

Hubungan Antara Motivasi dan *Adversity Quotient* dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Negeri 13 Bekasi

¹Dea Khaza Kharima, ²Muchliyanto, ³Usman Effendi, ⁴Zainun Mu'tadin
^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

Email: ¹deakhaza38@gmail.com, ²muchliyanto@gmail.com,
³usman.effendi09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memastikan korelasi antara motivasi dan *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI di SMKN 13 Bekasi. Latar belakang penelitian ini dikarenakan tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan lulusan SMK, meskipun sekolah tersebut telah melakukan berbagai inisiatif dukungan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menampilkan desain korelasional dan teknik *cluster random sampling*, yang melibatkan sampel sebanyak 100 siswa. Analisis data dilaksanakan melalui uji korelasi bivariat serta multivariat dengan bantuan perangkat lunak JASP. Temuan penelitian memperlihatkan korelasi positif antara motivasi dan kesiapan kerja ($r = 0,799$, $p < 0,001$), dan korelasi positif yang kuat antara *adversity quotient* dan kesiapan kerja ($r = 0,797$, $p = 0,001$). Korelasi positif signifikan diidentifikasi antara motivasi dan *adversity quotient* dan kesiapan kerja ($R = 0,847$, $p < 0,001$), dengan masing-masing faktor berkontribusi sebesar 71,7%. Faktor yang tidak berhubungan dengan variabel penelitian ini berjumlah 28,3%.

Kata kunci: kesiapan kerja, motivasi, *adversity quotient*

ABSTRACT

This study aimed to ascertain the correlation between motivation and the adversity quotient of 11th-grade students at SMK Negeri 13 Bekasi and their preparedness for employment. This study examines the elevated unemployment rate among graduates of SMK, notwithstanding the school's numerous support initiatives. This research utilized a quantitative methodology featuring a correlational design and a cluster random sampling technique, involving a sample of 100 students. Data analysis was performed utilizing bivariate and multivariate correlation tests with the aid of the JASP software. The findings indicated a substantial positive correlation between motivation and work readiness ($r = 0.799$, $p < 0.001$), and a strong positive correlation between adversity quotient and work readiness ($r = 0.797$, $p = 0.001$). A substantial positive correlation was identified between motivation and both the adversity quotient and job preparedness ($R = 0.847$, $p < 0.001$), with each factor contributing 71.7%. Factors unrelated to this research variable accounted for 28.3%.

Keywords: work readiness, motivation, *adversity quotient*

1. PENDAHULUAN

Tujuan sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah untuk memastikan bahwa siswa mempunyai kapabilitas serta keterampilan yang dibutuhkan dalam bekerja. Berbeda dengan SMA yang berpusat pada akademik, SMK mengutamakan pembelajaran vokasi melalui pembelajaran di pabrik, PKL, dan kegiatan yang terkait dengan dunia kerja di industri. Tujuan utama pendidikan ini adalah untuk menghasilkan lulusan yang produktif, siap kerja, dan memiliki kemampuan untuk berkembang di tempat kerja mereka.

Dalam kenyataannya, SMK belum sepenuhnya terintegrasi dengan dunia kerja. Angka pengangguran terbuka lulusan SMK masih sangat tinggi, menyentuh 9,01% secara nasional dan 7,82% di Bekasi (BPS, 2024). Sekolah menawarkan berbagai program pendidikan untuk tujuan mulai dari transisi karier hingga bekerja dengan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan lulusan tidak sesuai dengan persyaratan industri; kesiapan kerja bukan saja bergantung pada keterampilan teknis, tapi juga kemampuan mental siswa.

Bekasi merupakan salah satu kawasan industri besar, namun kesiapan bekerja masih belum maksimal karena faktor eksternal, seperti keadaan sosial ekonomi keluarga dan pengaruh teman sebaya. Temuan sebelumnya menunjukkan bahwa status sosial ekonomi orang tua serta motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi persepsi kesiapan kerja (Widyani Rahman et al., 2024). Penelitian Apristha Indraputri dkk. (2020) menunjukkan hasil serupa, menegaskan bahwa lingkungan sosial dan keluarga merupakan faktor signifikan dalam membentuk kesiapan kerja siswa program keahlian akuntansi SMK.

