

Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Pencari Kerja di Wilayah Jakarta Barat

Windy Gustia Wardani
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01579@unpam.ac.id

Submitted: 14th Sept 2025 | **Edited:** 23rd Nov 2025 | **Issued:** 01st Dec 2025

Cited on: Wardani, W. G. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Pencari Kerja di Wilayah Jakarta Barat. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 160-167.

ABSTRACT

The high unemployment rate in West Jakarta highlights the importance of understanding the factors that influence job application intentions among job seekers. Education and motivation to seek employment are considered key determinants that may shape individuals' willingness to apply for available positions. This study aims to examine the effect of education and job-seeking motivation on the intention to apply for jobs among unemployed residents in West Jakarta. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of 79,510 unemployed individuals in West Jakarta. A sample of 100 respondents was selected based on Slovin's formula with a 10% significance level and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed directly via WhatsApp, using closed-ended questions measured on a Likert scale. The collected data were processed using SPSS 26 and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both education and job-seeking motivation have a significant positive effect on the intention to apply for jobs. Higher levels of education and stronger motivation to seek employment are associated with greater interest in applying for job opportunities. These findings suggest that enhancing educational attainment and fostering motivation among job seekers can effectively increase their likelihood of engaging in job application activities.

Keywords: Education, Job-Seeking Motivation, Job Application Intention, West Jakarta, Unemployment

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini sangat memengaruhi perilaku pencari kerja dalam meningkatkan minat melamar pekerjaan di era digital. Banyak situs web dan platform online kini mempermudah pencari kerja dalam menemukan peluang karir yang sesuai dengan kriteria mereka, sekaligus membantu perusahaan untuk mendapatkan calon pelamar yang tepat secara lebih efisien (Sari dan Andriani, 2020). Fenomena ini menunjukkan bahwa kemudahan akses informasi dan teknologi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan, khususnya di wilayah perkotaan seperti Jakarta Barat.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jakarta Barat, populasi yang mengakses internet pada tahun 2025 mencapai 2.556.752 jiwa. Hal ini menunjukkan penetrasi teknologi yang tinggi, sehingga banyak masyarakat lebih cenderung menggunakan media digital untuk mencari informasi terkait lowongan pekerjaan. Dengan kemudahan akses dan informasi yang cepat, minat melamar pekerjaan cenderung meningkat karena pencari kerja dapat menyesuaikan peluang pekerjaan dengan

kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki (Yuliani dan Hidayat, 2021).

Minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan memegang peran penting karena seseorang dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang lebih besar dalam memasuki dunia kerja, terutama dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Rahayu dan Pratama, 2019). Data pengangguran di Jakarta Barat berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pengangguran tertinggi terdapat pada lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 42.560 jiwa, diikuti lulusan SMP sebanyak 19.805 jiwa, lulusan SD sebanyak 7.622 jiwa, dan lulusan perguruan tinggi sebanyak 9.523 jiwa, dengan total pengangguran mencapai 79.510 jiwa (BPS, 2025).

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat pendidikan tinggi cenderung menurunkan risiko pengangguran, masih terdapat tantangan bagi pencari kerja dalam menyesuaikan kemampuan mereka dengan kebutuhan perusahaan. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi, sehingga memengaruhi minat melamar pekerjaan secara positif (Santoso dan Lestari, 2022). Dengan kata lain, pendidikan tidak hanya mempengaruhi kompetensi teknis, tetapi juga memengaruhi persepsi dan kepercayaan diri pencari kerja dalam proses melamar pekerjaan.

Selain pendidikan, motivasi mencari kerja juga menjadi faktor penting. Motivasi ini mencakup dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk aktif mencari pekerjaan dan berpartisipasi dalam proses seleksi (Putra dan Wulandari, 2020). Pencari kerja yang termotivasi tinggi cenderung lebih aktif menggunakan platform digital untuk mencari informasi lowongan, mempersiapkan dokumen lamaran, dan menyesuaikan diri dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka berhasil mendapatkan pekerjaan.

