

**PENGARUH *HERD MENTALITY* DAN MOTIVASI INDIVIDU
DI MEDIA SOSIAL TERHADAP PEMILIHAN KARIER
BERBASIS TREN GENERASI MILENIAL DAN GEN-Z DI
DAERAH KHUSUS JAKARTA (DKJ)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

ANDINI EKA SAPUTRI

21120091

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Andini Eka Saputri
NIM : 21120091
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Kamis Tanggal: 7 Agustus 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nur Dina Shahab, S.E., M.Sc.

NIDN: 302097002

Darka, S.E., M.M.

NIDN: 0409036902

Mengetahui,

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E. M.Ak.

NIDN: 0411129003

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Andini Eka Saputri
 NIM : 21120091
 Program Studi : SI Manajemen
 Judul : Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan
 Panitia Diseminasi Universitas Pertiwi
 pada Hari Kamis Tanggal 7 Agustus 2025

PANITIA DISEMINASI

NAMA / NIDN	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Nur Dina Shahab, S.E., M.Sc	Pembimbing 1	
Darka, S.E, M.M.	Pembimbing 2	
Siti Nuridah, S.E., M.Ak.	Ketua Jurusan Bisnis	

Mengetahui,
 Fakultas Bisnis dan Teknologi
 Universitas Pertiwi

Fa'udzobihi, S.Pd., M.Pd.
 Dekan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Andini Eka Saputri
NIM : 21120091
Program Studi : SI Manajemen
Judul : Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 7 Agustus 2025


Andini Eka Saputri

PERNYATAAN PELEPASAN HAK

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas

Pertiwi:

Nama : Andini Eka Saputri

NIM : 21120091

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah (skripsi) yang saya buat dengan bimbingan dari dosen Universitas Pertiwi, maka dengan penuh kesungguhan saya akan memberikan hasil karya ilmiah (skripsi) ini dengan penuh pertimbangan tanpa paksaan dari pihak manapun. Demi kemajuan dan penyempurnaan hasil karya ilmiah ini, pada Universitas Pertiwi Bekasi. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dinyatakan di: Bekasi

Pada Tanggal 7 Agustus 2025



Andini Eka Saputri

ABSTRAK

Nama : Andini Eka Saputri
NIM : 21120091
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Herd mentality* dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta (DKJ)
Pembimbing 1 : Dr. Nur Dina Shahab, S.E., M.Sc.
Pembimbing 2 : Darka, S.E, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Herd mentality* dan Motivasi Individu Media Sosial Terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala likert yang disebarakan 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 preverensi generasi muda di era digital.

Kata kunci: *Herd mentality; Motivasi Individu; Memilih Karier; Genarasi Milenial-Gen Z.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pertiwi.
2. Ibu Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor I Universitas Pertiwi.
3. Bapak Abdillah, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor II Universitas Pertiwi.
4. Bapak M. Heykal, S.St.,M.Par. selaku Wakil Rektor III Universitas Pertiwi.
5. Bapak Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi.
6. Ibu Siti Nuridah, S.E, M.Ak. selaku Ketua Jurusan Bisnis.
7. Ibu Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
8. Bapak Darka, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
9. Bapak Rustomo, S.E, M.M. selaku Dosen Penelitian Dosen Bersama Mahasiswa (PDBM) yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
10. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

11. Teruntuk orang tua dan seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat dalam penyelesaian tugas akhir ini.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Riyan Aldi Saputro. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, atas segala dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis untuk pantang menyerah.
13. Rekan-rekan mahasiswa terutama program studi Manajemen angkatan 2021 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
14. Semua pihak terkait dan seluruh responden yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan kontribusi hingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
15. Terakhir, untuk diri saya sendiri karena telah mau bertahan dan berjuang sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Bekasi, 7 Agustus 2025

Penulis



Andini Eka Saputri

NIM: 21120091

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
PERNYATAAN PELEPASAN HAK.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan dan Batasan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kebaruan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	12
1.5.1. Manfaat Teoritikal dan Akademis	12
1.5.2. Manfaat Manajerial dan Praktikal	13
1.6 Organisasi Skripsi	14
BAB II	16
TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	16
2.1 Tinjauan Literatur	16
2.1.1. Tinjauan Dasar	16
2.1.2. <i>Herd mentality</i>	18
2.1.3. Motivasi Individu.....	25
2.1.4. Pemilihan Karier	29
2.2. Kerangka Pemikiran.....	35
2.3. Pembangunan Hipotesis.....	36
2.3.1. Pengaruh <i>Herd mentality</i> terhadap Pemilihan Karier	37
2.3.2. Pengaruh Motivasi Individu terhadap Pemilihan karier	38
2.3.3. Pengaruh <i>Herd mentality</i> dan Motivasi Individu terhadap Pemilihan Karier	40

BAB III	42
METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.2. Konteks Penelitian	44
3.3. Waktu dan Tahapan Penelitian	45
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1. Satuan Objek Penelitian.....	46
3.4.2. Populasi dan Sampel.....	47
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel	49
3.4.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	49
3.4.5. Teknik Analisis Data	56
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.1.1. Profil Responden	60
4.1.2. Statistik Deskriptif	63
4.2. Asumsi Klasik.....	65
4.2.1. Hasil Uji Normalitas	65
4.2.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
4.3. Validitas dan Reliabilitas	67
4.3.1. Hasil Uji Validitas	67
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
4.4. Analisis Hipotesis	69
4.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
4.4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2).....	70
4.4.3. Hasil Uji F.....	72
4.4.4. Hasil Uji T	73
4.5. Pembahasan.....	75
4.5.1. Pembahasan Hipotesis 1	75
4.5.2. Pembahasan Hipotesis 2	76
4.5.3. Pembahasan Hipotesis 3	77
BAB V	79
KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1. Kesimpulan	79

5.2. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN A KUESIONER.....	91
A.1 Format Kuesioner	91
A.2 Data Kuesioner Responden	95
LAMPIRAN B STATISTIK	105
B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov	105
B.2 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram.....	105
B.3 Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic	105
B.4 Tes Validitas	106
B.5 Tes Reliabilitas.....	106
B.6 Tes Regresi Linear	106
B.7 Tes Korelasi dan Determinasi	106
B.8 Tes Uji F	107
B.9 Tes Uji T	108
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI.....	109
C.1 Daftar Riwayat Hidup	109
C.2 Jadwal Waktu Penelitian (Matriks).....	110
C.3 Lembar Bimbingan Dosen	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian Berdasarkan Definisi Operasional Variabel	36
Gambar 3. 1 Model Operasionalisasi Penelitian	51
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	63
Gambar 4. 4 Uji Normalitas Histogram	65
Gambar 4. 5 Normalitas P-P Plot.....	65
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk di Daerah Khusus Jakarta, 2025	3
Tabel 1. 2 Data Penetrasi Internet Daerah Khusus Jakarta, 2024	4
Tabel 3. 1 Desain Penelitian	43
Tabel 3. 2 Matrix Waktu Penelitian	45
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	50
Tabel 3. 4 Dimensi dan Indikator <i>Herd Mentality</i>	52
Tabel 3. 5 Dimensi dan Indikator Motivasi Individu	53
Tabel 3. 6 Dimensi dan Indikator Pemilihan Karier	55
Tabel 4. 1 Profil Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4. 2 Usia Responden	61
Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden	63
Tabel 4. 4 Deskriptif Statistik	64
Tabel 4. 5 Uji Validitas Instrumen	67
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Instrumen	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4. 8 Tabel Koefisien Korelasi	70
Tabel 4. 9 Hasil Analisa Data Hubungan Herd mentality Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta	71
Tabel 4. 10 Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta	71

Tabel 4. 11 Hasil Analisa Data Hubungan Herd mentality (X1) dan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta.....	72
Tabel 4. 12 Uji Anova	72
Tabel 4. 13 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd mentality terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta	73
Tabel 4. 14 Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Individu (X2) terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta	74
Tabel 4. 15 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd mentality (X1) dan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini teknologi digital semakin berkembang, di mana media sosial telah menjadi platform yang paling ramai diminati untuk menyebarkan informasi, mempengaruhi pandangan, dan menggerakkan sekelompok besar orang untuk suatu tujuan tertentu (Sinamo et al., 2025). 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 (Saputri et al., 2025). Media sosial seperti Tiktok, Instagram, YouTube, X (dahulu Twitter), Facebook tidak hanya menjadi sarana hiburan, tetapi juga digunakan sebagai referensi dalam memilih karier, (Pusparisa et al., 2019 ; Septiana et al., 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun media sosial memberikan ruang untuk berekspresi, pada kenyataannya media sosial juga dijadikan sebagai arena persaingan yang tak terlihat.

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).

Diduga bahwa adanya peran media sosial sebagai sumber informasi dan platform dalam membentuk sebuah pengambilan keputusan pada generasi muda. Hal ini didukung oleh studi Robert Half, yang melakukan survei kepada 1000 pekerja di Australia. Studi ini merupakan bagian dari survei tempat kerja internasional dengan kuesioner tentang tren pekerjaan, manajemen bakat, dan tren di tempat kerja. Hasilnya, sebanyak 76% pekerja Australia menggunakan berbagai platform media sosial untuk membuat keputusan terkait karier, dengan Gen Z sebagai yang paling banyak (85%), diikuti oleh generasi milenial (80%), Gen X (78%) dan yang paling sedikit adalah Baby Boomers (62%). Studi ini menyoroti fenomena di mana mayoritas pekerja mengakui bahwa media sosial dapat memengaruhi keputusan karier seperti konsultasi karier, mencari pekerjaan tertentu, dan membangun jaringan (Half, 2024).

Selain itu pada Gen Z, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunianto, et al, 2024), menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki preferensi yang cukup tinggi terhadap konten interaktif dan mengikuti tren, selain itu mereka juga menunjukkan potensi yang cukup besar untuk terlibat dalam kreasi konten hiburan, yang dapat mempengaruhi karier mereka di bidang kreatif dan digital.

Negara dengan pengguna media sosial terbanyak, salah satunya adalah Indonesia yang saat ini memiliki total populasi penduduk sebesar 285 juta jiwa pada awal tahun 2025. Penelitian ini dilakukan di wilayah Daerah Khusus Jakarta (DKJ), karena jumlah penduduk muda yang sangat besar, terutama generasi milenial dan Gen Z, dibuktikan pada data yang tercantum dalam data BPS berikut ini.

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk di Daerah Khusus Jakarta, 2025

Kelompok Umur	Penduduk (Laki-Laki) (Ribu)	Penduduk (Perempuan) (Ribu)	Penduduk (Laki-Laki + Perempuan) (Ribu)
0-4	369.414,0	354.957,0	724.371,0
5-9	397.165,0	378.512,0	775.677,0
10-14	404.052,0	384.816,0	788.868,0
15-19	413.092,0	392.642,0	805.734,0
20-24	413.802,0	398.186,0	811.988,0
25-29	410.712,0	400.420,0	811.132,0
30-34	409.226,0	404.359,0	813.585,0
35-39	424.269,0	422.385,0	846.654,0
40-44	418.832,0	417.145,0	835.977,0
45-49	411.427,0	409.344,0	820.771,0
50-54	369.974,0	369.731,0	739.705,0
55-59	311.385,0	313.553,0	624.938,0
60-64	245.428,0	253.633,0	499.061,0
65-69	172.356,0	185.499,0	357.855,0
70-74	111.551,0	125.272,0	236.823,0
75+	78.142,0	106.694,0	184.836,0
Jumlah/Total	5.360.827,0	5.317.148,0	10.677.975,0

Sumber: Sensus Badan Pusat Statistik (BPS), 2025

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kelompok usia yang termasuk dalam generasi milenial (29-44 tahun) dan Gen Z (13-28 tahun) merupakan dua kelompok dengan jumlah penduduk tertinggi yang didominasi oleh laki-laki. Jumlah generasi milenial dan Gen Z berdasarkan kedua gender (Laki-Laki atau perempuan) terdapat 5.713.938 jiwa. Artinya, kedua kelompok usia produktif di Daerah Khusus Jakarta hampir sepenuhnya didominasi oleh mereka. Semakin besar populasi generasi milenial dan Gen Z, maka semakin tinggi pula tingkat penggunaan internet. Hal ini dibuktikan melalui situs resminya BPS (2024),

mencatat jumlah penggunaan internet berikut klasifikasi alasan pengguna internet pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 2 Data Penetrasi Internet Daerah Khusus Jakarta, 2024

Kab/Kota	Persentase Penduduk yang Mengakses Internet menurut Tujuan Menggunakan Internet dan Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Persen)																					
	A		B		C		D		E		F		G		H		I		J			
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
Kep Senbu	89,64	88,76	22,53	12,08	18,75	21,77	57,10	70,64	33,20	42,03	9,47	5,21	64,74	82,54	7,17	11,85	20,75	34,61	17,01	15,01		
Jakarta Selatan	77,83	85,87	24,10	12,02	23,96	31,98	67,34	80,66	24,30	34,06	4,59	7,19	55,96	76,03	17,82	25,42	28,57	35,69	5,56	2,75		
Jakarta Timur	81,75	84,05	22,21	15,76	23,95	28,24	72,89	79,05	29,34	37,62	6,38	5,19	64,59	74,58	17,45	22,48	31,73	37,24	4,34	6,61		
Jakarta Pusat	86,26	80,81	19,86	12,35	23,35	24,80	67,78	73,69	18,93	29,71	6,71	5,12	58,66	82,92	13,56	23,99	24,37	28,33	3,23	4,91		
Jakarta Barat	74,05	83,06	20,81	10,79	20,83	23,32	76,26	74,83	25,49	28,99	7,34	6,32	62,09	75,98	19,74	26,00	27,12	30,03	2,53	5,58		
Jakarta Utara	72,55	80,51	19,98	10,99	13,11	20,26	62,76	75,45	20,19	27,39	3,97	4,95	47,54	82,74	11,35	21,37	14,14	29,30	4,12	5,86		
DKI Jakarta	77,87	83,34	21,73	12,61	21,34	26,19	70,35	77,28	24,91	32,32	5,86	5,86	58,75	77,36	16,75	23,91	26,37	33,02	4,06	5,25		

Sumber: BPS, 2024. Ket: (A) Mendapat Informasi/Berita; (B) Proses Pembelajaran; (C) Mengirim/Menerima Email; (D) Media Sosial; (E) Pembelian Barang/Jasa; (F) Penjualan Barang/Jasa; (G) Hiburan; (H) Fasilitas Finansial; (I) Informasi Barang/Jasa; (J) Lainnya.

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas penduduk di Daerah Khusus Jakarta dengan persentase tertinggi yang mengakses internet menurut tujuan penggunaannya adalah untuk mendapatkan informasi atau berita. Sementara itu, tujuan pengguna internet kedua adalah untuk mengakses media sosial. Temuan ini semakin memperkuat fenomena yang menjadi fokus dalam penelitian ini, khususnya generasi muda dalam menggunakan media sosial berpotensi menjadi sumber informasi dan inspirasi.

Konektivitas yang tinggi ini membuat mereka sangat rentan terhadap pengaruh lingkungan sosial, termasuk *herd mentality*. Dikutip dari buku “*Teacher’s Guide: Herd mentality Online*” bahwa fenomena *herd mentality* mengacu pada kecenderungan orang untuk berpikir dan berperilaku serupa dengan kelompok lainnya. Manusia memiliki kecenderungan besar untuk meniru perilaku

orang lain, terutama ketika banyak orang melakukan hal yang sama persis (Packets, n.d.).

