

# Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi di Media Sosial Terhadap Pemilihan Karier Milenial-Gen Z Jakarta

<sup>1</sup>Andini Eka Saputri, <sup>2</sup>Nur Dina Sahab, <sup>3</sup>Darka, <sup>4</sup>Rustomo

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi

<sup>1</sup>andiniekasptr01@gmail.com, <sup>2</sup>nur.dina@pertiwi.ac.id, <sup>3</sup>darka@pertiwi.ac.id,

<sup>4</sup>rustomo@pertiwi.ac.id

Submit : 11 Jun 2025 | Diterima : 19 Jun 2025 | Terbit : 20 Jun 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Individu di Media Sosial Terhadap Pemilihan Karier Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala likert yang disebarkan kepada responden termasuk dalam kategori usia Generasi Milenial dan Gen Z. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Purposive Sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda melalui perangkat SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa herd mentality maupun motivasi individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karier Generasi Milenial dan Gen-Z. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai faktor psikologis dan sosial dalam pengambilan keputusan karier serta menjadi masukan bagi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang relevan dengan preferensi generasi muda di era digital.

**Kata Kunci:** Herd Mentality; Motivasi Individu; Memilih Karier; Genarasi Milenial-Gen Z.

## PENDAHULUAN

Era digital telah melahirkan dua generasi utama, yakni generasi Z (1997-2012) dan Generasi Milenial (1981-1996). Generasi Z dikenal sebagai "*digital native*" karena tumbuh bersama smartphone dan internet, sedangkan Generasi Milenial mengalami transisi dari era analog ke digital. Kedua kelompok generasi yang saat ini mendominasi dunia kerja di berbagai sektor industri. Meskipun tumbuh dalam era digital yang sama, kedua generasi ini menunjukkan perbedaan signifikan dalam cara bekerja, berinteraksi, dan menilai pekerjaan (Hidayat, 2022).

Perkembangan pesat teknologi internet sangat mempengaruhi perilaku generasi Z. Mereka cenderung lebih memilih menonton platform streaming Netflix, memesan makanan secara daring, dan belajar melalui media digital. Salah satu aspek teknologi internet yang paling digemari adalah hiburan. Media sosial seperti Tiktok, Instagram, YouTube, X (dahulu Twitter), Facebook tidak hanya menjadi sarana hiburan, tetapi juga digunakan sebagai referensi dalam memilih karier, (Septiana et al., 2024; Pusparsa et al., 2019).

Generasi Milenial dan Gen Z menunjukkan preferensi karier yang berbeda di era digital. Milenial umumnya mencari stabilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan Gen Z lebih fokus pada pencapaian pribadi, kebebasan, dan fleksibilitas. Keduanya juga lebih tertarik pada bidang teknologi, kreativitas, dan kewirausahaan (Halim 2024).

Sebagai generasi digital, Milenial dan Gen Z perlu pendekatan perilaku yang terencana. Teori perilaku terencana menjelaskan bahwa perilaku individu dapat diprediksi melalui niat yang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol. Teori ini mengasumsikan bahwa (1) orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, (2) tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan (3) orang mempertimbangkan implikasi dari

tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak (Ajzen & Fishbein; Fishbein & Ajzen,) (Agus Wibowo 2023:90).

Perilaku kawanan (*herd mentality*) merujuk pada kecenderungan individu mengambil keputusan berdasarkan kelompok bukan pertimbangan independen. Hal ini dapat terwujud dalam apa yang kita beli atau bagaimana kita berpikir dan hadir dalam banyak bagian kehidupan kita, seperti memilih layanan, pilihan makanan, membeli produk, dan menginvestasikan uang kita. Untuk memperjelas, insting kawanan dalam keuangan terjadi ketika investor mengikuti jejak investor lain. Dengan demikian, mereka dipengaruhi oleh emosi dan insting alih-alih mengandalkan analisis independen mereka sendiri, yang merupakan langkah penting sebelum berinvestasi dalam produk apa pun, (Paulus 2024).