Minat melamar pekerjaan juga dipengaruhi pengalaman individu dalam menggunakan teknologi. Pencari kerja yang terbiasa menggunakan media digital atau situs web pekerjaan seperti JobStreet, Karir.com, dan LinkedIn cenderung lebih mudah menemukan peluang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mereka (Prasetyo dan Anggraini, 2023). Sebaliknya, individu yang kurang familiar dengan media digital cenderung menghadapi kesulitan dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan, sehingga minat melamar pekerjaan dapat terhambat.

Berdasarkan pembahasan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan motivasi mencari kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Jakarta Barat. Studi ini dilakukan untuk mengisi gap penelitian sebelumnya yang sebagian besar bersifat makro atau nasional, serta untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kebijakan dalam meningkatkan kesiapan kerja dan akses pencari kerja terhadap peluang karir di era digital (Sari dan Andriani, 2020; Putra dan Wulandari, 2020).

LANDASAN TEORI

Pendidikan

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu, baik secara intelektual, emosional, maupun sosial, sehingga mampu berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat (Hidayat dan Kusuma, 2019). Pendidikan tidak hanya terbatas pada penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, kreativitas, dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja (Saputra, 2021). Dengan pendidikan, seseorang dapat memperoleh kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan

zaman dan meningkatkan kualitas hidupnya secara berkelanjutan.

Selain itu, pendidikan juga berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan peluang kerja dan mobilitas sosial (Prasetyo, 2022). Individu yang memiliki pendidikan tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan lebih mudah mengakses informasi terkait peluang karir (Amelia dan Nugroho, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berperan dalam pengembangan akademik, tetapi juga sebagai faktor penting dalam membentuk motivasi, minat, dan kesiapan seseorang dalam mencari pekerjaan serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial.

Motivasi Mencari Pekerjaan

Motivasi mencari pekerjaan adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk aktif mencari, melamar, dan mempertahankan peluang kerja. Motivasi ini mencakup keinginan untuk mencapai tujuan ekonomi, pengembangan karier, maupun pemenuhan aktualisasi diri (Rahman dan Fadillah, 2020). Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengidentifikasi lowongan pekerjaan, mempersiapkan dokumen lamaran, serta mengikuti proses seleksi dengan penuh kesungguhan. Menurut Hidayati dan Putri (2021), motivasi pencari kerja juga berkaitan dengan sikap positif terhadap proses pencarian kerja, termasuk ketekunan, disiplin, dan ketahanan menghadapi penolakan dalam melamar pekerjaan.

Selain itu, motivasi mencari pekerjaan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan keluarga, peluang pasar kerja, dan akses informasi melalui teknologi digital (Saputra dan Wicaksono, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa pencari kerja yang memiliki motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang kuat cenderung memiliki peluang lebih besar untuk berhasil memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (Amalia dan Prasetyo, 2019). Dengan demikian, motivasi mencari pekerjaan bukan hanya sekadar keinginan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mencakup kesiapan dan kesungguhan individu dalam menjalani proses pencarian kerja secara sistematis dan efektif.

Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar pekerjaan adalah kecenderungan atau keinginan individu untuk secara aktif mengajukan diri pada suatu posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki (Halim dan Santoso, 2019). Minat ini mencerminkan kesadaran individu terhadap peluang karir serta motivasi internal untuk mengambil langkah konkret dalam memperoleh pekerjaan. Menurut Riani dan Prabowo (2020), minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, pengalaman, dan pendidikan yang dimiliki. Semakin tinggi minat melamar, semakin besar kemungkinan individu untuk mengikuti proses seleksi pekerjaan dengan serius dan konsisten.

Selain faktor internal, minat melamar pekerjaan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi pasar kerja, kemudahan akses informasi lowongan pekerjaan, dan dukungan sosial dari lingkungan sekitar (Wijaya dan Lestari, 2021). Penelitian oleh Putri dan Nugraha (2022) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dan platform pencarian kerja secara signifikan meningkatkan minat individu dalam melamar pekerjaan karena mempermudah proses pencarian dan penyesuaian peluang kerja dengan kualifikasi masing-masing. Dengan demikian, minat melamar pekerjaan bukan hanya sekadar keinginan untuk bekerja, tetapi juga mencerminkan kesiapan, ketekunan, dan strategi individu dalam menghadapi proses pencarian kerja.