Dugaan adanya indikasi bahwa media sosial menjadi salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya pengaruh perilaku sosial seseorang, baik bersifat positif (sebagai penyemangat) maupun negatif (beban mental atau tekanan sosial). Seperti dalam studinya, Sonya mengungkapkan bahwa Generasi Z cenderung mengalami kecemasan ketika respons terhadap prestasi mereka tidak seperti yang diharapkan, sehingga mereka lebih fokus pada citra mereka yang dibangun daripada pengembangan profesional mereka yang sebenarnya. Selain itu, mengandalkan validasi sosial dapat mempengaruhi kesejahteraan mental. Perasaan rendah diri atau kurang merasa puas dapat muncul ketika membandingkan diri dengan rekan yang tampaknya lebih sukses di media sosial. Akibatnya, hal ini dapat mengurangi rasa percaya diri dan kepuasan kerja generasi Z (Sagala, 2025).

Kepercayaan terhadap media dimaknai sebagai rasa ketergantungan individu terhadap informasi yang disampaikan oleh media, bersedia mengambil tindakan meskipun ada risiko karena percaya informasi tersebut, serta meyakini bahwa informasi yang disampaikan itu benar dan dapat diandalkan. Masyarakat Indonesia lebih suka berkelompok secara formal maupun informal, (Mansyur & Suhana, 2023).

Konteks *herd mentality* pada ranah media sosial terbukti memiliki efek perilaku berkelompok bagi penggunaannya. Semakin banyak orang yang memercayai pesan di media sosial, semakin banyak yang terlibat untuk bergabung

dengan massa (Lee et al., 2021). Tekanan untuk berkelompok dan diterima oleh teman sebaya dapat membuat seseorang merasa perlu mengambil keputusan yang sama dengan teman-temannya, termasuk dalam hal pemilihan karier meskipun tidak selalu negatif, tekanan ini dapat mengabaikan minat dan bakat yang dimiliki seseorang (Aryani et al., 2024).

Melansir dari CNBC Indonesia, survei yang dilakukan oleh Morning Consultant (2023), sekitar 57% generasi Z di Amerika Serikat (AS) mengaku ingin menjadi influencer karena meningkatnya popularitas TikTok, Instagram, dan YouTube yang menciptakan kelas profesi baru, yaitu *content creator*. Dikatakan juga bahwa semakin banyak generasi muda yang beralih untuk menjadi influencer dan berwirausaha, namun persepsi dalam bahwa kedua jenis karier tersebut hanya sebagai bagian dari daya tarik media sosial, namun tidak menjamin profesi tersebut bertahan selamanya (Salsabilla, 2023). Ketidaksesuaian antara minat dan pekerjaan yang dipilih dapat menimbulkan tekanan mental yang signifikan, bermanifestasi dalam bentuk ketidakpuasan kerja dan penurunan semangat (Aryani et al., 2024)

Di sisi lain, motivasi individu juga memegang peranan penting baik internal (berasal dari dalam diri) dan ekstrinsik (berasal dari luar diri) yang mendorong seseorang dalam memilih jalur karier tertentu. Apabila individu memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih semangat dan bergairah terutama dalam mencari pekerjaan. Motivasi, pengetahuan, kepribadian, dan kemampuan seseorang, berperan penting dalam proses pemilihan karier, yang merupakan keputusan untuk memilih suatu jabatan yang sesuai dengan harapan (Adyastri et

al., 2021). Fenomena ini didukung oleh studi literatur yang menunjukkan bahwa faktor utama yang memiliki keterkaitan dengan pengambilan keputusan karier, terdiri atas faktor internal (kemandirian, *girt* dan *gender*, hubungan otonomi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional) dan faktor eksternal (kontribusi dan peran pola asuh orang tua, teman sebaya, konformitas, layanan bimbingan kelompok, dan lingkungan (Herlovina, 2023).

Pemilihan karier merupakan salah satu hal terpenting dalam siklus kehidupan manusia, karena apa yang diputuskan nya sekarang akan mempengaruhi keberhasilan kariernya di masa yang akan datang, riset terdahulu banyak menganalisis pengaruh pemilihan karier ditinjau dari faktor tradisional, yaitu faktor internal; kepribadian dan faktor eksternal; orang tua, kelompok pertemanan, faktor ekonomi (Halim, 2024). Dalam praktik Manajemen SDM, penting bagi perusahaan dan para praktisi *Human Resources* untuk memahami dinamika ini agar mampu merancang strategi manajemen talenta yang selaras dengan karakteristik generasi muda. Jika keputusan karier dipengaruhi oleh tren sesaat, maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menarik secara citra saja, tetapi juga mampu mempertahankan dan mengembangkan potensi karyawan secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan latar belakang diatas, penelitian ini menjadi penting untuk dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi pengaruh antara *herd mentality* dan motivasi individu di media sosial berdasarkan tren dapat memengaruhi keputusan pemilihan karier kedua generasi muda. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Herd mentality***

dan Motivasi Individu di Media Sosial Terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)”.

1.2. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh secara parsial *herd mentality* di media sosial terhadap pemilihan karier berbasis tren generasi milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)?
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial motivasi individu di media sosial terhadap terhadap pemilihan karier berbasis tren generasi milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)?
3. Bagaimanakah pengaruh secara simultan *herd mentality* dan motivasi individu di media sosial terhadap pemilihan karier berbasis tren generasi milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan indikator rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial *herd mentality* di media sosial terhadap pemilihan karier berbasis tren generasi milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ).
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi individu di media sosial terhadap pemilihan karier berbasis tren generasi milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ).

3. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara *herd mentality* dan motivasi individu di media sosial terhadap pemilihan karier berbasis tren generasi milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ).

1.4. Kebaruan Penelitian

Novelty atau unsur kebaruan penelitian sangat penting digunakan sebagai tolok ukur suatu karya ilmiah. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini, diantaranya:

1. Peneliti terdahulu dalam Ririn (2018) yang mengungkapkan bahwa motivasi, promosi, dan lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan mahasiswa baru AKPAR di Universitas Pertiwi (Ekawati, 2018).
2. Penelitian Rahmania et al (2025) tentang konformitas teman sebaya dan minat karir dalam keputusan memilih program studi Pendidikan Akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya terdapat pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan memilih program studi Pendidikan Akuntansi (Rahmania et al., 2025).
3. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryani et al., (2024) tentang pengaruh konformitas teman sebaya terhadap ketepatan pemilihan karier peserta didik kelas X di SMK Muhammadiyah 1 Sleman. Hasil penelitian (Aryani et al., 2024) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikansi antara konformitas teman sebaya dengan ketepatan pemilihan karier.

4. Senada dengan penelitian tersebut, Afifah et al., (2024) juga memiliki pendapat yang sama bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas teman sebaya terhadap pementapan pemilihan karir lanjutan siswa (Afifah et al., 2024).
5. Penelitian Luthfiyyah (2025) juga menunjukkan hasil yang serupa tentang adanya hubungan positif antara dukungan sosial teman sebaya dan minat belajar terhadap pemilihan karier peserta didik kelas XI di SMA Negeri 1 Driyorejo (Luthfiyyah, 2025).
6. Penelitian Nurhalisa & Yuniarta (2020) menunjukkan bahwa motivasi, persepsi, dan pertimbangan pasar kerja secara parsial berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik, sementara penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik (Nurhalisa & Yuniarta, 2020).
7. Pola serupa ditunjukkan pula pada penelitian Hanifah et al., (2025) bahwa motivasi, *self efficacy*, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan (Hanifah et al., 2025).
8. Penelitian Dewi & Suarya (2023) menunjukkan lingkungan teman sebaya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan karir pada remaja (Dewi & Suarya, 2023).
9. Berbanding terbalik dengan peneliti sebelumnya, hasil penelitian Ramadhan et al., (2025) terkait pengaruh persepsi, motivasi, minat, dan pengetahuan tentang pajak menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan terhadap

pilihan berkarir mahasiswa akuntansi dibidang perpajakan (Ramadhan et al., 2025).

10. Hal yang sama ditemukan pada penelitian Yanti & Triono (2024) tentang *herding*, *overconfidence*, *risk perception*, dan *personal financial needs*. Hasil dari penelitiannya menunjukkan adanya faktor *overconfidence*, *risk perception*, serta *personal financial needs* mempunyai pengaruh dengan keputusan investasi, sedangkan *herding* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan investasi (Yanti & Triono, 2024).
11. Mujianah et al., (2025) mengenai pengaruh literasi keuangan, *overconfidence*, *loss aversion*, dan *herding bias* terhadap keputusan investasi di indeks saham syariah Indonesia dalam perspektif bisnis Islam. Hasil uji parsial pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa literasi keuangan, *overconfidence*, *loss aversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investasi, sedangkan *herding bias* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keputusan investasi. Sementara secara simultan menunjukkan bahwa literasi keuangan, *overconfidence*, *loss aversion*, dan *herding bias* terhadap keputusan investasi (Mujianah et al., 2025).
12. Lalu, Khairunnisa & Satwika (2023) memiliki hasil yang serupa dimana koformitas dan determinasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan dengan pengambilan keputusan karir siswa SMA di sekolah berbasis pesantren (Khairunnisa & Satwika, 2023).

Berbeda dengan studi-studi sebelumnya yang fokus menyoroiti pengaruh teman sebaya, keluarga, atau faktor akademik, penelitian ini memiliki keterbaruan

tentang karier era digital yaitu dengan menempatkan media sosial sebagai media pembentuk pengambilan keputusan berdasarkan tren karier.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam konteks Manajemen SDM (pengambilan keputusan) yang mengintegrasikan pendekatan psikologis dan sosial karena belum banyak studi yang menggabungkan tema ini secara spesifik, khususnya dalam konteks *herd mentality* dan motivasi yang berbeda pada studi sebelumnya di mana mayoritas variabel ini diteliti secara terpisah dalam konteks investasi ataupun pemilihan jurusan di bangku perkuliahan.

Kemudian, target pada penelitian ini mengambil fokus pada dua generasi yaitu generasi Milenial dan Gen Z untuk membuktikan media sosial dan paparan tren sosial dalam mendukung variabel penelitian, dan lokasi penelitian di Daerah Khusus Jakarta, sehingga menjadi perbandingan geografis dibandingkan studi terdahulu (di sekolah atau universitas).

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritikal dan Akademis

Secara teoritis, penelitian terkait *herd mentality* dan motivasi pada pemilihan karier diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang mengapa individu cenderung mengikuti perilaku mayoritas, meskipun perilaku tersebut tidak selalu rasional atau optimal. Selain itu, hubungan indikator antara *herd mentality* dengan motivasi belum banyak dikaji secara bersamaan dan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang pengambilan keputusan, khususnya dalam konteks karier.

Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang dapat mendukung bagi penulis maupun pihak lain mengenai Pengaruh *Herd mentality* dan Motivasi Individu di Media sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta.

1.5.2. Manfaat Manajerial dan Praktikal

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh *Herd mentality* dan motivasi individu di media sosial terhadap pemilihan karier generasi milenial dan Gen Z berbasis tren. Selain itu, dapat meningkatkan kemampuan analisis kritis terhadap fenomena SDM modern yang terjadi di masyarakat, khususnya Jakarta.

b. Bagi Individu / Pencari Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ) dalam pemahaman diri dan pengambilan keputusan karier yang lebih bijak, bisa mempertimbangkan keputusan karier yang mereka yakini dipengaruhi oleh motivasi individu atau sekadar hanya ingin diakui oleh orang lain (*herd mentality*), sehingga mereka dapat lebih rasional dalam menentukan keputusan karier.

c. Bagi Perusahaan / Praktisi HRD

Penelitian ini membantu perusahaan menyesuaikan pendekatan kerja, budaya organisasi, dan pengambilan kebijakan sistem retensi untuk pengembangan karier yang selaras dan adaptif terhadap kebutuhan generasi muda.

d. Bagi Penulis Selanjutnya

Penelitian yang telah dibuat bermanfaat sebagai bahan referensi dan evaluasi bagi peneliti selanjutnya, terutama untuk penelitian lanjutan dengan variabel tambahan, populasi berbeda, atau metode pendekatan kualitatif.

1.6 Organisasi Skripsi

Berdasarkan indikator rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Mendeskripsikan tentang latar belakang, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan penelitian, kebaruan penelitian, serta manfaat penelitian baik secara teoritikal-akademik dan manajerial-praktikal, serta organisasi skripsi.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menjelaskan tentang berbagai teori yang membangun kerangka pemikiran terkait *herd mentality*, motivasi individu, dan pemilihan karier. Mendiskusikan konstruk yang menjadi fokus dalam penelitian, dan bagaimana hipotesa dibangun antara variabel *herd mentality* dan motivasi individu dengan pemilihan karier.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Mendiskusikan mengenai hal – hal tentang metode penelitian yang dipilih seperti desain penelitian, konteks penelitian, waktu dan tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil dari pengolahan data penelitian ini. Mendiskusikan tentang bagaimana hasil pengolahan data bisa membantu menjelaskan hipotesa yang dibuat. Terdiri dari

pemilihan asumsi klasik, validitas dan reliabilitas. Sehingga mencapai hasil dari pengolahan data berupa hasil hipotesa dari penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil akhir yang memuat kesimpulan dari penelitian yang diselesaikan dengan saran dan pernyataan batasan dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1. Tinjauan Dasar

Tinjauan dasar atau tinjauan pustaka adalah sebuah aktivitas untuk meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang telah dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik yang akan diteliti (Mahanum, 2021).

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dalam manajemen yang bertanggungjawab untuk membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan memberikan pengawasan kegiatan sumber daya manusia di suatu organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rian & Sardin (2022). Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Henry Simamora, MSDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus.

Henry Simamora dalam (Fachrurazi et al., 2021), terdapat empat tujuan dasar dalam MSDM, diantaranya : Tujuan Sosial : Bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

1. Tujuan Organisasional: Berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, dan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Tujuan Fungsional: Mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memberikan konsultasi yang berimbang terhadap peningkatan pengelolaan SDM yang kompleks.
3. Tujuan Pribadi: Mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Selain tujuan diatas Asrini et al., (2025) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki fungsi-fungsi utama yang mencakup (Asrini et al., 2025):

1. Perencanaan SDM, yaitu proses analisis dan penentuan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif di masa mendatang.
2. Rekrutmen dan seleksi, yaitu proses menarik dan memiliki individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Pelatihan dan pengembangan, yaitu meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan lebih baik.
4. Manajemen kinerja, yaitu melibatkan evaluasi sistematis terhadap kinerja individu dan tim guna memberikan umpan balik dan pengembangan.
5. Kompensasi dan tunjangan pengelolaan, yaitu sistem imbalan yang adil, kompetitif, dan mampu memotivasi karyawan.

6. Hubungan industrial, yaitu mengelola interaksi antara manajemen dan karyawan termasuk hubungan dengan serikat pekerja dan penyelesaian perselisihan.
7. Keselamatan dan kesehatan kerja menjamin bahwa lingkungan kerja aman dan sehat bagi seluruh karyawan.