Di sisi lain, faktor internal nampaknya lebih dominan: sebagian siswa kurang

percaya diri, memiliki motivasi rendah, mudah menyerah setelah ditolak, dan tidak mengetahui jalur karier apa yang harus diambil. Studi yang dilaksanakan Pririlina (2021) memperlihatkan bahwasanya efikasi diri yang tinggi terancam dengan kesiapan kerja yang lebih baik pada siswa SMK. Studi lain mendukung bahwa modal psikologis dan dukungan sosial berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa (Saraswati et al., 2022).

Dalam konteks psikologi positif, Luthans, Youssef, dan Avolio memperkenalkan *Psychological Capital (PsyCap)*, yang mengacu pada sumber daya psikologis positif yang bersifat negara (dapat dikembangkan) dan mencakup harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme. Keempat komponen tersebut menjadi dasar kesiapan psikologis individu dalam memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Dalam konteks siswa SMK yang minim pengalaman kerja secara langsung, *PsyCap* memberikan perspektif kuat bahwa kesiapan kerja bukan sekadar keterampilan teknis, tapi juga kesiapan mental-emosional dalam menghadapi dinamika dunia kerja.

Motivasi adalah salah satu pilar penting dari kesiapan internal. Motivasi dianggap sebagai faktor psikologis yang penting. Deci dan Ryan (2000; 2017) melalui *Self-Determination Theory* mengategorikan motivasi ke dalam dua kategori: intrinsik, yang timbul dari kepentingan dan makna pribadi, dan ekstrinsik, dipengaruhi oleh penghargaan dan tekanan sosial. Motivasi yang tinggi menstimulus siswa untuk lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan dan merancang tujuan karir. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hasil belajar dan kesiapan kerja siswa SMK (Saputra et al., 2018; Amri et al., 2022).

Adversity quotient (AQ) adalah faktor penting lainnya selain motivasi. Menurut Stoltz (1997), AQ adalah kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, serta pulih dari masalah. Control, Origin & Ownership, Reach, dan Endurance adalah empat komponen AQ. Mereka yang memiliki AQ tinggi lebih mampu mengatasi stres, tidak mudah menyerah, dan lebih terbuka terhadap perubahan yang terjadi di tempat kerja mereka. Studi yang dilaksanakan Biola et al. dan Nasrulloh et al. menunjukkan bahwasanya AQ meningkatkan kesiapan kerja karena individu dengan AQ tinggi memiliki ketahanan dan kemampuan adaptasi yang lebih baik.

Situasi di SMK Negeri 13 Bekasi menunjukkan bahwa beberapa siswa masih kekurangan motivasi atau AQ. Beberapa siswa tidak tahu apa tujuan hidup mereka, tidak termotivasi untuk belajar lebih banyak, atau tidak mencari peluang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa siap kerja tidak hanya bergantung pada apa yang dipelajari di sekolah tetapi juga seberapa siap mental Anda.

Penelitian ini penting untuk mengetahui korelasi antara motivasi dan adversity quotient dengan kesiapan kerja siswa SMKN 13 Bekasi, seperti yang disebutkan di atas. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi teoretis untuk psikologi pendidikan dan psikologi industri-organisasi, serta implikasi praktis untuk sekolah dan sektor industri dalam hal meningkatkan kemampuan kerja lulusan sekolah menengah kejuruan.

2. LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk secara mental, emosional, dan keterampilan, siap memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja.