Kerangka Konseptual Penelitian

Pendidikan dipandang sebagai faktor yang menentukan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Menurut Hidayat dan Kusuma (2019), pendidikan tidak hanya meningkatkan kemampuan akademik, tetapi juga membentuk kemampuan berpikir kritis dan keterampilan sosial yang mendukung kesiapan kerja. Sementara itu, motivasi mencari kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk aktif dalam proses pencarian pekerjaan. Rahman dan Fadillah (2020) menekankan bahwa motivasi memengaruhi intensitas pencarian kerja, ketekunan dalam melamar, dan kesungguhan menghadapi proses seleksi, yang secara langsung berkontribusi pada minat melamar pekerjaan.

Minat melamar pekerjaan merupakan manifestasi dari kesiapan, motivasi, dan persepsi individu terhadap peluang kerja yang tersedia (Halim dan Santoso, 2019). Dalam kerangka penelitian ini, diasumsikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan motivasi mencari kerja yang kuat akan meningkatkan minat melamar pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi pendidikan yang memadai dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan probabilitas individu untuk secara aktif melamar pekerjaan, memanfaatkan teknologi digital, dan menyesuaikan diri dengan persyaratan pekerjaan yang ada (Putri dan Nugraha, 2022). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan pendidikan dan motivasi mencari kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan motivasi mencari kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada masyarakat yang tidak bekerja di wilayah Jakarta Barat. Populasi penelitian ini berjumlah 79.510 orang. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 100 responden menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling agar setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan reliabel.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan aplikasi WhatsApp. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk mengukur persepsi dan sikap responden terkait pendidikan, motivasi mencari kerja, dan minat melamar pekerjaan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26 dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk melihat pengaruh simultan variabel independen, yaitu pendidikan dan motivasi mencari kerja, terhadap variabel dependen, yaitu minat melamar pekerjaan, sehingga hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara jelas dan sistematis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Pendidikan, Motivasi Mencari Kerja, dan Minat Melamar Pekerjaan memenuhi kriteria validitas. Pengujian menggunakan metode Pearson Correlation menghasilkan nilai korelasi lebih besar dari 0,30 untuk semua pertanyaan, yang berarti setiap item memiliki hubungan positif yang cukup signifikan dengan total skor variabelnya. Selain itu, nilai signifikansi (sig) untuk seluruh item sebesar 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Dengan

demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Realibitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Pendidikan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,638, lebih tinggi dari standar 0,60, sehingga konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud. Variabel Motivasi Mencari Kerja (X2) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,777, menandakan tingkat konsistensi yang baik antar item pertanyaan. Variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,616, juga melebihi batas minimal 0,60, sehingga dapat diandalkan. Dengan demikian, semua instrumen penelitian dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200, lebih besar dari batas $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data penelitian tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis statistik, khususnya untuk analisis parametrik seperti regresi linear berganda, karena memastikan bahwa estimasi parameter, uji signifikansi, dan interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan valid. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 18,455 + 0,269(X1) + 0,619(X2)$. Persamaan ini menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu Pendidikan (X1) dan Motivasi Mencari Kerja (X2), terhadap variabel dependen Minat Melamar Pekerjaan (Y). Konstanta sebesar 18,455 menunjukkan nilai minat melamar pekerjaan ketika kedua variabel independen sama dengan nol, yang merepresentasikan kondisi dasar minat melamar pekerjaan tanpa pengaruh pendidikan maupun motivasi.

Koefisien regresi untuk variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,269 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pendidikan akan meningkatkan minat melamar pekerjaan sebesar 0,269 unit, dengan asumsi variabel motivasi mencari kerja tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan motivasi mencari kerja.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Motivasi Mencari Kerja (X2) sebesar 0,619 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi mencari kerja akan meningkatkan minat melamar pekerjaan sebesar 0,619 unit, dengan asumsi pendidikan tetap konstan. Nilai ini lebih besar dibandingkan pengaruh pendidikan, yang menandakan bahwa motivasi mencari kerja memiliki peran lebih dominan dalam meningkatkan minat melamar pekerjaan. Secara keseluruhan, kedua variabel independen secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap minat melamar pekerjaan.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai korelasi simultan (R) sebesar 0,726, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Pendidikan (X1) dan Motivasi Mencari Kerja (X2) dengan Minat Melamar Pekerjaan (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa perubahan pada Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja secara

bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Artinya, individu yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dan motivasi yang kuat cenderung memiliki kesiapan dan ketertarikan yang lebih besar untuk melamar pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki.