2.1.2. *Herd mentality*

Herd mentality atau yang dikenal dengan perilaku kawanan merupakan individu yang melakukan tindakan impulsif tanpa adanya basis dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan individu lain secara masif berulang dapat menciptakan sebuah tren. Tren tersebut akan menyebar dan membuat individu mengalami gangguan pada psikologisnya dengan timbul rasa cemas atau biasa dikenal dengan *fear of missing out* (Phung & Nur, 2024).

Perilaku meniru atau mengikuti *tren* merupakan respon perilaku yang umum dimiliki oleh setiap individu. Namun, perilaku ini menjadi masalah bilamana sudah mengarah pada *herd mentality*. Umumnya, orang dengan kondisi *herd mentality* akan berperilaku ikut-ikutan terhadap apapun yang di sukai tanpa memperdulikan situasi lainnya. Kelompok karyawan, atau umum, perilaku ini dapat berkaitan erat dengan konsep diri yang dimiliki akibat pengaruh tugas perkembangan psikososialnya. Kelompok kaum produktif (remaja) yang akan menginisiasi kawanan tersebut, tidak hanya di tempat kerja hal lain juga akan mudah terjadi (Li, 2023).

Herd mentality atau mentalitas kawanan dalam dunia kerja atau kegiatan lain merujuk pada kecenderungan karyawan untuk mengikuti tindakan atau pendapat mayoritas dalam kelompok, tanpa mempertimbangkan secara kritis

apakah tindakan tersebut benar atau sesuai dengan nilai individu. Ini bisa berdampak negatif pada kinerja tim dan pengambilan keputusan, tetapi juga bisa positif dalam beberapa konteks (Abdurahman Kurdi, 2021).

Bila mentalitas kelompok terlibat dalam pengambilan keputusan, selalu ada risiko konsekuensi yang tidak diinginkan. Untuk mengurangi konsekuensi tersebut diperlukan pemeriksaan nilai-nilai dan keyakinan mendasar yang menciptakan kondisi bagi mentalitas kelompok, (Tatsuya Kameda, at.al. 2014) (Thakkar, 2024).

Bandura dalam (Hanum Pertiwi at.al. 2023), indikator *herd mentality* atau mentalitas gerombolan dalam teori pembelajaran sosial mencakup:

- a. Mentalitas: Kecenderungan individu untuk mengikuti tindakan atau keputusan orang lain, terutama dalam situasi yang tidak pasti.
- b. Kawan-an: Mudah terpengaruh oleh perilaku orang lain dengan mengabaikan penilaian pribadi atau informasi yang tersedia.
- c. Perilaku terencana: Kecenderungan individu untuk mengikuti tren yang sedang berkembang dalam pengambilan keputusan.
- d. Dampak: Kurangnya analisis independen sebelum membuat keputusan yang dapat menimbulkan efek positif maupun negatif.

Planned Behavior Theory oleh Ajzen (Agus Wibowo 2023:90). Tema utama dalam teori perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. 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.

Berdasarkan asumsi tersebut, teori ini awalnya disebut teori tindakan beralasan Ajzen & Fishbein, (Anjali Bhavan at.al. 2019). Menurut teori, sikap dan norma subyektif seseorang memengaruhi niat perilakunya. Niat perilaku seseorang kemudian mempengaruhi perilakunya. Sikap mengacu pada penilaian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari perilaku seseorang.

Norma subyektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan dari individu lain untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Niat mengacu pada faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Niat menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar upaya yang mungkin dia lakukan terhadap perilaku itu. Secara umum, semakin kuat niat untuk melakukan suatu perilaku, semakin besar kemungkinan seseorang untuk melakukan perilaku tersebut, Ajzen dalam (Qi Huang at.al. 2022).

Bandura (Xinjie Su, 2023), teori tindakan beralasan memiliki banyak keberhasilan penelitian. Madden, Ellen, dan Ajzen melaporkan bahwa teori tersebut telah banyak digunakan untuk memodelkan prediksi niat perilaku dan perilaku. Dalam sebuah meta-analisis, Sheppard, Hartwick, dan Warshaw mencatat bahwa teori tersebut memprediksi niat perilaku dan perilaku dengan cukup baik, dan berguna untuk mengidentifikasi di mana dan bagaimana mengubah perilaku individu.

Teori memahami insting kawanan (Paulus, 2024), naluri kawanan atau perilaku kawanan didefinisikan oleh kurangnya pengambilan keputusan yang independen, yang menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain. 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.

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 kekuatan gaib 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).

Mental Models Theory (Gilbert, 2023) dan (Wibowo 2023:78): 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).

Teori model mental meneliti bagaimana manajer menggunakan model mental untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan pilihan strategis mereka untuk mencapai misi, strategi, dan tujuan organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa organisasi yang lebih mampu membangun dan menggunakan model mental yang akurat dari lingkungan bisnis mereka akan lebih berhasil daripada organisasi yang tidak mampu melakukannya. Manajer yang memiliki pemahaman yang lebih lengkap dan lebih akurat tentang kapabilitas organisasi mereka dan prinsip-prinsip utama lingkungan bisnis mereka akan memiliki hasil kinerja yang lebih tinggi daripada manajer yang tidak memiliki pengetahuan semacam itu.

Konsep model mental memiliki sejarah panjang dan dapat ditelusuri kembali ke karya Kelvin, Boltzmann, dan Maxwell (Johnson-Laird, 2006) dan juga Craik (1943) dan Peirce (1931, 1958). Teori ini dapat diringkas dalam tiga prediksi utama: (1) orang biasanya membangun model mental dari apa yang mereka yakini benar; (2) orang biasanya membangun hanya satu model mental, bukan beberapa model mental; dan (3) orang cenderung mempertimbangkan data dan informasi serta membuat keputusan dan pilihan dari dalam satu model mental mereka. Orang membentuk model mental dari sistem yang rumit sehingga mereka dapat memahami apa isi sistem itu, bagaimana sistem itu bekerja, dan mengapa sistem itu bekerja.

Manajer tidak dapat sepenuhnya mengetahui dan memahami lingkungannya karena mereka memiliki kemampuan pemrosesan informasi dan sensorik yang terbatas. Untuk alasan ini, manajer menggunakan model mental yang

disederhanakan untuk memahami dan memahami dunia di sekitar mereka karya Cyert & March, 1992; March & Simon, 1958 dalam (Abdurahman Kurdi, 2021).

Model mental hanyalah representasi kognitif dari realitas dan bukan penggambaran mental dari realitas karya Kiesler & Sproull, 1982, (Abdurahman Kurdi, 2021). Meskipun model mental membantu organisasi memahami sejumlah besar informasi, mereka juga dapat menyebabkan kesimpulan, asumsi, dan tindakan yang salah. Model mental bersifat subyektif, sehingga organisasi yang berbeda dapat membuat representasi mental yang berbeda dari situasi dan informasi lingkungan yang sama. Penciptaan model mental yang berbeda tentang kumpulan informasi yang sama bahkan dapat terjadi dalam sebuah organisasi, (Gilbert, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, teori Bandura menjadi dasar utama pemilihan indikator yang paling tepat dalam topik penelitian ini karena secara menyeluruh menjelaskan bagaimana perilaku *herd mentality* terbentuk melalui pengaruh lingkungan sosial dan proses observasi. Sementara itu, teori-teori lainnya digunakan sebagai teori pendukung yang menjelaskan secara lebih spesifik aspek-aspek dalam indikator, seperti niat perilaku, norma sosial, insting, dan proses kognitif.

Faktor-faktor yang membentuk *herd mentality* dari sisi psikologis (Soewito, 2025), seperti:

1. Rasa kepastian dan keamanan

Dalam situasi yang penuh ketidakpastian, orang cenderung mencari kepastian dan keamanan. Bergabung dengan mayoritas memberi mereka perasaan bahwa mereka sedang berada dalam arah yang benar.

2. Teori sosial

Teori sosial mengajarkan kita bahwa orang belajar dengan meniru orang lain. Saat kita melihat orang lain melakukan sesuatu. Kita cenderung mengikuti jejak mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini adalah dasar dari *herd mentality* yang berdasar dalam keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka dengan meniru tindakan orang lain.

3. Tekanan sosial

Manusia cenderung takut akan konsekuensi sosial yang di dapat jika mereka melawan arus atau tidak sesuai terhadap respons dengan mengikuti apa yang dianggap sebagai norma atau keputusan mayoritas. Hal ini bisa berasal dari keluarga, teman-teman, atau masyarakat secara umum.

Meskipun *herd mentality* memiliki sisi psikologis yang terlihat kurang baik, namun *herd mentality* memiliki manfaat bagi individu, seperti membuat individu merasa terhubung dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Saat seseorang merasa tergabung dalam suatu kelompok, mereka cenderung lebih mendukung dan mengimbangi pendapat kelompok tersebut. Selain itu, *herd mentality* juga bisa mempercepat pengambilan keputusan, karena orang lebih cenderung ikut keputusan kelompok daripada berpikir sendiri terlalu lama terutama dalam situasi

darurat. *Herd mentality* juga dapat menciptakan rasa kebersamaan yang membantu menjaga ketertiban dan stabilitas di masyarakat (Spendelow, 2024).

Berdasarkan definisi faktor-faktor diatas, berikut ini strategi yang dapat diterapkan untuk membebaskan diri dari pengaruh *herd mentality* terutama dalam proses pengembangan diri (Toketemu Ohwovorirole, 2025):

1. Mengevaluasi apakah keputusan yang dilakukan mencerminkan diri sendiri atau dipengaruhi oleh faktor eksternal.
2. Menggunakan pola berpikir kritis dengan mencari tahu kebenaran dari opini mayoritas maupun tren yang sedang berkembang, serta pertimbangkan apa kelebihan dan kekurangannya sebelum mengambil keputusan, sehingga akan menghindari pengaruh *herd mentality* serta membuat pilihan yang lebih objektif.
3. Cari sudut pandang yang berbeda dari orang-orang yang memiliki pemikiran, latar belakang, dan pengalaman yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai topik dan menghindari pemikiran kelompok.

2.1.3. Motivasi Individu

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 atau kelompok bergerak untuk bertindak sesuatu, dalam mencapai tujuannya. Motivasi berasal dari orang tua, teman, sahabat, yang bisa meliputi pikiran, perasaan, hingga pengalaman di masa lalu yang dimiliki oleh 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. (Siti Wulandari Mamonto, 2022)

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:

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling* afeksi seseorang.
3. Motivasi akan di ransang karena adanya suatu tujuan.

Motivasi memiliki berbagai peranan penting dalam diri individu. Menurut (Siregar, 2020), fungsi motivasi individu dapat diuraikan menjadi:

- a. Mendorong untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak di capai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus di kerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus di kerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan membedakan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Faktor-faktor yang mendorong motivasi individu dipengaruhi oleh dua hal (Posen, 2025), sebagai berikut:

1. Faktor internal, seperti kebutuhan pribadi (misalnya dalam hierarki kebutuhan Maslow), nilai-nilai dan keyakinan hidup, minat dan bakat, tujuan pribadi, serta kepribadian.
2. Faktor eksternal, meliputi gaya kepemimpinan yang mendukung, sistem insentif dan penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang positif, serta hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja.

Menurut Sardiman dalam (Mujiono & Haryana, 2021), ciri-ciri seseorang memiliki motivasi yang tinggi, meliputi:

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan.

3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah.
4. Lebih senang bekerja secara mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
6. Dapat mempertahankan pendapatnya.
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah.

Karakteristik motivasi individu disebutkan oleh (Mujiono & Haryana, 2021), yaitu:

1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi.
2. Memilih tujuan yang realistis.
3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasilnya.
4. Senang bekerja sendiri dan senang bersaing mengungguli dari orang lain.
5. Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.

Motivasi secara umum memiliki tujuan untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu (Siregar, 2020). Sementara itu, melansir *Liputan6.com*, menurut (Laudia Tysara, 2022) terdapat enam manfaat motivasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi sebagai pengarah, yaitu mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Motivasi sebagai pendorong, yaitu timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
3. Motivasi sebagai penentu arah perbuatan, yaitu menentukan arah tindakan manusia ke arah yang akan dicapai.
4. Motivasi sebagai penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.
5. Motivasi sebagai penggerak, yaitu sebagai penentu cepat lambatnya suatu pekerjaan.
6. Motivasi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.

Herzberg dalam (Muflihin, 2023) mengemukakan indikator motivasi pada model teori dua faktor, yakni faktor motivasional dan faktor hygiene (pemeliharaan). Kedua faktor ini bersifat internal (dalam diri seseorang) dan eksternal (luar diri seseorang), meliputi:

1. Dorongan, yaitu sesuatu yang mendorong individu untuk semangat berprestasi dapat bersumber dari intrinsik dan bisa juga ekstrinsik, sehingga turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang.
2. Pekerjaan, yaitu keterlibatan individu dalam tugas yang memberikan tantangan.
3. Kesejahteraan, yaitu rasa aman dan kenyamanan psikologis dalam merancang pilihan masa depan.
4. Kepuasan, yaitu rasa puas atas keberhasilan, pengakuan, dan kemajuan karier.

2.1.4. Pemilihan Karier

Pengertian karier menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan,

pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Selain itu, *The Belance* 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).

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. Dalam Teori Roe menguraikan unsur pemilihan karier, sebagai berikut:

1. Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan temperamen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap.

2. Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan, termasuk ras maupun gender.
3. Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (*satisfaction*) dan kekecewaan (*frustration*), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.
4. Pola Tenaga Psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat. Hal ini serupa dengan konsep *canalization* (penyaluran tenaga psikis), yaitu bagaimana perhatian atau dorongan psikologis diarahkan pada objek atau tujuan tertentu.
5. Pemuasan kebutuhan sangat menentukan kuat tidaknya dorongan dalam pencapaian individu saat menjalankan tugas.

Selain teori Roe, teori pemilihan karier Hoppock memiliki sepuluh pokok pemikiran yang menjadi dasar pilihan yang tepat dalam memilih karier, diantaranya adalah:

1. Pilihan pekerjaan dipilih untuk memenuhi kebutuhan fisik (meliputi makan, minum, pakaian, tempat tinggal) dan psikis (meliputi rasa ingin dihargai, dan dihormati) karena respons individu terhadap kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap arah pemilihan karier individu.

2. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang kuat akan status dan penghargaan dari orang lain memiliki kecenderungan akan berusaha mengejar kedudukan yang paling diinginkan.
3. Pekerjaan atau jabatan tertentu akan dipilih seseorang untuk pertama kali ia menyadari bahwa pekerjaan itu dapat membantunya dalam memenuhi kebutuhannya.
4. Kebutuhan yang timbul mungkin bisa diterima secara intelektual yang diarahkan pada tujuan tertentu.
5. Pilihan pekerjaan akan lebih tepat jika individu mampu menilai apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya, yang dipengaruhi oleh pemahaman diri, informasi pekerjaan, dan penalaran yang baik.
6. Informasi tentang kondisi pribadi penting karena membantu individu untuk menyadari keinginan dan potensi dirinya, sehingga dapat memilih pekerjaan yang paling sesuai.
7. Informasi tentang pekerjaan membantu individu dalam menilai kecocokan dan potensi kepuasan kerja. Informasi ini berupa:
 - a. Karakteristik pekerja: Kemampuan, nilai-nilai pekerjaan dan tipe pekerjaan, serta gaya bekerja yang memengaruhi motivasi dan kinerja.
 - b. Persyaratan pekerja: Keterampilan dasar dan lintas fungsi, pengetahuan, serta pendidikan yang dibutuhkan.
 - c. Pengalaman: Pelatihan, masa kerja, dan lisensi khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

- d. Spesifikasi pekerjaan: Pengetahuan, keterampilan, tugas, kewaiban, serta alat yang digunakan.
 - e. Karakteristik pekerjaan: Informasi pasar kerja, prospek lowongan pekerjaan, dan sistem upah.
8. Kepuasan pekerjaan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu. Selama keduanya seimbang, maka individu cenderung menetap pada pekerjaannya.
 9. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi suatu kebutuhan saat ini atau dimasa yang akan datang.
 10. Pilihan pekerjaan akan selalu berubah apabila seseorang yakin perubahan itu akan lebih baik untuk memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya, menurut Darwin Harahap (2019), faktor-faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan dalam memilih karier, yaitu:

1. Faktor genetik atau 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.
4. Keterampilan.

Sementara, menurut Triendiati dalam Luthfiyyah (2025), faktor yang memengaruhi pemilihan karier terdiri dari faktor internal seperti jenis kelamin, kepribadian, minat, bakat, dan kecerdasan, serta faktor eksternal yang dipengaruhi oleh teori belajar sosial, termasuk pengaruh orang tua, guru, teman, dan masyarakat (Luthfiyyah, 2025).

Dalam studinya, (Chandra Yudistira, 2024) mengungkapkan sejumlah manfaat dan tujuan mengapa keterampilan pengambilan keputusan karier penting dimiliki oleh generasi muda:

1. Untuk membantu individu menemukan tujuan hidup. Karier yang sesuai minat dan kemampuan dapat memberikan rasa kebermanaan dan tujuan hidup bagi generasi muda.
2. Untuk meningkatkan motivasi dan prestasi belajar. Ketika generasi muda memiliki tujuan karier yang matang, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar dan mencapai prestasi yang tinggi. Usaha dan perilakunya menjadi lebih terarah dan fokus pada tujuan karier yang dicita-citakan.
3. Untuk mempersiapkan mereka pada dunia kerja. Pengambilan atau pemilihan keputusan karier yang tepat membantu individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Mereka akan fokus memilih dan mengasah keterampilan yang akan menunjang kariernya di masa mendatang, khususnya untuk memenuhi tuntutan kariernya.
4. Untuk meningkatkan kesehatan mental. Memilih karier yang tepat dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kebahagiaan generasi muda, serta mengurangi stres dan kecemasan berlebih.

John Holland dalam (Amalya et al., 2025), indikator untuk mengukur variabel pemilihan karier, meliputi:

1. Kepribadian, yaitu memiliki kepribadian mampu menyesuaikan sikap, perilaku, dan pola pikirnya terhadap tuntutan perubahan pola lingkungan

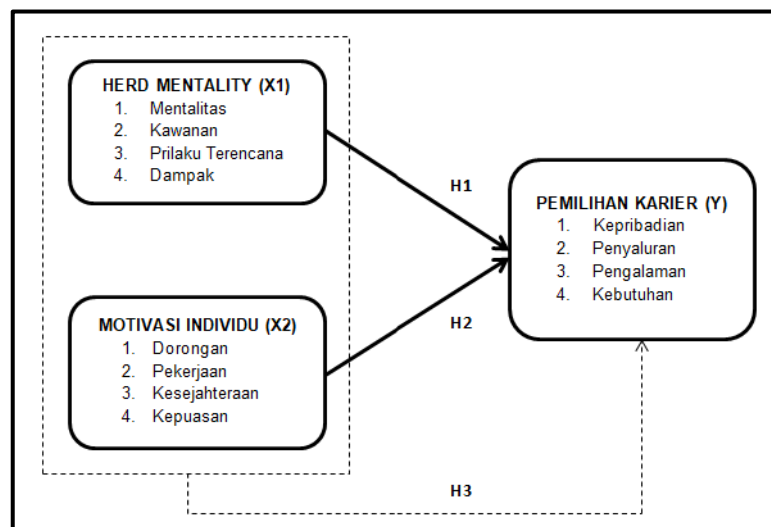
kerja. Selain itu, cara individu berkomunikasi merupakan cerminan dari profesionalitasnya.

2. Penyaluran, yaitu pola tenaga psikis individu melalui pemanfaatan fasilitas informasi dalam memilih karier yang sesuai dengan minat dan potensinya.
3. Pengalaman, yaitu proses pembelajaran individu dari kejadian atau situasi yang dialami secara langsung, kemudian membentuk preferensi pilihan karier sesuai dengan pengalamannya.
4. Kebutuhan, yaitu pemenuhan kecocokan antara kebutuhan pribadi dan lingkungan kerja, terlihat dari upaya dalam membangun hubungan, memahami kemampuan diri, serta mengambil langkah terarah guna meraih tujuan karier.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah *herd mentality* dan motivasi individu. Pengambilan keputusan memilih karier merupakan suatu fokus penting yang harus ditentukan dalam hidup seseorang, terutama bagi generasi muda yang masih merintis karier. Keputusan ini seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *herd mentality* dan motivasi individu.

Kerangka Pemikiran *Herd mentality* dan Motivasi Individu Terhadap Pemilihan Karier



Gambar 2. 1 Model Penelitian Berdasarkan Definisi Operasional Variabel

2.3. Pembangunan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang hubungan antar-variabel yang akan diuji, dan tujuan penelitian adalah pernyataan yang menjelaskan apa yang ingin dicapai dalam penelitian (Waruwu et al., 2025). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda yang bersifat sementara, jika apa yang ada dalam hipotesis benar-benar terjadi, maka hipotesis penelitian terbukti, begitupun sebaliknya.

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa adanya perilaku mentalitas yang mendominasi pengambilan keputusan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hanum, et.al., (2023) menjelaskan bahwa *herding behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investasi, diikuti oleh variabel lainnya seperti *cognitive bias* dan *overconfidence bias* (Hanum Pertiwi et.al. 2023). Hal ini menunjukkan bahwa investor cenderung mengikuti pendapat kebanyakan orang ketika ingin mengambil keputusan berinvestasi tanpa adanya. Implikasi adanya media sosial sejalan pada penelitian Hasniati (2024) bahwa penggunaan media

sosial terhadap pemilihan karier terbukti berpengaruh positif signifikan (Halim, 2024). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan positif dan signifikan terhadap pemilihan karier individu.

2.3.1. Pengaruh *Herd mentality* terhadap Pemilihan Karier

Fenomena *herd mentality* merujuk pada kecenderungan individu yang hanya mengikuti arus dari lingkungan sekitar, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal tanpa mempertimbangkan keinginan yang sebenarnya mereka inginkan. Temuan penelitian mengenai *herd mentality* terhadap pengambilan keputusan belum banyak dikaji dalam konteks yang sama, tetapi terdapat beberapa penelitian yang serupa dengan penelitian ini.

Dalam era digital, seperti halnya media sosial dan teknologi informasi memperluas akses kita terhadap berbagai pilihan. Namun, dengan adanya peran media sosial yang memberikan banyak fleksibilitas kehidupan, dapat menciptakan kecemasan dan ketidakpastian, yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan (Aprilyanti et al., 2024).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Yoon (2022) terkait dampak sentimental media sosial dalam pembentukan perilaku kawanan investor, menunjukkan investor ritel memiliki pengaruh besar terhadap pengambilan keputusan investor ritel. Investor ritel cenderung mengikuti informasi yang dibentuk di media sosial, berbeda dengan investor institusi dan asing yang justru tidak menunjukkan hubungan positif terhadap AICA (*Abnormal Information Creation Activity*), (Yoon & Oh, 2022).

Sejalan dengan itu, (Dambanemuya et al., 2023) menegaskan bahwa terjadi pengaruh *herding* media sosial dalam pengambilan keputusan tidak selalu berdampak buruk, melainkan sangat bergantung pada siapa yang mereka tiru, misalnya pakar (*rational herding*), keputusan yang dihasilkan justru cenderung lebih baik dibandingkan keputusan secara acak (*irrational herding*). Selain itu, penelitian di Indonesia juga mendukung kecenderungan ini. Rahmania, et al., (2025) menunjukkan hasil yang positif adanya perilaku kawanan teman sebaya dan minat karir dalam pengambilan keputusan memilih program studi Pendidikan Akuntansi (Rahmania et al., 2025).

Berdasarkan hasil temuan tersebut, meskipun tidak dalam konteks pemilihan karier, namun tetap memiliki nilai dan prinsip pengambilan keputusan yang sama sehingga dapat diterapkan dalam konteks penelitian, terutama pada generasi muda seperti milenial dan Gen Z yang kerap mengikuti pilihan atau saran profesi berdasarkan tokoh figur publik yang berpengaruh bagi mereka di media sosial. Maka, dapat diasumsikan bahwa *herd mentality* yang terbentuk dari interaksi sosial, turut memengaruhi keputusan individu termasuk hal berkarier. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Terdapat Pengaruh Positif Signifikan secara Parsial antara *Herd Mentality* terhadap Pemilihan Karier.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Individu terhadap Pemilihan karier

Motivasi individu merupakan kekuatan pendorong di balik tindakan seseorang, terutama di kalangan generasi muda. (Ridwan & Raid Dera Pua Rawi,

2025) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sorong. Yhoga & Adolof (2025) meneliti pengaruh motivasi diri, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan kemampuan akademik hasilnya menunjukkan bahwa motivasi diri memiliki pengaruh positif dalam menentukan minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik (Pratama & Ngongo, 2025).

Penelitian lainnya ditunjukkan oleh (Hadiyati & Astuti, 2023) setidaknya terdapat empat faktor yang mempengaruhi pilihan karier siswa, yaitu kecerdasan dan bakat istimewa, minat karier dan latar belakang keluarga serta status sosial ekonomi yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik membentuk preferensi karier mahasiswa. Artinya, semakin kuat dorongan untuk memilih jalur karier, semakin tinggi konsistensi arah pengambilan keputusan yang diambil.

Senada dengan penelitian tersebut, (Fatimah et al., 2025) menegaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier adalah faktor internal (efikasi diri, motivasi, minat, keterampilan, dan persepsi pribadi, yang menjadi landasan psikologis dan emosional bagi individu dalam menentukan arah kariernya, serta faktor eksternal seperti dukungan keluarga, lingkungan sosial, peluang ekonomi, modal, dan kondisi pasar juga menjadi pendorong dalam mendukung pengambilan keputusan karier.

Dengan mempertimbangkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi individu merupakan variabel kunci dalam proses pemilihan karier,

khususnya pada generasi muda seperti milenial dan Gen Z. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Terdapat Pengaruh Positif Signifikan secara Parsial antara Motivasi Individu terhadap Pemilihan Karier.

2.3.3. Pengaruh *Herd mentality* dan Motivasi Individu terhadap Pemilihan Karier

Dalam konteks digitalisasi seperti saat ini, *herd mentality* dan motivasi individu merupakan dua faktor yang berbeda, namun keduanya dapat bekerja secara simultan atau bersamaan dalam memengaruhi pengambilan keputusan karier. *Herd mentality* mencerminkan pengaruh sosial dari luar diri individu, sedangkan motivasi berasal dari individu itu sendiri.

Planned Behavior Theory (Ajzen 1991; Agus Wibowo 2023) memberikan kerangka bahwa norma sosial dan kontrol diri serentak memengaruhi antara niat dan tindakan seseorang. Sementara teori motivasi (Mc Donald, Harwood & Wiley, dan Suntoyo) menyatakan bahwa keputusan karier akan lebih kuat ketika didorong oleh kebutuhan dan tujuan pribadi yang jelas.

Dengan demikian, meskipun individu mungkin terpengaruh oleh tren atau lingkungan (*herd mentality*), keputusan akhir tetap sangat bergantung pada seberapa besar motivasi internal yang dimilikinya. Interaksi antara dua faktor ini diyakini membentuk kualitas dan arah keputusan karier seseorang. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: *Herd Mentality* dan Motivasi Individu Berpengaruh Positif Signifikan secara Simultan terhadap Pemilihan Karier.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah *Model Saunders Research Onion* oleh Saunders dkk. (2007) dalam (UK Dissertation Writers, 2019). *Model Saunders Research Onion* menggambarkan bahwa penelitian dilakukan secara bertahap. Sama halnya mengupas bawang, dimulai dari lapisan terluar yaitu filsafat riset, kemudian berlanjut ke paradigma riset, strategi, metode penelitian (berupa pilihan penelitian, waktu yang digunakan, hingga mencapai bagian inti yaitu teknik dan prosedur penelitian). Setiap lapisan saling melengkapi dan penting untuk menjaga kredibilitas penelitian. Semua lapisan tersebut dijabarkan pada pendekatan berikut ini:

1. Filsafat riset terdiri dari tiga pendekatan, yaitu (a) Positivisme, berupa pengetahuan yang diperoleh melalui pengujian teori secara kuantitatif dan dapat direplikasi); (b) Realisme, berupa pengetahuan dapat direvisi melalui penelitian berkelanjutan dan metode baru); (c) Interpretivisme, berupa penekanan pada analisis kualitatif untuk memahami makna dan perbedaan manusia.
2. Paradigma riset, yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian berupa deduktif (dari teori ke data, menguji hipotesis, umumnya bersifat kuantitatif) dan induktif (dari data ke teori, membangun pemahaman baru, umumnya bersifat kualitatif).
3. Strategi riset, yaitu cara mengumpulkan data seperti eksperimen (uji hubungan kausal), survei (data besar untuk analisis statistik), studi kasus

(analisis mendalam kasus nyata), riset tindakan (pemecahan masalah spesifik), *grounded theory* (membangun teori dari data), etnografi (kajian budaya di lingkungan alami, dan riset arsip (analisis data atau dokumen yang sudah ada).

4. Metode riset, terdiri atas:

- a. Pilihan, seperti kuantitatif yang berkaitan dengan angka, pengukuran, dan kuantitas ataupun kualitatif berkaitan dengan data yang kaya termasuk opini dan deskriptif.
- b. Waktu, meliputi *cross-sectional* (mengamati pada satu waktu tertentu) dan longitudinal (mengamati dalam jangka waktu panjang).
- c. Teknik dan prosedur, mencakup pengumpulan dan analisa data terkait sampel, instrumen kuesioner, etika, dan lain-lain, harus sesuai dengan tahapan sebelumnya agar menghasilkan penelitian yang valid.

Berdasarkan rincian diatas, maka pendekatan yang digunakan dalam desain penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

No	Desain Penelitian	Pendekatan	
1	Filosofi riset	Positivism	
2	Paradigma riset	Deduktif	
3	Strategi riset	Survei (Kuesioner dengan skala likert)	
4	Metode riset	Pilihan	Metode Kuantitatif
		Waktu	<i>Cross-sectional</i>
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan dan Analisa Data
Sumber: Saunders, dkk. (2007) ; (UK Dissertation Writers, 2019)			

3.2. Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Daerah Khusus Jakarta (DKJ) sebagai pusat informasi, teknologi, dan budaya populer di Indonesia. Jakarta menjadi wadah utama distribusi tren digital dan menjadi indikator utama dalam perubahan perilaku generasi muda, khususnya dalam penggunaan media sosial. Dalam konteks pemilihan karier, media sosial turut andil besar dalam faktor yang menjadi pendorong seseorang untuk memilih profesi tertentu atas dasar tren sehingga menarik untuk dikaji dalam konteks preferensi karier dari sudut pandang yang berbeda antara kedua generasi muda.