Norma merupakan simbol dari loyalitas ideologis dan simbol dari afiliasi terhadap kelompok-kelompok tertentu. Norma itu bisa bersifat institusional atau formal, juga noninstitusional atau sosial (norma umum). Norma juga bisa bersifat positif, yaitu mengharuskan, menekan, atau kompulsif sifatnya. Sebaliknya norma juga bisa bersifat negatif, yaitu melarang sama sekali, menjadikan tabu, dilarang menjamah, atau melakukannya karena diliputi ke kuatannya yang lebih tinggi. Bisa juga berupa larangan-larangan dengan sanksi keras, hukuman atau tindak pengasingan. Khususnya terhadap tingkah laku menyimpang yang provokatif dan merugikan hak serta hak istimewa orang banyak, diberikan sanksi keras berupa hukuman atau pengasingan oleh orang banyak, (Paisol Burlian 2016:32)

Model mental adalah struktur pengetahuan yang disederhanakan, atau representasi kognitif, yang digunakan orang untuk memahami dan berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka (Gentner & Stevens, Johnson-Laird), (Gilbert 2011) dan (Wibowo 2023:78). Teori model mental meneliti bagaimana manajer menggunakan model mental untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan pilihan strategis mereka untuk mencapai misi, strategi, dan tujuan organisasi.

Baumeister & Leary dalam (Fauzan, et.all, 2023:247), kebutuhan sosial tumbuh dari budaya dan masyarakat di mana seseorang menjadi anggotanya. Kebutuhan tersebut mencakup keinginan untuk berinteraksi sosial, koneksi, dan rasa memiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan persahabatan, keintiman, dukungan, agama/beribadah, pendidikan, rekreasi dan rasa kebersamaan. Memenuhi kebutuhan sosial berkontribusi pada kesehatan mental, dukungan sosial, dan pengembangan hubungan sosial.

Motivasi Individu mengacu pada dorongan dan keinginan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas atau tugas, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti desain pekerjaan, otonomi, variasi, dan makna, yang dapat memengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka. *"Individuals Motivation' refers to the drive and desire of a person to engage in activities or tasks, influenced by factors such as job design, autonomy, variety, and meaning, which can impact their well-being, job satisfaction, and productivity, AI generated definition based on: International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences"* (John Wiley 2015: 297-305), (Andrew G. Harwood 2022).

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari manusia dengan kesadaran atau ketidaksadaran untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan tertentu. Seperti kita ketahui perilaku manusia dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan untuk kepentingan yang memenuhi kebutuhan dari seorang individu. Perubahan perilaku adalah psikologi yang berhubungan dengan analisis dan perubahan perilaku manusia, (Siregar 2020).

Secara umum, motivasi adalah suatu hal yang bisa menyebabkan seseorang/kelompok tergerak untuk bertindak sesuatu, dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat bersumber dari lingkungan sosial seperti keluarga dan teman, serta dipengaruhi oleh pengalaman, pikiran, dan perasaan individu. Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan diri sendiri, dibahasakan sebagai individual (internal) dan organisasional (eksternal), (Abdurrahim, 2021; Subhan Akbar Abbas, 2023).

Melansir dari *brilio* (2022), menurut Suntoyo Danang mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu tambahan semangat yang muncul agar individu terkait lebih bergairah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Seseorang yang memiliki motivasi kuat akan selalu berusaha menyusun strategi agar impian yang dikehendaki bisa tercapai.

Sejalan dengan pengertian diatas, menurut Mc. Donald dalam (Lis Yulianti, 2020), mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beliau, motivasi mengandung tiga elemen penting, yaitu: a. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.

b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling* afeksi seseorang.

c. Motivasi akan di ransang karena adanya suatu tujuan.