Psychological Capital (PsyCap), yang bersifat state-like dan dapat dikembangkan, terdiri dari empat aspek utama: harapan, efikasi, ketahanan, dan optimisme, dengan merepresentasikan kondisi psikologis positif yang relevan untuk kesiapan individu memasuki dunia kerja.

a. *Hope* (Harapan)

Hope didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menetapkan tujuan, merancang strategi untuk mencapainya, dan mempertahankan motivasi dalam menghadapi rintangan (Snyder, 2002 dalam Luthans et al., 2007).

b. *Efficacy* (Efikasi Diri)

Keyakinan individu pada kapabilitasnya untuk melaksanakan tugas/merealisasikan tujuan. Seseorang dengan efikasi tinggi lebih berani mengambil inisiatif, mengeksplorasi hal-hal baru, dan memiliki keyakinan terhadap keberhasilan dalam tugas-tugas profesional.

c. *Resilience* (Ketahanan)

Kapasitas untuk pulih dari kegagalan, stres, atau kesulitan. Dalam konteks kesiapan kerja, siswa yang tangguh tidak mudah menyerah ketika menghadapi penolakan, melainkan memanfaatkan pengalaman tersebut untuk berkembang.

d. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme yakni kecenderungan seseorang untuk memberikan atribusi positif terhadap masa depan serta mempercayai bahwa hasil yang menguntungkan lebih mungkin terjadi dibandingkan yang merugikan. Seligman (2006) menjelaskan bahwa optimisme yang realistis mendorong individu untuk

tetap bertindak positif tanpa mengabaikan hambatan yang ada.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi:

- 1) Model kesiapan kerja dikemukakan oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) melalui pengembangan *Work Readiness Scale (WRS)*. Model ini terdiri dari empat komponen utama yang merepresentasikan kesiapan individu untuk berkontribusi secara profesional di lingkungan kerja, yaitu:
 - a. *Personal Characteristics*: mencakup aspek kepercayaan diri, motivasi kerja, etika profesional, dan sikap positif terhadap pekerjaan.
 - b. *Work Competence*: mengacu pada keterampilan teknis dan pengetahuan akademis yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.
 - c. *Social Intelligence*: kemampuan membangun hubungan interpersonal dan berkomunikasi secara efektif dalam lingkungan kerja yang beragam.
 - d. *Organizational Acumen*: pemahaman tentang struktur organisasi, budaya tempat kerja, dan dinamika dalam dunia profesional.
- 2) Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) dalam kerangka *employability* memaparkan pentingnya faktor-faktor internal yang bersifat psikososial, yaitu:
 - a. *Career Identity*: pemahaman individu mengenai peran, tujuan, dan nilai diri dalam jalur karir yang dipilih.
 - b. *Personal Adaptability*: kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis.
 - c. *Human and Social Capital*: akumulasi keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan jaringan sosial yang relevan yang berkaitan dengan kemajuan karir.
- 3) Yorke dan Knight (2004) dalam model *USEM* menjelaskan bahwa kesiapan kerja atau *employability* dibentuk oleh empat elemen esensial, yaitu:
 - a. *Understanding*: penguasaan pengetahuan akademis dan profesional yang diperlukan untuk dunia kerja.
 - b. *Skills*: mencakup kemampuan teknis, kognitif, dan interpersonal yang relevan.
 - c. *Efficacy Beliefs*: keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan tugas secara efektif, selaras dengan konsep efikasi diri.
 - d. *Metacognition*: kemampuan reflektif untuk memahami proses pembelajaran diri sendiri, serta keterampilan untuk mengelola strategi pengembangan diri secara sistematis.
- 4) Azky & Mulyana (2024), dalam sebuah kajian literatur terhadap 10 penelitian dalam konteks mahasiswa Indonesia, mengidentifikasi bahwa *adversity quotient* dan motivasi untuk memasuki dunia kerja termasuk sebagai faktor internal penting yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja.

B. Motivasi

Robbins dan Judge (2017) memberi definisi motivasi sebagai proses yang memaparkan kekuatan, arah, serta kegigihan perilaku individu dalam merealisasikan suatu tujuan.

Dalam buku *The Achieving Society*, McClelland menjelaskan bahwa orang dengan tuntutan prestasi yang tinggi akan menetapkan tujuan yang menantang, mencari umpan balik atas kinerja mereka, dan berfokus pada tanggung jawab mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas. Karakteristik ini sangat penting dalam dunia kerja yang sangat kompetitif.

