engagement and Intention to Remain. *Nurse Education Today*, *33*(12), 1490–1495. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.05.008

Waters, L., Cameron, K., & Nelson-Coffey, S. K. (2021). Navigating Early Career Transitions: Psychological Capital and Well-Being Among Young Workers. *Journal of Happiness Studies*, *22*(6), 2731–2755.