Kajian (Usmawati 2020), teori roe tergolong teori pilihan karier berdasarkan pada teori kepribadian yang dipengaruhi oleh tiga pandangan yaitu; pemikiran Gardner Murphy memiliki pengaruh implisit terhadap teori ini yaitu penggunaan konsep kanalisasi (*canalization*: penyaluran) energi psikis, dan penggunaan asumsi dasar bahwa pengalaman masa kecil memiliki hubungan dengan pilihan vokasional; Teori kepribadian kedua yang digunakan secara signifikan dalam teori Roe tentang pilihan vokasional adalah teori kebutuhan dari Maslow, ada 8 kebutuhan yaitu: Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan untuk memiliki dan mencintai; Kebutuhan untuk dianggap penting, respek, harga diri dan independen; Kebutuhan akan informasi; Kebutuhan untuk bisa memahami dan dipahami; Kebutuhan untuk keindahan; dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dalam teorinya, Roe lebih mementingkan adanya kebutuhan untuk bisa dianggap penting, respek, harga diri dan independen bagi seseorang untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Pengertian karier menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Selain itu, *The Balance* juga mendefinisikan karier sebagai profesi atau pekerjaan yang dipilih seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan dalam memilih karier adalah proses di mana seseorang secara sadar memilih jalur karier yang akan mereka tempuh di masa depan, (Fauziyah at.al. 2025). Selanjutnya, menurut Darwin Harahap (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam memilih karier, yaitu:

1. Faktor genetik/kemampuan khusus seseorang yang dibawa sejak lahir;
2. Kepribadian dan kondisi lingkungan seseorang;
3. Pengalaman kerja sebelumnya bagi seseorang sangat berpengaruh kepada pengambilan keputusan karier; dan Keterampilan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi survei dengan pendekatan kuantitatif yang mengandalkan data numerik dan analisis statistik. Teknik pengumpulan data diawali dengan observasi awal untuk mengenal objek penelitian, diikuti oleh wawancara sederhana, dan dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden, (Fauziah, 2018).

Instrumen diukur menggunakan skala likert 1 - 5 untuk menilai persepsi, sikap atau pendapat responden terhadap suatu fenomena sosial, sesuai definisi operasional yang telah ditetapkan, (Ghozali, 2018:66). Instrumen yang telah dikumpulkan, diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel independen dan dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu memilih responden dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan topik penelitian. Responden yang dipilih adalah masyarakat yang dapat dijangkau melalui distribusi kuesioner menggunakan Google Form, (Sugiyono, 2016).

Analisa data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menggambarkan dan menguji hubungan kausal antar variabel serta untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam rangka menguji hipotesis, (Arikunto dalam Jayusman et al., 2020).

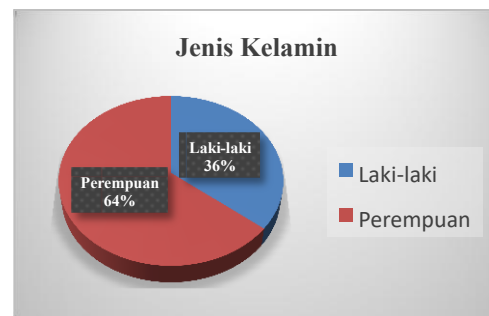
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden merupakan ciri-ciri orang atau kelompok yang dipilih sebagai subjek penelitian dikenal sebagai karakteristik responden. Digunakan untuk mengkarakterisasi ciri-ciri populasi yang diteliti dan menjamin bahwa responden yang dipilih relevan dengan tujuan penelitian, (Populix 2024).

### Hasil Penelitian

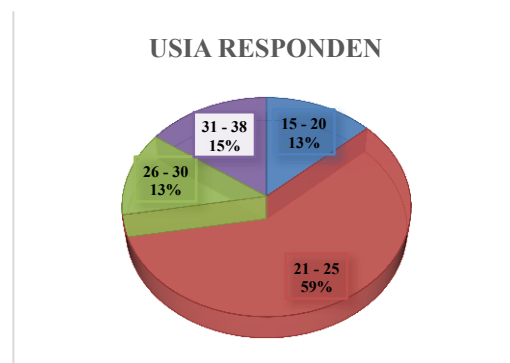
**Tabel 1 Profil Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	40	0.36
Perempuan	72	0.64
Total	112	1.00



**Tabel 2 Usia Responden**

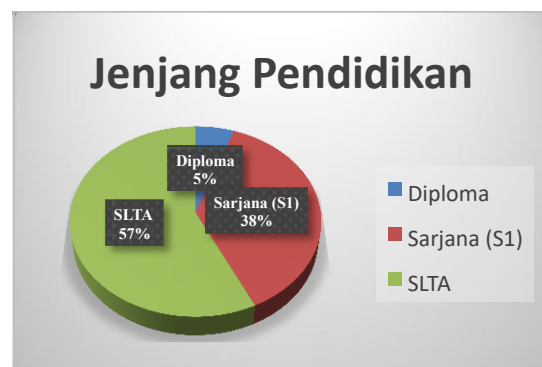
Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
15 – 20	15	0.13
21 – 25	66	0.59
26 – 30	14	0.13
31 – 38	17	0.15
Total	112	1.00