Berdasarkan kerangka *Self-Determination Theory*, motivasi dipandang melalui pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar:

- a. *Autonomy* (Otonomi)
Tingkat kemandirian dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tugas. Ketika individu merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, maka mereka lebih termotivasi. Di sisi lain, ketika mereka merasa dipaksa atau terlalu dikendalikan, motivasi mereka menurun. Memberikan individu kebebasan dalam cara mereka menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kreativitas, inisiatif, dan kepuasan.
- b. *Competence* (Kompetensi)
Kebutuhan untuk merasa efektif dan mampu menghadapi tantangan serta mencapai tujuan. Perasaan yang kompeten menumbuhkan kepercayaan diri dan dorongan mengembangkan diri; pelatihan/pengalaman kerja penting untuk memperkuat kompetensi dan motivasi kerja.
- c. *Relatedness* (Keterhubungan Sosial)
Dukungan sosial dari lingkungan

pendidikan maupun kerja; hubungan positif dengan rekan, atasan, atau mentor meningkatkan motivasi. Dukungan dapat berupa umpan balik positif, lingkungan kerja kooperatif, dan relasi interpersonal yang baik.

C. Adversity Quotient

Adversity Quotient adalah kemampuan individu, terutama pada masa remaja, untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan bijaksana. AQ berkembang sejak masa kanak-kanak dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepercayaan diri, harga diri, dominasi, orientasi masa depan, dan motivasi berprestasi (Pangma et al., 2009).

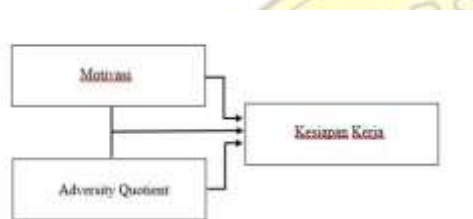
Chadha (2021) lebih lanjut, menjelaskan bahwa AQ adalah kemampuan individu untuk bertahan, mengatasi, dan bangkit dari berbagai tantangan dan kesulitan dalam hidup. AQ merupakan salah satu cara penting untuk mengukur ketangguhan psikologis seseorang, terutama ketika sedang stres, tertekan, atau berada dalam situasi yang tidak terduga.

Menurut Stoltz dalam teori CO₂RE yang mencakup empat aspek yakni, *Control, Origin & Ownership, Reach*, serta *Endurance* yang bersama-sama menentukan ketangguhan menghadapi tantangan.

- a. *Control* (Kendali)
Sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan situasi sulit; kontrol tinggi menumbuhkan keyakinan dapat memengaruhi hasil.
- b. *Origin & Ownership* (Asal-usul & Pengakuan/Tanggung Jawab)
Origin: sejauh mana sumber masalah diidentifikasi; *Ownership*: sejauh mana individu mengambil tanggung jawab menyelesaikannya—bahkan bila penyebabnya berasal dari luar diri.

- Ownership* tinggi mendorong aktif mencari solusi.
- c. *Reach* (Jangkauan)
Seberapa jauh individu membiarkan masalah meluas ke area kehidupan lain; *reach* rendah membatasi dampak pada area terkait saja.
 - d. *Endurance* (Daya Tahan)
Persepsi durasi kesulitan: *endurance* tinggi memandang masalah sementara dan dapat diatasi; *endurance* rendah memandangnya berlangsung lama/permanen.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Kesiapan Kerja

Sumber: Olahan Penulis

E. Hipotesis

- a. Ha1: Terdapat hubungan antara motivasi dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Negeri 13 Bekasi.
- b. Ha2: Terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Negeri 13 Bekasi.
- c. Ha3: Terdapat hubungan antara motivasi dan *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Negeri 13 Bekasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*, yang merupakan salah satu metode pengambilan sampel probabilitas. Menurut Sugiyono (2022), probabilitas sampel adalah metode

pengambilan sampel di mana tiap anggota populasi memiliki kesempatan yang serupa untuk diambil menjadi sampel. Dalam *cluster random sampling*, sampel diambil dari kelompok alami yang sudah ada, yang dalam kasus ini adalah kelas.