Penelitian akan dilakukan secara online melalui media sosial, seperti Instagram, WhatsApp, dan TikTok. Dengan menggunakan media sosial, dapat dengan mudah menjangkau responden secara lebih efektif dan efisien untuk mendukung proses pengumpulan data dalam jumlah besar dalam waktu singkat. Sedangkan waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2025 hingga bulan Agustus 2025. Adapun profil responden dikelompokkan berdasarkan:

1. Nama Lengkap
2. Jenis Kelamin
3. Usia
4. Generasi
5. Domisili
6. Jenjang Pendidikan
7. Status Pekerjaan
8. Lama Bekerja

9. Pengalaman Mengambil Keputusan Karier (Data ini dikumpulkan melalui instrumen penelitian)

3.3. Waktu dan Tahapan Penelitian

Waktu penelitian di mulai pada bulan April 2025 sampai bulan Agustus 2025.

Tabel 3. 2 Matrix Waktu Penelitian

Bulan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal Penelitian																				
Masa Bimbingan																				
Pengambilan Data (Kuesioner)																				
Pengolahan dan Analisis Data																				
Penyelesaian Skripsi																				
Penyusunan Draft Artikel Ilmiah																				
Pengajuan dan Submit Artikel ke Jurnal																				
Diseminasi																				
Pengesahan Tugas Akhir																				

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Satuan Objek Penelitian

Data adalah sekumpulan informasi yang berupa fakta atau keterangan terhadap suatu pernyataan yang didapat dari hasil pengukuran atau pengamatan suatu variabel, seperti angka atau kata-kata. Oleh sebab itu, untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer adalah data yang didapatkan dari sumber atau objek utama melalui data hasil kuesioner dari rekap atas variabel X (*Herd mentality* dan Motivasi Individu), dan Y (Pilihan Karier).
2. Data Sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber tidak langsung atau informasi tambahan berupa literatur, studi pustaka, buku referensi, maupun internet sebagai data pendukung untuk melengkapi data yang mungkin kurang lengkap dari data primer pada penelitian ini.

Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner menggunakan skala likert 1-5 sebagai sarana pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan variabel X (*Herd mentality* dan Motivasi Individu), dan Y (Pemilihan Karier).
2. Kajian Pustaka, di mana penulis mencari dan mengumpulkan data-data ilmiah atau teori yang relevan dengan variabel X (*Herd mentality* dan Motivasi Individu), dan Y (Pemilihan Karier) dari sumber-sumber seperti jurnal, baik yang didapat melalui studi pustaka maupun internet.

3.4.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Secara umum, populasi merupakan wilayah dari keseluruhan objek penelitian. Menurut Sugiyono dalam (Darka, 2024), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

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). Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi milenial dan Gen Z yang berdomisili di Daerah Khusus Jakarta (DKJ) sekitar 5.713.938 jiwa, *Badan Pusat Statistik* (BPS, 2025).

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Putu, 2024), sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Syarat utama yang perlu diperhatikan dalam pengambilan sampel, apabila populasi penelitian dirasa cukup besar maka tidak mungkin seluruh populasi digunakan untuk penelitian dengan alasan karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan perhitungan sebagai berikut:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n = \text{Sampel}$

$N = \text{Populasi}$

$e = \text{Error level (tingkat kesalahan)}$

Menurut Sugiyono dalam (Imaroh & Marlana, 2022) teknik perhitungan sampel dalam rumus slovin memiliki ketentuan sebagai berikut:

- Nilai $e = 0,01$ (10%) jika populasi yang digunakan dalam jumlah besar.
- Nilai $e = 0,20$ (20%) jika populasi yang digunakan dalam jumlah kecil.

Oleh karena itu, peneliti menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 0,1 atau 10% dengan tingkat kepercayaan 90%. Berdasarkan rumus slovin diatas, berikut ini batas minimum perhitungan sampel diperoleh:

$$n = \frac{5.713.938}{1 + (5.713.938) (0,1)^2}$$

$$n = \frac{5.713.938}{1 + (5.713.938) (0,01)}$$

$$n = \frac{5.713.938}{1 + 57.139}$$

$$n = \frac{5.713.938}{57.140}$$

$n = 99,99$ disesuaikan oleh peneliti menjadi 100.

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini minimal sekitar 100 responden. Dalam pelaksanaan pengumpulan data, jumlah kuesioner yang

kembali dan layak diolah berjumlah 112 responden. Dengan demikian, jumlah sampel tersebut telah memenuhi batas minimum yang disarankan.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, teknik sampling yang penulis gunakan adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Darka, 2024) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel.

Berdasarkan teknik sampling tersebut, maka penulis memilih pendekatan *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana subyek yang dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan oleh peneliti (Subhaktiyasa, 2024).

Pemilihan sampel dilakukan karena penulis membutuhkan informasi yang diperoleh dari sasaran tertentu yang telah sesuai dengan kriteria pada penelitian ini. Teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan sampel kepada individu manapun berdasarkan kriteria usia tertentu, yang disengaja maupun tidak disengaja ditemui dan berdomisili di Daerah Khusus Jakarta (DKJ).

3.4.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

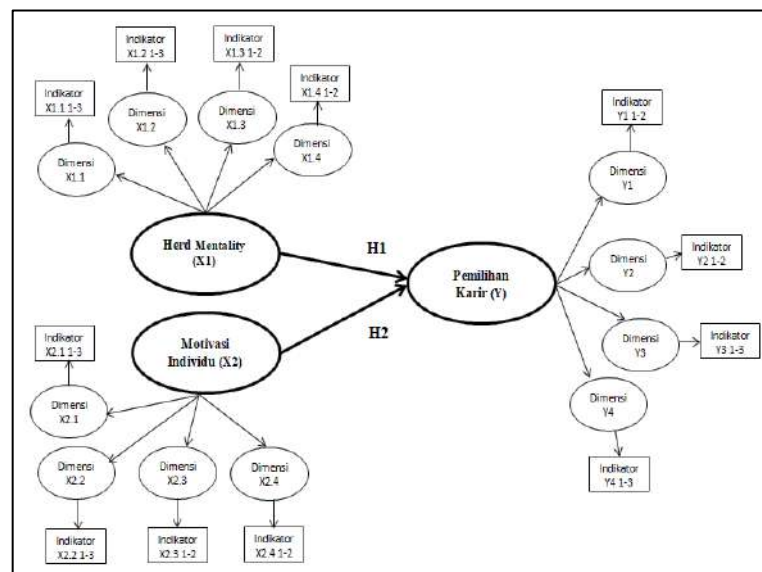
Penelitian ini memiliki 3 variabel yang terdiri atas dua jenis variabel bebas (independen) yaitu *Herd mentality* (X_1) dan Motivasi Individu (X_2), terhadap Pemilihan Karier (Y) sebagai variabel dependent (terikat). Variabel-variabel yang diukur akan dijabarkan ke dalam beberapa dimensi dan masing-masing dimensi mempunyai indikator. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai tolak

ukur menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
<i>Herd mentality</i> (X1)	Dimensi X1.1	3 (Tiga) Indikator	(Hanum Pertiwi & Panuntun, 2023)
	Dimensi X1.2	3 (Tiga) Indikator	
	Dimensi X1.3	2 (Dua) Indikator	
	Dimensi X1.4	2 (Dua) Indikator	
Motivasi Individu (X2)	Dimensi X2.1	3 (Tiga) Indikator	(Muflihin, 2023)
	Dimensi X2.2	3 (Tiga) Indikator	
	Dimensi X2.3	2 (Dua) Indikator	
	Dimensi X2.4	2 (Dua) Indikator	
Pemilihan Karier (Y)	Dimensi Y.1	2 (Dua) Indikator	(Amalya et al., 2025)
	Dimensi Y.2	2 (Dua) Indikator	
	Dimensi Y.3	3 (Tiga) Indikator	
	Dimensi Y.4	3 (Tiga) Indikator	

Tabel operasionalisasi variabel juga diturunkan dalam bentuk gambar berikut ini:



Gambar 3. 1 Model Operasionalisasi Penelitian

3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator X1

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, pada sub bagian ini menjelaskan tentang variabel, dimensi, dan indikator pada variabel X1 (*Herd mentality*) secara lebih fokus, yaitu:

1. Mentalitas terdiri dari 3 (tiga) indikator yang mengukur sejauh mana kecenderungan individu dalam mengikuti arus informasi/tren di media sosial.
2. Kawanannya terdiri dari 3 (tiga) indikator yang mengukur seberapa besar pengaruh kelompok sosial digital terhadap pola pikir dan tindakan individu.
3. Perilaku Terencana terdiri dari 2 (dua) indikator yang mengukur kemampuan individu dalam mengontrol aktivitas penggunaan mereka dalam menggunakan media sosial, tidak hanya mengikuti dorongan atau pengaruh dari luar.
4. Dampak terdiri dari 2 (dua) indikator yang mengukur kesadaran penggunaan dan reaksi terhadap informasi, yang bisa memengaruhi keputusan karier.

Tabel 3. 4 Dimensi dan Indikator *Herd Mentality*

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Mentalitas: Kecenderungan individu untuk mengikuti tindakan atau keputusan orang lain, terutama dalam situasi yang tidak pasti.	HM1.Saya cenderung mengikuti informasi yang sedang ramai dibahas di media sosial, meskipun belum saya telusuri secara mendalam.	(Hanum Pertiwi & Panuntun, 2023)
	HM2.Saya sering merasa perlu membuka media sosial agar tidak tertinggal informasi karier seperti orang lain.	
	HM3.Saya menggunakan aplikasi atau platform tertentu karena mayoritas teman saya juga menggunakannya	
Kawanan: Mudah terpengaruh oleh perilaku orang lain dengan mengabaikan penilaian pribadi atau informasi yang tersedia	HM4.Saya bergabung dalam grup lowongan kerja karena banyak teman saya juga tergabung di dalamnya.	
	HM5.Saya merasa informasi dari grup media sosial memengaruhi keputusan saya dalam memilih pekerjaan.	
	HM6.Saya mengikuti jejak karier orang lain yang saya lihat di media sosial karena mereka terlihat sukses.	
Perilaku Terencana: Kecenderungan individu untuk mengikuti tren yang sedang berkembang dalam pengambilan keputusan.	HM7.Saya mempertimbangkan tren karier yang ramai di media sosial sebelum membuat keputusan pribadi.	
	HM8. Saya merasa tidak nyaman jika saya memilih jalur karier yang berbeda dari teman-teman saya.	
Dampak: Kurangnya analisis independen sebelum membuat keputusan yang dapat menimbulkan efek positif maupun negatif.	HM9. Saya pernah memilih arah karier karena ingin menjadi bagian dari komunitas atau tren tertentu.	
	HM10. Opini mayoritas di media sosial memengaruhi cara saya memandang pilihan karier tertentu.	

3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator X2

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, pada sub bagian ini menjelaskan tentang variabel, dimensi, dan indikator pada variabel X2 (Motivasi Individu) secara lebih fokus, yaitu:

1. Dorongan terdiri dari 3 (tiga) indikator untuk mengukur seberapa besar pengaruh media sosial menjadi pemicu atau sumber inspirasi dalam membentuk karier individu.
2. Pekerjaan terdiri dari 3 (tiga) indikator untuk mengukur preferensi dan nilai-nilai individu terhadap pekerjaan (apakah berdasarkan kebutuhan, harapan masa depan, atau tren digital).
3. Kesejahteraan terdiri dari 2 (dua) indikator untuk mengukur persepsi individu terhadap hubungan antara pilihan karier dan kesejahteraan hidup jangka panjang.
4. Kepuasan terdiri dari 2 (dua) indikator untuk mengukur sejauh mana tingkat kepuasan individu terhadap motivasi yang muncul dari pengaruh media sosial.

Tabel 3. 5 Dimensi dan Indikator Motivasi Individu

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Dorongan: Kekuatan untuk mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju tujuan tertentu.	MI1. Dorongan dalam memilih pekerjaan berasal dari keinginan pribadi untuk berkembang.	(Muflihini, 2023)
	MI2. Informasi atau saran dari orang lain di media sosial sering memengaruhi pilihan kerja saya.	
	MI3. Kisah sukses dari	

	<i>content creator</i> di media sosial menjadi motivasi saya dalam membangun karier.	
Pekerjaan: Serangkaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan seseorang dengan tujuan agar mendapatkan penghasilan.	MI4. Saya yakin media sosial adalah sarana penting untuk menemukan peluang karier yang lebih baik.	
	MI5. Memiliki pekerjaan lebih penting bagi saya daripada mempertimbangkan jenis pekerjaannya.	
	MI6. Saya yakin bahwa pekerjaan saya saat ini bisa memberikan masa depan yang lebih baik.	
Kesejahteraan: Keadaan dimana individu mengalami kondisi fisik, mental, dan sosial yang optimal.	MI7. Informasi dan motivasi di media sosial membantu saya merancang masa depan karier yang sejahtera.	
	MI8. Saya percaya bahwa karier yang sesuai pilihan saya dapat mendatangkan kesejahteraan.	
Kepuasan: Respons emosional atau kognitif positif di mana harapan atau kebutuhan merasa terpenuhi.	MI9. Saya merasa termotivasi secara pribadi setelah melihat postingan karier di media sosial.	
	MI10. Kepuasan dalam memilih karier bagi saya lebih penting dibanding sekadar mengikuti tren.	

3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Y

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, pada sub bagian ini menjelaskan tentang variabel, dimensi, dan indikator pada variabel Y (Pemilihan Karier) secara lebih fokus, yaitu:

1. Kepribadian terdiri dari 2 (dua) indikator untuk mengukur sejauh mana aspek kepribadian yang mendukung kesuksesan dalam pengambilan keputusan karier, seperti kemampuan menyesuaikan diri dan keterampilan komunikasi.

2. Penyaluran terdiri dari 2 (dua) indikator untuk mengukur sejauh mana persepsi individu terhadap luasnya saluran karier di era digital dan mengidentifikasi kesiapan generasi milenial dan Gen Z dalam menghadapi dunia kerja yang semakin ketat dan kompleks.
3. Pengalaman terdiri dari 3 (tiga) indikator untuk mengukur prespektif individu terhadap efektivitas media sosial dan peran pengalaman (baik maupun buruk) sebagai media pembelajaran dan pengembangan diri.
4. Kebutuhan terdiri dari 3 (tiga) indikator untuk mengukur seberapa besar fungsi media sosial dalam memenuhi kebutuhan individu, baik dari sisi informasi, motivasi, hingga peluang karier, bukan hanya sebagai hiburan saja.