Tabel 4.2 merupakan data usia responden Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta 112 responden manunjukkan usia produktif. Menurut Kemenkes, usia produktif umumnya didefinisikan sebagai rentang usia 15 hingga 64 tahun. Kelompok usia ini dianggap memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan secara ekonomis. Selain itu, usia produktif juga sering dikaitkan dengan usia dewasa, yang biasanya dimulai dari usia 18 tahun, (Lubis at.al 2023).

**Tabel 3 Jenjang Pendidikan Responden**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Diploma	6	0.05
Sarjana (S1)	42	0.38
SLTA	64	0.57
Total	112	1.00



Tabel 3 merupakan data jenjang pendidikan responden dimana Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta 112 responden dengan 64 responden atau 57% di dominasi oleh jenjang pendidikan SLTA dan sarjana S1 = 42 responden setara 38%. Bahwa pemilihan karier sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karena tingkat pendidikan memberikan informasi dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan efektif. Karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk memahami ide-ide baru, menggunakan pengetahuan sebelumnya, dan mengasah kemampuan memecahkan masalah mereka jika mereka semakin terdidik, (Hartati at.al 2021).

Deskriptif statistic penelitian, sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk menampilkan, mengklarifikasi, dan memahami data yang telah mereka kumpulkan. Untuk menyajikan data dengan cara yang lebih mudah dipahami dan dianalisis. Statistic deskriptif dalam studi penelitian meliputi mean, median, dan modus. Dengan mengutip ukuran penyebaran termasuk deviasi standar, varians, dan rentang. Nilai-nilai menggambarkan kumpulan data sebagaimana adanya, (Wahyuni 2020).

**Tabel 4 Deskriptif Statistik**  
**Statistics**

		Herd Mentality	Motivasi Individu	Pemilihan Karier
N	Valid	112	112	112
	Missing	0	0	0
Mean		31.2411	39.2411	41.0089
Std. Error of Mean		.74707	.51384	.57182
Median		32.0000	39.5000	41.0000
Mode		27.00	38.00	40.00
Std. Deviation		7.90626	5.43801	6.05157
Variance		62.509	29.572	36.622
Range		40.00	25.00	28.00
Minimum		10.00	25.00	22.00
Maximum		50.00	50.00	50.00
Sum		3499.00	4395.00	4593.00

Tabel 4 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 112 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel herd mentality (X1) = 31.24 dan Motivasi Individu (X2) = 39.24 serta pemilihan karier (Y) = 41.00 Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta memiliki mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 4 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel herd mentality (X1) = 7.9 dan Motivasi Individu (X2) = 5.4 serta pemilihan karier (Y) = 6.0 Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

### Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen menetapkan ketepatan dan keandalan data yang dihasilkan dalam penelitian, penilaian kualitas instrumen menjadi sangat penting. Temuan penelitian akan lebih sah

(valid) dan dapat dipercaya (reliabel) jika instrumen berkualitas tinggi. Instrumen yang valid dan andal akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, (Subhaktiyasa 2024).

Uji validitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan kesahihan atau ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur konsep atau variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel, Sugiyono dalam (Rosita at.al 2021);(Sanaky 2021).

**Tabel 5 Uji Validitas Instrumen**

Herd Mentality		Motivasi Individu		Pemilihan Karier		Satandar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
HM1	.569**	MI1	.541**	PK1	.743**	0.195	Valid
HM2	.613**	MI2	.465**	PK2	.513**	0.195	Valid
HM3	.693**	MI3	.638**	PK3	.673**	0.195	Valid
HM4	.620**	MI4	.676**	PK4	.760**	0.195	Valid
HM5	.713**	MI5	.448**	PK5	.770**	0.195	Valid
HM6	.801**	MI6	.640**	PK6	.538**	0.195	Valid
HM7	.688**	MI7	.693**	PK7	.680**	0.195	Valid
HM8	.657**	MI8	.593**	PK8	.744**	0.195	Valid
HM9	.645**	MI9	.640**	PK9	.765**	0.195	Valid
HM10	.739**	MI10	.657**	PK10	.782**	0.195	Valid

Tabel 5 Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada Rtabel untuk 112 responden sebesar 0.195 dimana dikatakan valid (sah) maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel. Variabel herd mentality (X1) dan Motivasi Individu (X2) serta pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta keseluruhan dinyatakan valid.