Penelitian ini melibatkan 100 siswa dari 134 siswa di kelas XI SMK Negeri 13 Bekasi. Dengan tingkat kepercayaan 95% serta margin kesalahan 5%, *Sample Size Calculator* digunakan untuk menghitung jumlah sampel.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner yang dikirim melalui *Google Form*, dengan skala Likert sebagai alat ukur. Uji korelasi bivariat pearson dan multivariat pada data dilakukan menggunakan JASP versi 0.16.4.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal, yang menjadi asumsi penting untuk melakukan analisis statistik parametrik. Di studi ini, uji *Kolmogorov-Smirnov* dipergunakan untuk menguji normalitas masing-masing variabel, yaitu Motivasi, *Adversity Quotient* (AQ), serta Kesiapan Kerja.

Hasil uji normalitas menunjukkan semua variabel memenuhi asumsi, dengan nilai $p > 0,05$. Artinya, bisa diambil simpulan bahwasanya data di studi ini memiliki distribusi normal, sehingga memungkinkan analisis lebih lanjut menggunakan uji korelasi Pearson yang dapat dilakukan secara akurat dan valid. Uji normalitas yang baik juga memungkinkan penggunaan uji statistik parametrik untuk melihat hubungan antar variabel.

B. Uji Hipotesis

Untuk menguji hubungan antara Motivasi dan *Adversity Quotient* dengan Kesiapan Kerja, dilakukan uji korelasi Pearson yang dipergunakan dalam mengukur kekuatan serta arah korelasi antar variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan menetapkan tiga hipotesis:

- a. Hipotesis pertama diuji menggunakan *bivariate correlation*, menghasilkan koefisien korelasi $r = 0,799$ serta nilai $p < 0,001$, yang berarti $p < 0,05$. Hal ini memperlihatkan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kesiapan kerja. Temuan ini relevan dengan studi yang dilaksanakan Amri dkk., 2022, di SMKN 1 Cinangka, yang memaparkan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif pada persiapan kerja siswa. Akibatnya, peningkatan motivasi kerja berkorelasi dengan peningkatan kesiapan kerja siswa.
- b. Hipotesis kedua diuji menggunakan *bivariate correlation*, menghasilkan koefisien korelasi $r = 0,797$ dengan nilai $p < 0,001 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan terdapat korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Violinda et al., 2023, yang memaparkan bahwasanya *adversity quotient* memberi pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, di mana individu dengan AQ tinggi menunjukkan respons yang lebih adaptif dalam menghadapi ketidakpastian dan tantangan karier.
- c. Hipotesis ketiga diuji menggunakan *multivariate correlation*, didapatkan skor koefisien korelasi $R=0,847$ dengan nilai $p < 0,001 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan *adversity quotient* dengan kesiapan kerja.

C. Uji Kategorisasi

- a. Merujuk pada hasil pengolahan data, nilai *mean* skor kesiapan kerja siswa kelas XI di SMKN 13 Bekasi adalah sebesar 106,89. Nilai tersebut berada dalam rentang kategori **tinggi**, yang mengindikasikan bahwa secara umum siswa memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik.
- b. Merujuk pada hasil pengolahan data, nilai rata-rata (*mean*) skor motivasi siswa kelas XI di SMKN 13 Bekasi adalah sebesar 79,81. Nilai tersebut berada dalam rentang kategori **tinggi**, yang mengindikasikan bahwa secara umum siswa memiliki tingkat motivasi yang baik.
- c. Merujuk pada hasil pengolahan data, nilai *mean* skor *adversity quotient* siswa kelas XI di SMKN 13 Bekasi adalah sebesar 121,71. Nilai tersebut berada dalam rentang kategori **tinggi**, yang mengindikasikan bahwa secara umum siswa memiliki tingkat *adversity quotient* yang baik.

Kategorisasi ini menunjukkan seberapa siap siswa untuk bekerja. Secara umum, meskipun mayoritas siswa berada pada kategori sedang, terdapat sebagian kecil siswa yang berada pada kategori sedang dan rendah, dengan memperlihatkan adanya kebutuhan untuk intervensi yang lebih intensif dalam pengembangan motivasi dan AQ guna meningkatkan kesiapan kerja mereka.