Tabel 3. 6 Dimensi dan Indikator Pemilihan Karier

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Kepribadian : Mencakup minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (<i>satisfaction</i>) dan kekecewaan (<i>frustration</i>), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.	PK1.Saya percaya kemampuan menyesuaikan diri, sangat penting dalam membangun karier masa depan.	(Amalya et al., 2025)
	PK2. Saya menilai cara seseorang berinteraksi di media sosial bisa mencerminkan kesiapannya dalam berkarier.	
Penyaluran: Perhatian atau dorongan psikologis diarahkan pada objek atau tujuan tertentu.	PK3.Saya percaya bahwa saat ini tersedia banyak jenis pekerjaan yang bisa dipilih oleh generasi muda.	
	PK4.Saya yakin bakat saya dapat	

	berkembang melalui fasilitas digital untuk mendukung karier saya.	
Pengalaman: Pembelajaran dan wawasan yang diperoleh individu dari interaksi mereka dengan lingkungan	PK5. Semakin sering saya menjelajahi media sosial, semakin banyak ide dan peluang kerja yang saya temukan.	
	PK6. Pengalaman pribadi memengaruhi saya dalam menentukan arah karier saat ini.	
	PK7. Kemampuan saya dalam menggunakan media sosial menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan.	
Kebutuhan: Dorongan fundamental atau kondisi psikologis yang dicari individu.	PK8. Media sosial sangat saya andalkan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan saya.	
	PK9. Saya menggunakan media sosial untuk membangun koneksi profesional dan mempromosikan diri.	
	PK10. Saya yakin dengan aktif dan bijak di media sosial bisa membantu saya mencapai tujuan karier.	

3.4.5. Teknik Analisis Data

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). Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Dalam bukunya, (Mintarti Indartini Mutmainah, 2024) mengatakan bahwa syarat untuk bisa menguji metode kuantitatif deskriptif dan regresi berganda, instrumen yang dapat diujikan oleh peneliti berupa:

1. Uji Instrumen Validitas

Suatu angket atau kuesioner dikatakan valid (sah) apabila pernyataan atau pertanyaan pada suatu angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila seseorang menjawab tidak setuju terhadap suatu pernyataan, maka beberapa waktu kemudian jika ia ditanya lagi untuk hal yang sama, jawabannya akan tetap sama seperti semula.

3. Uji Asumsi Klasik

Terpenuhinya asumsi klasik dilakukan sebagai syarat bisa menggunakan persamaan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terbagi atas:

a. Uji Normalitas

Sebagai salah satu uji statistik parametrik, maka analisis regresi berganda dapat dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis berdistribusi normal. Normalitas data dapat diukur dengan test *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit* dengan kaidah keputusan jika signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%), maka dapat dikatakan data tersebut normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua

variabel yang menjelaskan dalam model-model regresi. Jika variabel-variabel yang menjelaskan berkorelasi satu sama lain, maka akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruhnya masing-masing. Ada tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar pengambilan keputusan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas, yaitu :

1. Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau VIF ≥ 10 , maka terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah suatu model penelitian terjadi heteroskedastisitas, dapat dilakukan uji dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terkait dengan variabel bebas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun analisis regresi linear berganda terbagi menjadi:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:206) dalam Gusti & Tukimin (2021), uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

2. Uji Anova (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013) dalam Irawan & Etna (2018), koefisien determinasi (R^2) adalah alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV 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).

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah generasi milenial dan generasi Z yang berada di wilayah Daerah Khusus Jakarta (DKJ) yang pernah atau sedang mengambil keputusan terkait karier mereka kedepannya. Memilih jurusan untuk program studi di bangku sekolah maupun di perkuliahan, akan berdampak juga pada pemilihan karier mereka setelah lulus menempuh pendidikan. Berdasarkan 112 data responden yang sudah peneliti rampungkan pelaksanaan penyebaran kuesioner online, karakteristik responden yang diperoleh ialah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner, peneliti mendapatkan data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

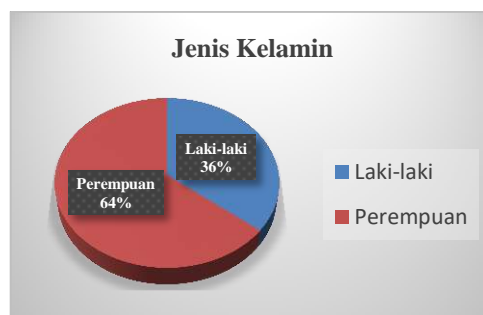
Tabel 4. 1 Profil Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	40	0.36

Perempuan	72	0.64
Total	112	1.00

Sumber: Hasil Kuesioner 2025

Tabel 4.1 merupakan jenis kelamin responden Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta, diketahui bahwasannya responden laki-laki sebanyak 40 orang (36%) dan perempuan sebanyak 72 (64%). Maka, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin yang dominan terjadi pada perempuan. Untuk lebih jelasnya jenis kelamin responden dapat dilihat dalam gambar diagram berikut:



Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2025

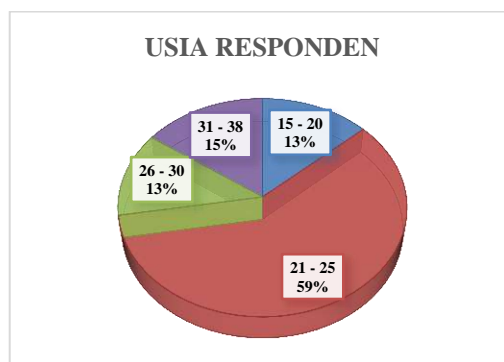
b. Usia Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, peneliti mendapatkan data responden berdasarkan kategori usia, sebagai berikut:

Tabel 4. 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

Sumber: Hasil Kuesioner 2025



Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2025

Tabel dan gambar 4.2 merupakan data usia responden Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta 112 responden menunjukkan 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).

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari 112 responden diketahui bahwa usia 15-20 tahun sebanyak 15 orang (13%), usia 21-25 tahun sebanyak 66 orang (59%), usia 26-30 tahun sebanyak 14 orang (13%), usia 31-38 tahun sebanyak 17 orang (15%). Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya usia dominan terjadi pada generasi Z usia 21-25 tahun.

c. Jenjang Pendidikan Responden

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

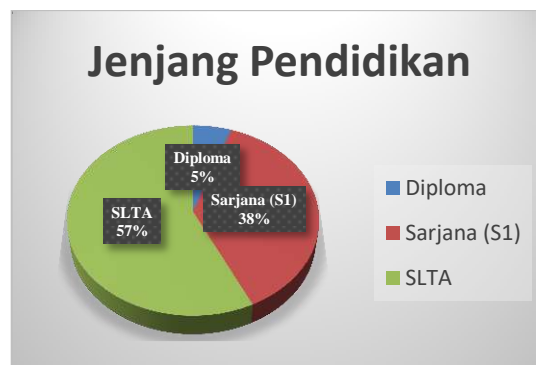
sebelumnya, dan mengasah kemampuan memecahkan masalah mereka jika mereka semakin terdidik, (Hartati at.al 2021).

Tabel 4. 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

Sumber: Hasil Kuesioner 2025

Tabel 4.3 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%. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:



Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2025

4.1.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif 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. 4 Deskriptif Statistik

		Statistics		
		<i>Herd mentality</i>	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

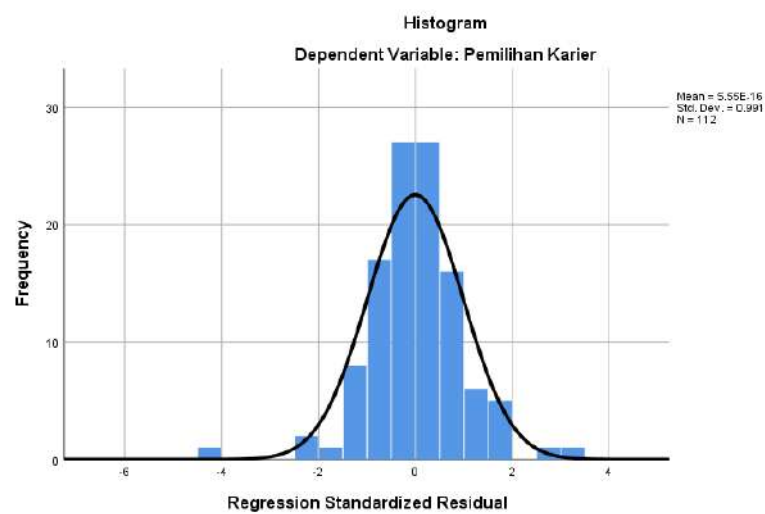
Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.4 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

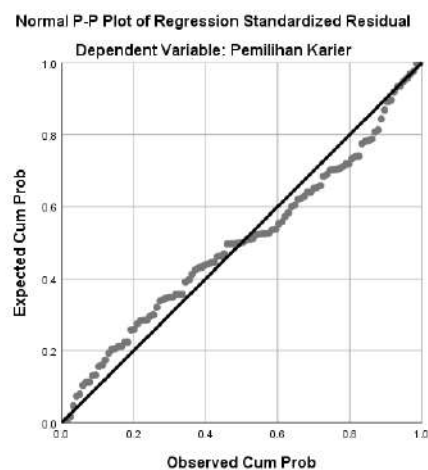
Khusus Jakarta keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

4.2. Asumsi Klasik

4.2.1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4. 4 Uji Normalitas Histogram
Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

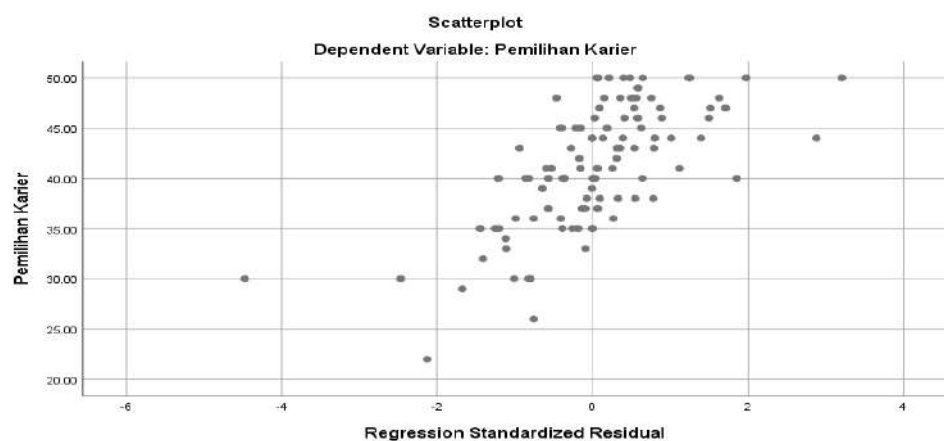


Gambar 4. 5 Normalitas P-P Plot
Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Gambar 4.4 dan 4.5 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).

4.2.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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 4. 6 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

4.3. Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Hasil Uji Validitas

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 4. 5 Uji Validitas Instrumen

<i>Herd mentality</i>		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

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.5 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.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

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 4. 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
<i>Herd mentality</i>	80.2500	115.306	.816	.852
Motivasi Individu	72.2500	130.171	.714	.777
Pemilihan Karier	70.4821	131.621	.777	.801

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Dari tabel 4.6 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 multikolinearitas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal (Janie, 2021).

4.4. Analisis Hipotesis

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4.7.

4.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk menguji pengaruh secara linear antara dua variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat), apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent, apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
<i>Constant</i>	8.514
<i>Herd mentality (X1)</i>	-0.18
Motivasi Individu (X2)	0.843

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda, untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara jelas terdapat pada tabel 4.15.

4.4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

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).

Koefisien korelasi mengacu pada tinggi rendahnya atau kuat lemahnya hubungan antara dua variabel atau lebih (Indartini & Mutmainah, 2024). Untuk mengukur hal tersebut, maka diperlukan interval koefisien sebagai acuan pengukuran tingkat hubungan tiap nilai antar variabel, yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 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.

Tabel 4. 9 Hasil Analisa Data Hubungan *Herd Mentality* (X1) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.097	5.75029

a. Predictors: (Constant), *Herd mentality*

b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.9 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 4. 10 Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.553	4.04693

a. Predictors: (Constant), Motivasi Individu

b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.10 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 4. 11 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 ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.743	.649	8.06341

a. Predictors: (Constant), Motivasi Individu, *Herd mentality*

b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.11 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.

4.4.3. Hasil Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh simultan pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada hasil *output* ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2265.263	2	1132.631	68.597	.000 ^b
	Residual	1799.728	109	16.511		
	Total	4064.991	111			

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

b. Predictors: (Constant), Motivasi Individu, *Herd mentality*

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.12 keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol (H_0). 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.

4.4.4. Hasil Uji T

Tabel 4. 13 Hasil Analisa Data Pengaruh *Herd Mentality* (X1) terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.252	2.224		14.951	.000
<i>Herd mentality</i>	.248	.069	.324	3.597	.000

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.13 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 4. 14 Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Individu (X2) terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

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

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.14 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 4. 15 Hasil Analisa Data Pengaruh *Herd Mentality* (X1) dan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

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

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel 4.15 nilai pengaruh *herd mentality* (X1) dan motivasi individu (X2) terhadap pemilihan karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus

Jakarta dengan rumus $Y = a + bX_1 + bX_2$, dengan hasil $Y = 8.514 + 0.018X_1 + 0.843X_2$, 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 alfa = 0.05 maka pengaruh motivasi individu terhadap pemilihan karier signifikan (Dwiyanto, 2023).

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian data secara parsial, hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh *Herd Mentality* terhadap Pemilihan Karier” generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ). Untuk membuktikan hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana yang terdapat pada tabel 4.9 dan 4.13.

Pada tabel 4.9 diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,324 dengan nilai determinasi (R Square) sebesar 10,5%, artinya kontribusi variabel independen (*Herd Mentality*) terhadap variabel dependen (Pemilihan Karier) adalah positif rendah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Meskipun kontribusinya masih tergolong rendah, namun karena hasilnya signifikan, maka tetap memiliki pengaruh dan relevan pada penelitian ini.

Hasil ini diperkuat oleh hasil uji T tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,248 untuk variabel *Herd Mentality* dengan nilai *P-value* (signifikansi) adalah 0.000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Artinya, nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa *herd mentality* memiliki pengaruh

satu-satuan terhadap pemilihan karier, maka semakin tinggi tingkat kecenderungan individu untuk mengikuti kelompok sosial atau suatu tren tertentu, maka semakin besar pula keinginan individu tersebut dalam memilih karier sesuai dengan pengaruh kelompok atau tren sosial yang diikuti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan demikian H1 (Hipotesis 1) diterima pada responden penelitian ini, artinya **“Terdapat Pengaruh Positif Signifikan secara Parsial antara *Herd Mentality* terhadap Pemilihan Karier”**.

Temuan ini sejalan dengan Teori Pembelajaran Sosial dari Bandura dalam (Hanum Pertiwi at.al. 2023) yang menjelaskan bahwa individu mudah terpengaruh oleh tindakan orang lain tanpa mempertimbangkan minat atau potensi dalam dirinya dan Teori Perilaku Berkelompok (*Planned Behavior Theory*) dari Ajzen dalam (Agus Wibowo 2023:90) bahwa norma sosial dapat memengaruhi niat atau tindakan yang akan dilakukan oleh seseorang.

4.5.2. Pembahasan Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian data secara parsial, hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Motivasi Individu terhadap Pemilihan Karier”. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana yang terdapat pada tabel 4.14 dan 4.10.