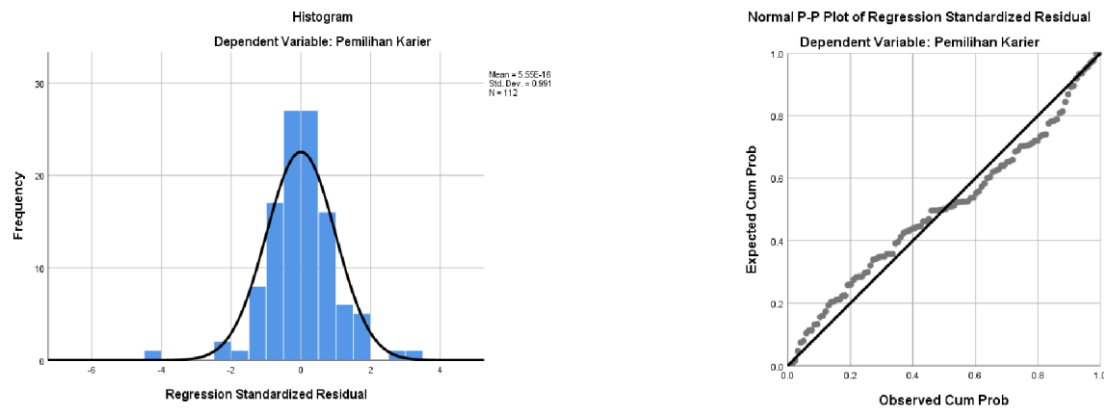
Uji reliabilitas dengan tujuan reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa baik suatu alat, seperti kuesioner, dapat menilai variabel atau konstruksi yang sama dari waktu ke waktu atau dengan berbagai kelompok responden sambil menghasilkan temuan yang konsisten dan stabil, (Rosita at.al 2021)(Sanaky 2021). Standar hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dianggap memadai jika nilai koefisien lebih 0.60. Dengan ketentuan jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna,  $\alpha$  antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi dan  $\alpha$  0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat, (Sanaky 2021)(Paramita, dkk 2021).

**Tabel 6 Uji Reliabilitas Instrumen**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Herd Mentality	80.2500	115.306	.816	.852
Motivasi Individu	72.2500	130.171	.714	.777
Pemilihan Karier	70.4821	131.621	.777	.801

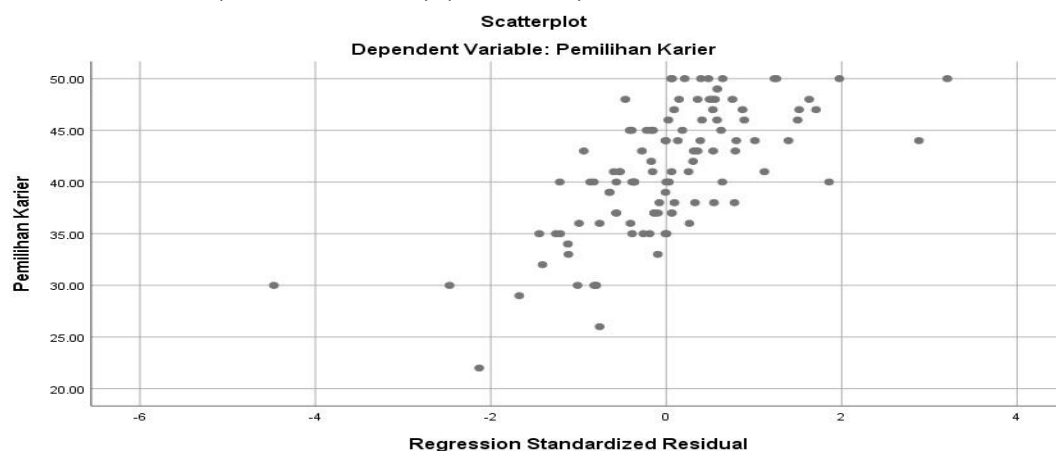
Dari tabel 6 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel herd mentality (X1) dan Motivasi Individu (X2) serta pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta dinyatakan reliabilitas tinggi. Sebagai prasyarat regresi maka uji asumsi klasik dalam SPSS digunakan untuk mengevaluasi apakah asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linear dipenuhi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi masalah seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal, (Janie 2021).