Lebih lanjut, hasil ini memperlihatkan bahwa kedua variabel independen bekerja secara kolektif dalam membentuk perilaku pencari kerja. Pendidikan memberikan dasar kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi proses seleksi kerja, sedangkan motivasi mendorong pencari kerja untuk aktif mencari informasi lowongan, mempersiapkan dokumen lamaran, dan berpartisipasi secara konsisten dalam proses perekrutan. Dengan demikian, kombinasi Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja tidak hanya meningkatkan minat melamar pekerjaan, tetapi juga memperkuat keyakinan dan strategi individu dalam menyesuaikan diri dengan peluang kerja yang tersedia, sehingga keduanya menjadi faktor kunci dalam kesuksesan pencarian pekerjaan.

Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,517 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dan Motivasi Mencari Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,7% variasi Minat Melamar Pekerjaan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah faktor yang memengaruhi minat melamar pekerjaan berkaitan langsung dengan tingkat pendidikan yang dimiliki individu dan tingkat motivasinya dalam mencari pekerjaan. Pendidikan memberikan dasar kompetensi, keterampilan, dan kemampuan berpikir kritis, sedangkan motivasi mendorong individu untuk aktif mencari peluang kerja, mempersiapkan dokumen lamaran, dan mengikuti proses seleksi secara konsisten. Kombinasi kedua faktor ini membentuk kesiapan dan keyakinan pencari kerja dalam melamar pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

Meskipun kontribusi pendidikan dan motivasi cukup signifikan, sebesar 48,3% variasi Minat Melamar Pekerjaan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor ini dapat berupa pengalaman kerja sebelumnya, kondisi pasar tenaga kerja, jaringan profesional, dukungan sosial dari keluarga atau komunitas, serta akses terhadap informasi lowongan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa minat melamar pekerjaan merupakan fenomena kompleks yang tidak hanya ditentukan oleh pendidikan dan motivasi, tetapi juga oleh konteks sosial, ekonomi, dan lingkungan sekitar. Dengan pemahaman ini, intervensi untuk meningkatkan minat melamar pekerjaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada pendidikan dan motivasi individu, tetapi juga pada peningkatan akses informasi, pengalaman praktis, dan dukungan sosial bagi pencari kerja.

Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan, dengan t hitung sebesar $2,924 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu, sehingga meningkatkan daya saing di pasar kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemampuan untuk memahami pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan, sehingga minat melamar pekerjaan menjadi lebih tinggi.

Selain itu, Motivasi Mencari Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan, dengan t hitung sebesar $8,978 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori motivasi kerja, khususnya Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), yang menekankan bahwa dorongan

intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi intensitas, ketekunan, dan konsistensi individu dalam mencapai tujuan, termasuk mencari pekerjaan. Individu yang termotivasi secara tinggi akan lebih aktif dan proaktif dalam melamar pekerjaan, mengikuti proses seleksi dengan serius, dan menyesuaikan diri dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Hasil uji simultan ($F_{hitung} 53,965 > F_{tabel} 3,09$) menunjukkan bahwa Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Perspektif teori human capital dan teori motivasi secara kolektif mendukung temuan ini, di mana pendidikan membekali individu dengan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan, sementara motivasi mendorong penerapan kemampuan tersebut secara aktif dalam pencarian kerja. Dengan demikian, kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk perilaku pencari kerja yang memiliki minat tinggi untuk melamar pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja merupakan faktor penting yang membentuk minat individu dalam melamar pekerjaan. Pendidikan tidak hanya menyediakan pengetahuan akademik, tetapi juga membekali pencari kerja dengan keterampilan berpikir kritis, kemampuan adaptasi, serta kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki perspektif yang lebih luas, mampu menilai peluang pekerjaan secara lebih realistis, dan memiliki keyakinan dalam menghadapi proses seleksi. Dengan demikian, pendidikan berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi minat melamar pekerjaan secara positif.