Pada tabel 4.10 bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746 dengan nilai determinasi (R Square) sebesar 55,7%, artinya kontribusi variabel independen (Motivasi Individu) terhadap variabel dependen (Pemilihan Karier)

adalah positif kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil tersebut juga diperkuat oleh hasil uji T tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,830 untuk variabel Motivasi Individu dengan nilai *P-value* (signifikansi) adalah 0.000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Artinya, motivasi individu memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karier, karena semakin kuat dorongan atau motivasi individu, semakin besar pula upaya yang dilakukan untuk mengejar karier.

Kesimpulannya bahwa dengan demikian H2 (Hipotesis 2) diterima pada responden penelitian ini, artinya **“Terdapat Pengaruh Positif Signifikan secara Parsial antara Motivasi Individu terhadap Pemilihan Karier”**. Dengan demikian, temuan ini memperkuat Teori Dua Faktor oleh Herzberg dalam (Muflihini, 2023) yang menekankan bahwa motivasi individu dipicu oleh keinginan untuk mencapai kepuasan kerja, kesejahteraan, dan pengembangan diri dalam pemilihan karier seseorang.

4.5.3. Pembahasan Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian data secara simultan, bahwa **“*Herd Mentality* dan Motivasi Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan terhadap Pemilihan Karier”**. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.11 dan 4.12.

Pada tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 74,3% artinya *herd mentality* (X1) dan motivasi individu (X2), secara bersama-

sama berkontribusi signifikan terhadap pemilihan karier (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji F atau Anova tabel 4.12 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 68,597 (lebih besar dari Ftabel 4,52) dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Artinya, terdapat pengaruh simultan antara kedua variabel independen (*Herd Mentality* dan Motivasi Individu) dengan variabel dependen (Pemilihan Karier).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **“*Herd Mentality* dan Motivasi Individu berpengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan terhadap Pemilihan Karier”**. Maka, H3 (Hipotesis 3) diterima, yang berarti pemilihan karier di media sosial pada generasi milenial dan Gen Z tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal (Motivasi Individu), tetapi juga adanya pengaruh tekanan kelompok sosial (*Herd Mentality*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian dan interpretasinya mengenai Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel *Herd Mentality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karier generasi milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ). 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.
2. Secara parsial, variabel Motivasi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karier generasi milenial dan Gen Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ). 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.
3. Secara simultan, variabel *Herd Mentality* dan Motivasi Individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karier dengan tingkat kontribusi yang sangat tinggi sebesar 74,3%.

Berdasarkan penjabaran kesimpulan diatas, secara garis besar menunjukkan bahwa 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.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis, sebagai berikut:

1. Bagi Generasi Milenial dan Gen Z di DKJ

Diharapkan agar generasi muda lebih reflektif dalam mengambil keputusan karier dengan mempertimbangkan dorongan internal (Motivasi Individu), bukan hanya mengikuti arus atau pengaruh kelompok sebaya (*Herd Mentality*). Meskipun *Herd Mentality* memberikan pengaruh positif, keputusan karier sebaiknya didasarkan pada penilaian pribadi terhadap minat, kemampuan, dan tujuan jangka panjang.

2. Bagi Praktisi Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran motivasi individu dalam menentukan pilihan karier. Oleh karena itu, diharapkan para institusi pendidikan dapat memperkuat program bimbingan dan konseling yang berfokus pada pengembangan motivasi intrinsik, pengenalan potensi diri, dan penyusunan perencanaan karier secara mandiri, serta tetap mewaspadaikan pengaruh lingkungan sosial yang bisa menyesatkan pilihan karier.

3. Bagi Pengembang Platform Media Sosial dan Profesional

Mengingat media sosial menjadi salah satu ruang yang turut membentuk *herd mentality* dan memengaruhi keputusan karier, disarankan agar platform media

sosial menyediakan konten dan fitur yang dapat membantu pengguna nya mengenai potensi diri dan peluang karier secara informatif dan edukatif, berupa kampanye kesadaran karier, fitur mentoring online, atau konten dari profesional yang berbagi pengalaman karier secara autentik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki batasan geografis (wilayah DKJ) dan fokus pada dua variabel utama. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian agar memperoleh gambaran yang lebih representatif secara nasional; mempertimbangkan menambah variabel lain seperti pengaruh keluarga, nilai budaya, atau persepsi terhadap kestabilan ekonomi dalam karier; serta melakukan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk menggali lebih dalam motivasi di balik keputusan karier yang tidak sepenuhnya tercermin dalam data kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman Kurdi. (2021). *The Effects of Herd Mentality on Behavior*. The Effects of Herd Mentality on Behavior Abdurhman Kurdi Department of Psychology Houston Baptist University. <http://dx.doi.org/10.15578/marina.v9i2.11907>
- Adyastri, K., Ernawati, R., Wigunawati, E., & Indonesia, U. K. (2021). *Peran Layanan Informasi Karier Terhadap Pemilihan Karier*. 2(2), 86–96.
- Afifah, S., Fitria, N., Saukani, S., & Irawan, E. (2024). Hubungan Konformitas Teman Sebaya Terhadap Pemantapan Pemilihan Karir Lanjutan Siswa. *Jurnal Fokus Konseling*, 10(2), 66–71. <https://doi.org/10.52657/jfk.v10i2.2437>
- Agus Wibowo. (2023). *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen* (Joseph Teguh Santoso (ed.); Pertama). Universitas STEKOM.
- Amalya, M., Putri, B. N. D., & Adison, J. (2025). Hubungan Tipe Kepribadian dengan Pemilihan Karir Peserta Didik di Fase F SMA Negeri 2 Kota Solok. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(2020), 566–573. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i2.2253>
- Andrew G. Harwood. (2022). Motivasi Individu. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* 10.
- Anjali Bhavan, Rohan Mishra, Pradyumna Prakhar Sinha, R. S. (2019). Investigating Political Herd Mentality: A Community Sentiment Based Approach. *Journal ACL Anthology*, Vol 6(No 12). <https://doi.org/10.18653/v1/P19-2039>
- Aprilyanti, S., Asbari, M., & Supriyanti, A. (2024). Manajemen FOMO : Analisis Kritis atas Buku Fear of Missing Out Karya Patrick J. Mcginnis. *Journal Of Information Systems And Managemens*, 03(05), 15–18. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i5.1069>
- Aryani, E., Nurbaiti, A. T., Hadi, A., & Rahmawati, E. (2024). Pengaruh Konformitas Teman Sebaya Terhadap Ketepatan Pemilihan Karier pada Peserta Didik SMK. *teraputik: jurnal bimbingan dan konseling*, 8(2), 124–131. <https://doi.org/10.26539/teraputik.823221>
- Asrini, S., Aponno, J. C., Negara, M. D., Asnawi, M., Wibisono, G., Nurhayati, Rahayu, S., & Prisilia Talakua. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. . Mandra Andrika Putra, S.E. (ed.)). Serasi Media Teknologi.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Persentase Penduduk yang Mengakses Internet menurut Tujuan Menggunakan Internet dan Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Persen) 2023*. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. <https://jakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTEwMSMy/persentase-penduduk-yang-mengakses-internet-menurut-tujuan-menggunakan-internet-dan-kabupaten-kota-di-provinsi-dki-jakarta.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (ribu jiwa) di Provinsi DKI Jakarta, 2025*. Badan Pusat

- Statistik Provinsi DKI Jakarta. <https://jakarta.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin--ribujiwa--di-provinsi-dki-jakarta--2025.html?year=2025>
- Chandra Yudistira. (2024). Pentingnya Pengambilan Keputusan Karir Pada Remaja. *Buletin KPIN*, 10(4).
- Dambanemuya, H. K., Wachs, J., & Emoke-Ágnes Horvát. (2023). Understanding (Ir)Rational Herding Online. *Cornell University*. <https://doi.org/10.48550/arXiv:2306.15684>
- Darka. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada Credit Union Bina Seroja, Jakarta. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 5129–5139. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>
- Dewi, L. A., & Suarya, L. M. K. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal P4I*, 3(4). <https://doi.org/10.51878/knowledge.v3i4.2654>
- Dwiyanto, A. (2023). Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya. *ResearchGate, Vol 1*(No 2), 1–7.
- Ekawati, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Lokasi Terhadap Pengambilan Keputusan Mahasiswa Baru Akpar Pertiwi. *Jurnal Pesona Hospitality*, 11(2), 25–33.
- Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Andina Dwijayanti. (2021). *Teori dan Konsep Sumber daya manusia* (S. K. Putra Harahap (ed.)). Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Fatihah, A., Arifin, C. S., Sitepu, D. F. S. B., Aisyah, N., Ramadhani, S. H., Nabila, M., Syahrani, Z., & Ginting, S. S. B. (2025). SLR : Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 3(1), 265–274. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v3i1.1572>
- 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. <https://doi.org/10.61787/6yv98087>.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gilbert, G. L. and P. (2023). Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy. *The British Psychological Society*, Vol 1(84), 9–25. <https://doi.org/10.1348/147608310X520094>
- Hadiyati, M. A., & Astuti, B. (2023). Student Careers : What Factors Influence Career Choice ? *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7(4), 608–614. <https://doi.org/10.23887/jere.v7i4.61686>
- Half, R. (2024). *Workers turn to social media to progress their careers*. Robert Half. <https://www.roberthalf.com/au/en/about/press/workers-turn-to-social-media-to-progress-their-careers>
- Halim, H. (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. <https://doi.org/10.32493/jk.v12i1.y2024.p43-55>
- Hanifah, S. N., Khasanah, U., & Yuniati, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Untuk Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya). *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 644–656. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i2.854>
- Hanum Pertiwi, A., & Panuntun, B. (2023). Pengaruh Herding Behavior, Cognitive Bias, dan Overconfidence Bias terhadap Keputusan Investasi. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(03), 112–129. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i3.2863>
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Hidayat, J. F. (2022). Peran Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam Menghadapi Persaingan Global di Era 5.0. *Journal Manajemen Unpam*, 2(1), 7–12.
- Imaroh, N., & Marlina, N. (2022). Pengaruh brand reputation dan harga terhadap keputusan pembelian pakaian branded preloved di thriftshop online instagram. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 239–245. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i2.11194>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Hartirini Warnaningtyas (ed.); Cetakan 1, Vol. 14, Nomor 5). Penerbit Lakeisha.
- Janie, D. N. A. (2021). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. In A. Ika (Ed.), *Semarang University Press* (Pertama, Nomor April 2012). Semarang University Press.
- Jauhar Fajrin, Pathurahman, L. G. P. (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. <https://doi.org/10.25077/jrs.12.1.11-24.2016>
- Jayusman. (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 Edition. Editor Gavriel Salvendy. West Lafayette, Indiana: John Wiley & Sons, Inc.
- Khairunnisa, N. S., & Satwika, P. A. (2023). Konformitas Dan Determinasi Diri Sebagai Prediktor Pengambilan Keputusan Karir Siswa Di Sekolah Berbasis Pesantren. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 16–22. <https://doi.org/10.47007/jpsi.v21i01.292>
- Laudia Tysara. (2022). *Manfaat Motivasi adalah Memudahkan dalam Menentukan Arah, Simak Penjelasannya*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/hot/read/4978783/manfaat-motivasi-adalah-memudahkan-dalam-menentukan-arah-simak-penjelasannya?page=3>
- Lee, Y., Wu, W., & Lee, C. (2021). *How COVID-19 Triggers Our Herding Behavior? Risk Perception, State Anxiety, and Trust*. 9(February), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.587439>
- Li, Y. (2023). The Herd Mentality of Adolescents as Shown in Their Participation in Online Gaming. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, Vol 9(No 1), 133–137.
- Lubis, H., & 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), 139–153.
- Luthfiyyah, S. S. (2025). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Minat Belajar terhadap Pemilihan Karier Peserta Didik Kelas XI di SMA Negeri 1 Driyorejo. *Jurnal BK UNESA*, 15(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/65811>
- Mansyur, A., & Suhana. (2023). Peran budaya organisasi dan motivasi individu pada praktik berbagi pengetahuan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13, 14–27.
- Mintarti Indartini Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, dan Regresi Linier Berganda* (Hartini Warnaningtyas (ed.)). Lakeisha.
- Muflihini, M. H. (2023). *Motivasi Kinerja*.
- Mujianah, S., Anita, S. Y., & Liya Ermawati. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan, Overconfidence, Loss Aversion dan Herding Bias terhadap Keputusan Investasi di Indeks Saham Syariah Indonesia dalam Perspektif Bisnis Islam. *Jimea*, 9(2), 625–654. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5676>
- Mujiono, & Haryana, G. (2021). Studi Deskriptif Motivasi Diri Mahasiswa Baru

- Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau Pada Pembelajaran Blended Learning. *Seminar Nasional Industri dan Teknologi*, 171–181. <https://eprosiding.snit-polbeng.org/index.php/snit/article/view/221>
- Ni Kadek Surinda Herlovina. (2023). Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa: Sebuah Kajian Literatur. *INNOVATIVE*, 3(4), 5676–5690.
- Nurhalisa, S., & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(2). <https://doi.org/10.23887/jimat.v11i2.25921>
- Packets, C. L. (n.d.). *Teacher 's Guide Herd Mentality Online*.
- Paisol Burlian. (2016). *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis* (R. Damayanti (ed.); Cetakan Pe). PT Bumi Aksara.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Moh. Mursyid (ed.); Edisi Ketu). Widya Gama Press.
- Paulus, N. (2024). Wawasan Pakar tentang Insting Kawan. *Journal UCReverside, Vol 6*(No 8), 1–7.
- Phung, C. K., & Nur, D. I. (2024). Keputusan Investasi Keuangan dan Fear of Missing Out Sebagai. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 9(2), 1257–1266. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1928>
- Populix. (2024). *Responden Penelitian: Karakteristik, Syarat, dan Contohnya Menurut Para Ahli*. Populix-2024.
- Posen, F. (2025). *Motivasi Individu dalam Organisasi*. Kompasiana.
- Pratama, Y. H., & Ngongo, A. S. (2025). Pengaruh Motivasi Diri, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Kemampuan Akademik Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Literasi Akuntansi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.55587/jla.v5i1.131>
- Pusparisa. (2019). Pengaruh media sosial terhadap perilaku konsumen di Indonesia. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 4(1), 29.
- Qi Huang, Aihua Jiang, Y. Z. and J. X. (2022). Community Flexible Load Dispatching Model Based on Herd Mentality. *Journal Energies, Vol 22*(No 4546), 1–18. <https://doi.org/10.3390/en15134546>
- Rahmania, C., Susilaningsih, & Ivada, E. (2025). Pengaruh Konformitas Teman Sebaya dan Minat Karir terhadap Pengambilan Keputusan Memilih Program Studi Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(3), 1–13. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i3.630>
- Ramadhan, D. N., Hayat, N., & Wati, A. (2025). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, Dan Pengetahuan Tentang Pajak Mahasiswa Program Studi Akuntansi Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan. *J-CEKI: Jurnal*