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan normalitas P-P plot dengan ketentuan distribusi empiris data (histogram) telah berbentuk lonceng dan menyerupai distribusi normal serta dimana titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal ini, maka data dianggap berdistribusi normal, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).

Uji heteroskedastisitas dengan uji *scatter plot* adalah metode visual untuk memeriksa asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians dari *error term* tidak konstan pada setiap level variabel independen. Dalam uji ini, scatter plot menampilkan hubungan antara variabel dependen dan residual (*error term*). Jika terdapat pola tertentu dalam scatter plot, seperti titik-titik yang tidak beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).



Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatter plot, titik-titik beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali 2018), Jika nilai  $VIF < 10$  atau nilai  $Tolerance > 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai  $VIF > 10$  atau nilai  $Tolerance < 0.01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas Regresi Linier**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.514	2.823		3.016	.003		
Herd Mentality	-.018	.055	-.024	-.331	.741	.789	1.268
Motivasi Individu	.843	.080	.757	10.549	.000	.789	1.268

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 7 menunjukkan variabel herd mentality (X1) nilai VIF = 1.268 < 10, dan nilai Tolerance 0.789 > 0.01 dan motivasi individu (X2) nilai VIF = 1.268 < 10, dan nilai Tolerance 0.789 > 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### Analisa data

Tindakan memproses, mengevaluasi, dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan selama penelitian untuk menarik kesimpulan dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pokok bahasan dikenal sebagai analisis data penelitian. Ada beberapa langkah dalam proses ini, termasuk mengumpulkan, membersihkan, mengatur, dan memproses data serta menginterpretasikan dan memvisualisasikan hasilnya, (Sofwatillah at.al, 2024).

**Tabel 8 Tabel Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2016.

Hubungan dan pengaruh variabel herd mentality (X1) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 <sup>a</sup>	.105	.097	5.75029

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 9 hasil hubungan herd mentality (X1) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta secara parsial dengan nilai R = 0.324 dengan keputusan positif rendah. Nilai kontribusi hubungan herd mentality (X1) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta sebesar 0.105 setara dengan 10.5% tingkat hubungannya.

**Tabel 10 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.252	2.224		14.951	.000
	Herd Mentality	.248	.069	.324	3.597	.000

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 10 nilai pengaruh herd mentality (X1) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta dengan rumus  $Y = a + bX$ , dengan hasil  $Y = 33.252 + 0.248X$ . bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan mengakibatkan naiknya nilai pemilihan karier satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh herd mentality terhadap pemilihan karier signifikan (Dwiyanto 2023)

**Tabel 11 Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.553	4.04693

a. Predictors: (Constant), Motivasi Individu b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 11 hasil hubungan Motivasi Individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta secara parsial dengan nilai  $R = 0.746$  dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan Motivasi Individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta sebesar 0.557 setara dengan 55.7% tingkat hubungannya.

**Tabel 12 Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardize		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.423	2.798		3.010	.003
	Motivasi Individu	.830	.071	.746	11.756	.000

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 12 nilai pengaruh motivasi individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta dengan rumus  $Y = a + bX$ , dengan hasil  $Y = 8.423 + 0.830X$ . bahwa kenaikan nilai motivasi individu maka akan mengakibatkan naiknya nilai pemilihan karier satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh motivasi individu terhadap pemilihan karier signifikan (Dwiyanto 2023).

**Tabel 13 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality (X1) dan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta Model**

**Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.743	.649	8.06341

a. Predictors: (Constant), Motivasi Individu, Herd Mentality b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 13 hasil hubungan herd mentality (X1) dan motivasi individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta secara parsial dengan nilai R = 0.857 dengan keputusan positif sangat kuat. Nilai kontribusi hubungan herd mentality (X1) dan motivasi individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta sebesar 0.743 setara dengan 74.3% tingkat hubungannya.