D. Uji Faktor

Hasil uji faktor menunjukkan bahwa:

- a. Variabel kesiapan kerja yaitu aspek yang memiliki nilai terendah adalah *hope*, sehingga siswa cenderung masih kurang optimis dalam memandang peluang serta masa depan karier mereka.
- b. Variabel motivasi yaitu aspek yang paling rendah adalah *autonomy*, yang menandakan bahwa sebagian siswa belum sepenuhnya memiliki dorongan internal dan kebebasan dalam mengarahkan tujuan belajarnya serta karirnya.
- c. Variabel *adversity quotient* yaitu aspek yang paling rendah adalah *origin and ownership*, yang mengindikasikan masih adanya kecenderungan siswa untuk melepaskan tanggung jawab atau menyalahkan faktor eksternal ketika menghadapi kesulitan.

Maka dari itu, program pendidikan serta pengembangan dapat difokuskan untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam membangun harapan positif mengenai masa depan (*hope*), kebebasan dalam membuat keputusan yang bertanggung jawab (*autonomy*), serta sikap tanggung jawab penuh terhadap tantangan yang mereka hadapi (*origin and ownership*). Dengan peningkatan ketiga aspek ini, kesiapan kerja siswa dapat berkembang secara lebih komprehensif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *adversity quotient* terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja siswa SMK Negeri 13 Bekasi baik secara parsial maupun simultan, dengan kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 71,7%

terhadap kesiapan kerja. Artinya, kesiapan kerja siswa bukan saja dipengaruhi keterampilan teknis, tapi juga faktor psikologis internal.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis memberikan ucapan terima kasih kepada Universitas Persada Indonesia Y.A.I, pihak SMK Negeri 13 Bekasi, serta seluruh siswa yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, R., Irwanto, I., & Aribowo, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 752-764. Doi: <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.863>
- Apristha Indraputri, L., Siswandari, & Zoraifi, R. (2020). Pengaruh lingkungan sosial terhadap kesiapan kerja siswa SMK program keahlian akuntansi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 2(2), 85-93.
- 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>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2024*. Badan Pusat Statistik. Doi: <https://www.bps.go.id/id/statistcs-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka->

- [berdasarkan-tingkat-
pendidikan.html](#)
- 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>
- Chadha, N. (2021). Adversity quotient: Surviving rather than giving up. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 5942-5947. Doi: <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.3068>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. Doi: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Marino, N. A. F. (2024). *Hubungan antara konsep diri dan harga diri dengan kepercayaan diri siswa kelas X di SMA Negeri 21 Jakarta*. Skripsi. Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Fakultas Psikologi.
- McClelland, D. C. (1971). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Nasrullah, N., Mariana, L., Marsuni, N. S., & Dharma, S. (2023). The influence of soft skills and adversity quotient on work readiness of students in the Faculty of Economics at Muhammadiyah University Makassar. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 247–258. Doi: <https://doi.org/10.31850/economos.v6i3.2541>
- Pangma, R., Tayraukham, S., & Nuangchalerm, P. (2009). *Causal Factors Influencing Adversity Quotient of Twelfth Grade and Third-Year Vocational Students*. *Online Submission*, 5(4), 466-470. Doi: <https://doi.org/10.21009/JE VET.0072.04>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (Global ed., 19th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L., (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: The Guilford Press. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1521/978.14625/28806>
- Saputra, H. D., Ismet, F., & Andrizal. (2018). Pengaruh motivasi terhadap hasil belajar siswa SMK. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 43–50. Doi: <https://doi.org/10.24036/invotek.v18i1.168>
- Saraswati, K. D., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial

- terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51-66. Doi: <https://doi.org/10.24912/provita.e.v15i1.18376>
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. Doi: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley & Sons. Retrieved from https://books.google.co.id/books/about/Adversity_Quotient.html?hl=id&id=xH5Jn9JYPF8C&redir_esc=y
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh career planning, self-efficacy dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 639–639. Doi: <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Yorke, M., & Knight, P. (2004). *Embedding employability into the curriculum*. Learning and Employability Series 1. York: Higher Education Academy. Doi: <https://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/Embedding%20employability%20into%20the%20curriculum.pdf>