Motivasi Mencari Kerja juga memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku pencari kerja. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk aktif mencari informasi lowongan pekerjaan, mempersiapkan dokumen lamaran dengan baik, dan mengikuti proses seleksi dengan sungguh-sungguh. Dorongan intrinsik maupun ekstrinsik menciptakan ketekunan, disiplin, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan pencarian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa motivasi yang kuat, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki melalui pendidikan tidak sepenuhnya diterapkan dalam praktik melamar pekerjaan.

Secara simultan, pendidikan dan motivasi menciptakan kondisi yang memungkinkan individu memiliki minat melamar pekerjaan yang optimal. Interaksi antara kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan dorongan motivasional memengaruhi kesiapan, keyakinan, dan ketekunan pencari kerja dalam mengambil langkah nyata untuk memperoleh pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan minat melamar pekerjaan tidak hanya bergantung pada peningkatan pendidikan, tetapi juga harus diimbangi dengan strategi untuk meningkatkan motivasi, baik melalui pengembangan diri maupun dukungan lingkungan. Dengan pemahaman ini, pemangku kebijakan, lembaga pendidikan, dan pihak terkait dapat merancang program yang holistik, yang mengintegrasikan peningkatan kualitas pendidikan dan motivasi kerja sebagai upaya nyata dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap bersaing di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Prasetyo, B. (2019). *Motivasi dan Kesiapan Pencari Kerja di Era Digital*. Jakarta: Pustaka Humaniora.
- Amelia, R., & Nugroho, D. (2020). *Peran Pendidikan dalam Pengembangan Karier dan*

- Kesiapan Kerja*. Jakarta: Penerbit Ilmu Sosial.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- BPS. (2025). *Statistik Ketenagakerjaan Jakarta Barat 2025*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Halim, F., & Santoso, R. (2019). *Minat Kerja dan Perilaku Pencarian Kerja pada Lulusan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Penerbit Ilmu Sosial.
- Hidayat, T., & Kusuma, P. (2019). *Teori dan Praktik Pendidikan di Era Modern*. Bandung: Pustaka Edukasi.
- Hidayati, L., & Putri, N. (2021). *Peran Motivasi dalam Proses Pencarian Kerja pada Lulusan Perguruan Tinggi*. Bandung: Penerbit Pendidikan Mandiri.
- Prasetyo, A. (2022). *Pendidikan dan Mobilitas Sosial: Studi pada Lulusan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Media Akademik.
- Prasetyo, A., & Anggraini, D. (2023). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di Era Digital*. Jakarta: Penerbit Ilmu Sosial.
- Putra, R., & Wulandari, S. (2020). *Motivasi Mencari Kerja dan Perilaku Job-Seeking pada Generasi Milenial*. Yogyakarta: Pustaka Akademik.
- Putri, D., & Nugraha, A. (2022). *Pengaruh Teknologi Digital terhadap Minat Melamar Pekerjaan*. Bandung: Media Akademik.
- Rahayu, F., & Pratama, H. (2019). *Pendidikan dan Kesiapan Kerja: Analisis pada Lulusan Sekolah Menengah*. Bandung: Penerbit Pendidikan Indonesia.
- Rahman, A., & Fadillah, M. (2020). *Motivasi Pencari Kerja: Teori dan Implementasi di Indonesia*. Yogyakarta: Media Akademik.
- Riani, S., & Prabowo, T. (2020). *Determinant Factors of Job Application Intention Among Job Seekers*. Yogyakarta: Pustaka Humaniora.
- Santoso, T., & Lestari, P. (2022). *Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Minat Melamar Pekerjaan di Perkotaan*. Surabaya: Media Akademik.
- Saputra, D., & Wicaksono, F. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pencari Kerja*. Surabaya: Penerbit Ilmu Sosial.
- Saputra, F. (2021). *Pendidikan, Karakter, dan Kompetensi Abad 21*. Surabaya: Penerbit Pendidikan Mandiri.
- Sari, N., & Andriani, M. (2020). *Digitalisasi dan Pengaruhnya terhadap Pencari Kerja di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Teknologi.
- Wijaya, L., & Lestari, P. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Melamar Pekerjaan di Era Digital*. Surabaya: Penerbit Pendidikan Mandiri.
- Yuliani, R., & Hidayat, A. (2021). *Pemanfaatan Internet dalam Proses Pencarian Kerja di Era Digital*. Jakarta: Penerbit Ilmu Komunikasi.