**Tabel 14 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality (X1) dan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.514	2.823		3.016	.003
	Herd Mentality	-.018	.055	-.024	-.331	.001
	Motivasi Individu	.843	.080	.757	10.549	.000

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Tabel 14 nilai pengaruh herd mentality (X1) dan motivasi individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta dengan rumus  $Y = a + bX1 + bX2$ , dengan hasil  $Y = 8.514 - 0.018X1 + 0.843X2$ , bahwa penurunan nilai herd mentality maka akan mengakibatkan turunnya nilai pemilihan karier satu satuan serta kenaikan motivasi individu akan mengakibatkan naiknya nilai pemilihan karier satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh motivasi individu terhadap pemilihan karier signifikan (Dwiyanto 2023)

**Tabel 15 Uji Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2265.263	2	1132.631	68.597	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1799.728	109	16.511		
	Total	4064.991	111			

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier b. Predictors: (Constant), Motivasi Individu, Herd Mentality

Tabel 15 keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol (H0). Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji

serentak F dengan  $n=2$  dengan 112 responden maka nilai  $F_{tabel} = 4.52$  dimana nilai  $F_{hitung}$  harus lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), dengan nilai  $Sig = 0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $Sig < 0.05$ ) dengan keputusan bahwa *herd mentality* (X1) dan motivasi individu (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta.

### Pembahasan

Generasi Milenial dan Gen Z memiliki pandangan yang berbeda namun juga memiliki kesamaan dalam aspek pemilihan karir. Milenial cenderung mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta nilai sosial dalam pekerjaan mereka, sedangkan Gen Z lebih fokus pada pencapaian pribadi, kebebasan, dan kemandirian finansial. Kedua generasi sepakat bahwa kemampuan beradaptasi, pengembangan diri, dan kontribusi positif adalah kunci kesuksesan dalam dunia kerja yang dinamis.

Dominasi responden perempuan pada Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta menunjukkan keseriusan dalam mempersiapkan masa depan, meskipun mayoritas masih berada di jenjang pendidikan SLTA dan usia produktif. Data yang diperoleh dari responden dinyatakan valid dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi.

Hubungan antara *herd mentality* dan pemilihan karier Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta menunjukkan kontribusi yang masih rendah namun signifikan secara statistik. Motivasi individu menunjukkan kontribusi yang lebih tinggi terhadap pemilihan karier Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta, terutama dalam hal kemauan meniti karier masa depan. Secara simultan *herd mentality* dan motivasi individu memberikan kontribusi yang sangat tinggi dan signifikan terhadap pemilihan karier Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta.

### KESIMPULAN

Pemilihan karier Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta secara individu termotivasi pada beberapa kondisi, meskipun *herd mentality* menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik ( $p < 0.05$ ), nilai koefisien kontribusinya relatif rendah, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak dominan secara individu. Variabel motivasi individu menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap pemilihan karier (nilai beta tertinggi dalam regresi), yang menegaskan pentingnya faktor motivasional dalam perencanaan karier generasi muda. Berdasarkan distribusi demografi responden, kecenderungan pemilihan karier dipengaruhi oleh faktor teman sebaya, jenjang pendidikan, dan jenis kelamin, yang tercantum dari pola tanggapan dan hasil tabulasi silang.

### REFERENSI

- Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Andrew G. Harwood. 2022. "Motivasi Individu". *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* 10.
- Dwiyanto, Anggi. 2023. "Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya". *ResearchGate* Vol 1(No 2):1-7.
- Fauzan, Rusydi, Asmirin Noor, Zahrudin Hodsay, Paulus Robert Tuerah, La Saudin, Arfiani Yulianti Fiyul, Arief Yanto Rukmana, Romi Mesra, Dwi Vita Lestari Soehardi, Jeferson Tanesab, ve Maria Alfa Raniadita. 2023. *Manajemen dan Motivasi*. Cetakan Pe. editör . S.E M.E Diana Purnama Sari. Padang: GET PRESS INDONESIA.
- Fauziah, Ade. 2018. "Deskriptif Kuantitatif". *Jurnal UINSU* Vol 1 No 1:1-9. Fauziyah, Syahwatul Khalda, ve Bimanti Esthi. 2025. "Analisis Pengembangan Karir Generasi Z: Tantangan dan Strategi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Melalui Teknologi dan Media". *JISOSEPOL: JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK* 3(1):254-63. doi: <https://doi.org/10.61787/6yv98087>.

- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, Giovanni Liotti and Paul. 2011. "Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy". *The British Psychological Society* Vol 1(84):9–25. doi: <https://doi.org/10.1348/147608310X520094>.
- Halim, Hasniati. 2024. "Analisis Kepribadian yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Generasi Z dengan Media Sosial sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan)". *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 12(1):43–55. doi: 10.32493/jk.v12i1.y2024.p43-55.
- Hartati, Seri, Andhik Beni Saputra, ve Sisi Andriani. 2021. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat". *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4(1):298–307. doi: 10.31004/edukatif.v4i1.1741.
- Hidayat, Jane Fhasya. 2022. "Peran Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam Menghadapi Persaingan Global di Era 5.0". *Journal Manajemen Unpam* 2(1):7–12.
- Indartini, Mintarti, ve Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. C. 14. Cetakan 1. editor Hartirini Warnaningtyas. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2021. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Pertama. editor A. Ika. Sema: Semarang University Press.
- Jauhar Fajrin, Pathurahman, Lalu Gita Pratama. 2016. "Aplikasi Metode Analysis of Variance (ANOVA) untuk Mengkaji Pengaruh Penamhan Silica Fume Terhadap Sifat Fisik dan Mekanik Mortar". *Jurnal Rekayasa Sipil* 12(1):11–23. doi: <https://doi.org/10.25077/jrs.12.1.11-24.2016>.
- Jayusman, ve dkk. 2020. "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah". *Jurnal Artefak* Vol 7 No 1:13–30.
- John Wiley. 2015. *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. Fourth Edi. editor Gavriel Salvendy. West Lafayette, Indiana: John Wiley & Sons, Inc.
- Lubis, H., ve Yusnaini. 2023. "Analisis Faktor-Faktor Terkait Akses Usia Produktif (15-64 Tahun) di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Kutacane Pulonas, Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh Tenggara". *Jurnal Anestesi: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Kedokteran* 1(2):139–53.
- Paisol Burlian. 2016. *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis*. Cetakan Pe. editor R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Paulus, Nathan. 2024. "Wawasan Pakar tentang Insting Kawan". *Journal UCReverside* Vol 6(No 8):1–7.
- Populix. 2024. "Responden Penelitian: Karakteristik, Syarat, dan Contohnya Menurut Para Ahli". *Populix-2024* 1–3. Tarihinde (<https://info.populix.co/articles/responden-adalah/>).
- Pusparisa. 2019. "Pengaruh media sosial terhadap perilaku konsumen di Indonesia". *Jurnal Komunikasi Indonesia* 4(1):29.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, Riza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Ket. editor Moh. Mursyid. Lumajang: Widya Gama Press.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, ve Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial". *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 4(4):279. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah". *Jurnal Simetrik* 11(1):432–39. doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- Septiana, Elysa, ve Aji Damanuri. 2024. "Perubahan Perilaku Konsumen Generasi Milenial Dan Generasi Z Terhadap Pembelian Consumer Goods Pada Era Digital Di Desa Beton". *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)* 5(2):248–61. doi: [http://dx.doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(2\).248-261](http://dx.doi.org/10.21927/ijma.2024.5(2).248-261).

- 
- Siregar, Lis Yulianti Syafrida. 2020. "Motivasi Sebagai Pengubahan Prilaku". *FORUM PAEDAGOGIK* Vol 11(No 2):81–97. doi: <http://dx.doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, ve Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah". *Journal Genta Mulia* 15(2):79–91. doi: <https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>.
- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. "Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif : Sebuah Studi Pustaka". *Journal of Education Research* 5(4):5599–5609. doi: <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro.* editör Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Usmawati, Eny. 2020. "Teori Pilihan Karir". *Journal Widyaswara Penjas* Vol 5(No 4):1–23.
- Wahyuni, Molly. 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25.*
- Wibowo, Agus. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen.* Cetakan 1. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.