- Cendekia Ilmiah*, 4(3), 3077–3093. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.8941>
- Ridwan, A., & Raid Dera Pua Rawi. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Minat Mahasiswa Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Memilih Program Studi Manajemen Di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sorong. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1–14.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sagala, S. M. (2025). Antara Validasi dan Produktivitas: Bagaimana Media Sosial Membentuk Motivasi Kerja Generasi Z. *Buletin KPIN*.
- Salsabilla, R. (2023). *Bukan Startup, Ini Industri yang Diincar Gen Z untuk Berkarir*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20231116103038-33-489507/bukan-stratup-ini-industri-yang-diincar-gen-z-untuk-berkarir>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Saputri, A. E., Sahab, N. D., Darka, & Rustomo. (2025). Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi di Media Sosial Terhadap Pemilihan Karier Milenial-Gen Z Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 880–892. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14920>
- 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. <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. <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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/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. editör Hartirini Warnaningtyas. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. (2021). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Pertama. editör 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. <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. editör 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 Pulongas, 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. editör 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. editör 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/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. [http://dx.doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(2\).248-261](http://dx.doi.org/10.21927/ijma.2024.5(2).248-261).
- Sinamo, D. R., Gultom, G. M., & Sinurat, R. (2025). *Media dan Perubahan Sosial Studi Kasus : Tentang Penggunaan Media Sosial Dalam Kampanye Politik dan Dampaknya Terhadap Partisipasi Politik*. 01(03), 223–230.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Siti Wulandari Mamonto. (2022). *Pengertian motivasi, fungsinya dalam diri, dan jenis-jenisnya*. Brilio.net. <https://www.brilio.net/wow/pengertian-motivasi-fungsinya-dalam-diri-dan-jenis-jenisnya-2203120.html>
- Soewito, G. (2025). *Apa itu Herd Mentality?* Psikolog Kak Gun.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>
- Spendelow, J. (2024). *Conquer Herd Mentality With These 5 Strategies*. The Practical Psych. <https://thepracticalpsych.com/blog/herd-mentality>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>
- Subhan Akbar Abbas. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balance*, 05(1), 45–55. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiyono (ed.)). Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Tatsuya Kameda, Keigo Inukai, Thomas Wisdom, And Toyokawa, W. (2014). *The Concept of Herd Behaviour: Its Psychological and Neural Underpinnings* (Keigo Inukai (ed.); First Edit). researchgate.
- Thakkar, N. (2024). Harnessing the Power of Herding for Real (Estate); Factors Influencing Herd Mentality, Driven by Social Media in the Real Estate Market. *Open Journal of Business and Management*, 12(05), 2983–3003. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.125153>

- Toketemu Ohwovoriola. (2025). *How Herd Mentality Explains Our Behavior*. Verywellmind.
- UK Dissertation Writers. (2019). *Saunders research onion-A step-by-step guide to structuring research methodology chapter for PhD and master-level researchers*. UK Dissertation Writers. <https://ukdissertationwriters.com/saunders-research-onion-guide-to-structuring-research-methodology/>
- Usmawati, Eny. (2020). Teori Pilihan Karir. *Journal Widwaswara Penjas* Vol 5(No 4):1–23.
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10, 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Xinjie Su, P. L. and X. Z. (2023). The Influence of Herd Mentality on Rating Bias and Popularity Bias: A Bi-Process Debiasing Recommendation Model Based on Matrix Factorization. *MDPI Journals*, Vol 13(No 63), 1–16. <https://doi.org/10.3390/bs13010063>
- Yanti, H., & Triono, H. (2024). Pengaruh Herding, Overconfidence, Risk Perception, dan Personal Financial Needs terhadap Keputusan Investasi Mahasiswa. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 92–103. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8554>
- Yoon, J., & Oh, G. (2022). *Investor herding behavior in social media sentiment*. *October*, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1023071>
- Yunianto, Askar; Purwatiningtyas, P; Supriyanto, Aji; Listiyono, H. (2024). Dampak Penggunaan Media Sosial pada Perilaku Sosial Media Generasi Milenial. *Kesatria*, 5(4), 1535–1542. <https://doi.org/10.30645/kesatria.v5i4.475>

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner

Assalamualaikum Wr.Wb.

Yth. Saudara/i
Calon Responden,

Dengan segala kerendahan hati, saya Andini Eka Saputri Mahasiswi Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Teknologi. Dalam rangka penyusunan karya ilmiah (skripsi) di Universitas Pertiwi, maka mohon sekiranya kesediaan Saudara untuk dapat membantu mengisi pendapat Saudara dalam kuesioner berikut ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)**, yang mungkin sedang/telah Saudara alami khususnya kesepahaman dalam berkawan dilingkungan Saudara dan atas reward yang diterima. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif kepada generasi muda mengenai fenomena **Keputusan Memilih Karir Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta** serta menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

Seluruh data dan informasi Saudara akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik, serta tidak disebarluaskan dalam bentuk apapun.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Andini Eka Saputri

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :

Jenis kelamin :

Usia :

Kategori Generasi :

Domisili :

Jenjang Pendidikan :

Status Pekerjaan :

Lama Bekerja :

Apakah saudara pernah secara aktif mengambil keputusan terkait karier saudara (misalnya, memilih jurusan kuliah, memilih pekerjaan pertama, berganti pekerjaan, mengikuti pelatihan karier, dll) ? Ya/Tidak

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saudara dapat mengisi kolom yang sudah disediakan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah tersedia. Masing-masing pernyataan telah disediakan alternatif jawaban, maka dipersilahkan untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saat ini dengan memilih salah satu opsi pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan skala berikut.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Normal/Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

HERD MENTALITY

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Mentalitas						
1	Saya cenderung mengikuti informasi yang sedang ramai dibahas di media sosial, meskipun belum saya telusuri secara mendalam.					
2	Saya sering merasa perlu membuka media sosial agar tidak tertinggal informasi karier seperti orang lain.					
3	Saya menggunakan aplikasi atau					

	platform tertentu karena mayoritas teman saya juga menggunakannya.					
Kawanan						
4	Saya bergabung dalam grup lowongan kerja karena banyak teman saya juga tergabung di dalamnya.					
5	Saya merasa informasi dari grup media sosial memengaruhi keputusan saya dalam memilih pekerjaan.					
6	Saya mengikuti jejak karier orang lain yang saya lihat di media sosial karena mereka terlihat sukses.					
Perilaku Terencana						
7	Saya mempertimbangkan tren karier yang ramai di media sosial sebelum membuat keputusan pribadi.					
8	Saya merasa tidak nyaman jika saya memilih jalur karier yang berbeda dari teman-teman saya.					
Dampak						
9	Saya pernah memilih arah karier karena ingin menjadi bagian dari komunitas atau tren tertentu.					
10	Opini mayoritas di media sosial memengaruhi cara saya memandang pilihan karier tertentu.					

MOTIVASI INDIVIDU

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Dorongan						
1	Dorongan dalam memilih pekerjaan berasal dari keinginan pribadi untuk berkembang.					
2	Informasi atau saran dari orang lain di media sosial sering memengaruhi pilihan kerja saya.					
3	Kisah sukses dari <i>content creator</i> di media sosial menjadi motivasi saya dalam membangun karier.					
Pekerjaan						
4	Saya yakin media sosial adalah sarana penting untuk menemukan peluang karier yang lebih baik.					
5	Memiliki pekerjaan lebih penting bagi saya daripada mempertimbangkan jenis pekerjaannya.					

6	Saya yakin bahwa pekerjaan saya saat ini bisa memberikan masa depan yang lebih baik.					
Kesejahteraan						
7	Informasi dan motivasi di media sosial membantu saya merancang masa depan karier yang sejahtera.					
8	Saya percaya bahwa karier yang sesuai pilihan saya dapat mendatangkan kesejahteraan.					
Kepuasan						
9	Saya merasa termotivasi secara pribadi setelah melihat postingan karier di media sosial.					
10	Kepuasan dalam memilih karier bagi saya lebih penting dibanding sekadar mengikuti tren.					

PEMILIHAN KARIER

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kepribadian						
1	Saya percaya kemampuan menyesuaikan diri, sangat penting dalam membangun karier masa depan.					
2	Saya menilai cara seseorang berinteraksi di media sosial bisa mencerminkan kesiapannya dalam berkarier.					
Penyaluran						
3	Saya percaya bahwa saat ini tersedia banyak jenis pekerjaan yang bisa dipilih oleh generasi muda.					
4	Saya yakin bakat saya dapat berkembang melalui fasilitas digital untuk mendukung karier saya.					
Pengalaman						
5	Semakin sering saya menjelajahi media sosial, semakin banyak ide dan peluang kerja yang saya temukan.					
6	Pengalaman pribadi memengaruhi saya dalam menentukan arah karier saat ini.					
7	Kemampuan saya dalam menggunakan media sosial menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan.					

Kebutuhan						
8	Media sosial sangat saya andalkan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan saya.					
9	Saya menggunakan media sosial untuk membangun koneksi profesional dan mempromosikan diri.					
10	Saya yakin dengan aktif dan bijak di media sosial bisa membantu saya mencapai tujuan karier.					

A.2 Data Kuesioner Responden

1. Tabulasi Data Jawaban Responden

HERD MENTALITY (X1)											
NO	HM1	HM2	HM3	HM4	HM5	HM6	HM7	HM8	HM9	HM10	TOTAL
1	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	41
2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	5	5	3	3	3	3	3	2	4	36
5	4	5	5	5	4	4	3	2	2	5	39
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
7	3	4	5	3	5	3	2	1	2	4	32
8	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	15
9	2	4	5	2	5	4	1	2	2	5	32
10	3	4	4	3	5	3	4	2	4	4	36
11	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	21
12	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	38
13	3	4	2	5	2	3	4	3	4	3	33
14	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	16
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
17	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	33
18	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	14
19	1	3	3	2	3	1	4	1	1	2	21
20	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	31
21	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	34
22	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
23	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	33
24	3	4	5	4	4	3	2	3	2	4	34
25	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	39
26	2	4	2	1	4	1	4	1	2	2	23

109	5	5	5	3	4	3	5	1	1	3	35
110	4	1	2	1	2	3	5	1	4	3	26
111	2	3	2	3	4	1	3	1	3	4	26
112	3	3	2	4	3	3	2	1	3	3	27

MOTIVASI INDIVIDU (X2)											
NO	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	MI6	MI7	MI8	MI9	MI10	TOTAL
1	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	44
2	5	2	5	4	4	5	3	5	5	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	4	2	5	3	4	5	3	3	3	37
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
7	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
8	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	35
9	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
10	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
11	5	2	3	3	3	2	4	5	4	4	35
12	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	44
13	4	3	5	3	4	3	2	4	4	5	37
14	5	2	1	4	4	4	3	5	4	4	36
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
16	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
17	2	3	5	5	3	4	5	4	5	5	41
18	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	33
19	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	42
20	5	2	4	3	5	3	5	3	5	3	38
21	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	39
22	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	38
23	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
24	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	35
25	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
26	5	2	2	4	5	3	2	3	3	5	34
27	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	46
28	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	34
29	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	32
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	42
32	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	41
33	5	3	2	4	3	3	4	5	4	4	37

34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
35	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
38	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	32
39	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	46
40	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
41	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39
42	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
43	4	2	3	3	4	5	4	5	3	5	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
46	4	3	3	3	4	2	2	1	2	1	25
47	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
49	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
50	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	5	2	4	3	5	4	4	4	3	4	38
53	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	44
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
55	4	3	4	3	3	2	3	5	3	4	34
56	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	37
57	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	41
58	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	35
59	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	45
60	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	45
61	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	43
62	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	39
63	3	1	2	3	3	3	5	5	5	5	35
64	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
65	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
66	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	45
67	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	42
68	2	2	2	4	3	2	5	3	4	2	29
69	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	39
70	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
71	5	3	3	4	4	4	3	5	3	4	38
72	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	42
73	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	40
74	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	45

PEMILIHAN KARIER (Y)											
NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	TOTAL
1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	2	3	3	5	5	5	5	1	5	39
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
7	5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	41
8	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	32
9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	3	5	4	4	4	2	3	4	4	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	2	3	3	3	4	3	4	4	36
14	4	2	4	3	3	5	4	3	3	3	34
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
17	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	45
18	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
19	5	3	5	5	5	4	4	3	3	3	40
20	5	5	3	5	5	3	5	2	4	4	41
21	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	42
22	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	37
25	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	44
26	5	2	5	3	3	4	4	4	2	5	37
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	41
29	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47
32	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	40
33	4	4	5	4	4	2	2	4	3	5	37
34	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
35	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
41	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
43	5	5	2	3	3	5	4	1	1	1	30
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
46	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	26
47	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
53	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	37
56	4	3	5	3	3	5	2	5	4	3	37
57	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
58	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
59	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	45
60	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46
61	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	43
62	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
63	5	1	5	4	5	4	3	1	5	3	36
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
67	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
68	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	40
69	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	44
70	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
71	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	46
72	5	3	3	5	5	5	5	3	2	5	41
73	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
74	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
75	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	43
76	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
77	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
79	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
80	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

81	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	35
85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
86	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	35
87	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	40
88	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	44
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
92	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	43
93	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33
94	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
95	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	44
96	3	1	3	3	3	5	1	1	1	1	22
97	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
98	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
99	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	42
100	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
101	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	43
105	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
106	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
107	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	44
110	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
111	5	5	2	5	4	4	4	3	4	5	41
112	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35

2. Tabulasi Data Profil Responden

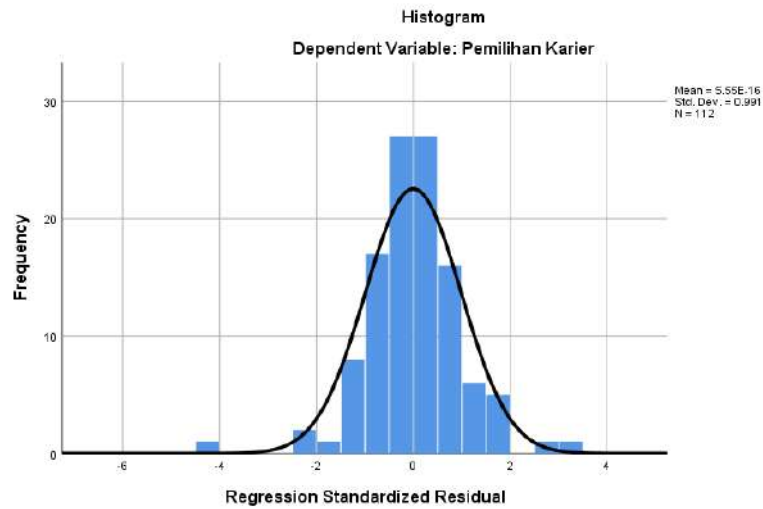
JENIS KELAMIN	JUMLAH	PROSENTASE
Laki-laki	40	0.36
Perempuan	72	0.64
Total	112	1.00

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

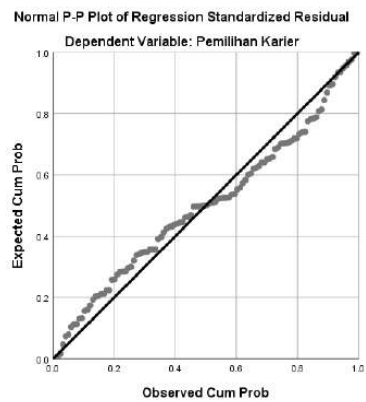
JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH	PROSENTASE
Diploma	6	0.05
Sarjana (S1)	42	0.38
SLTA	64	0.57
Total	112	1.00

LAMPIRAN B STATISTIK

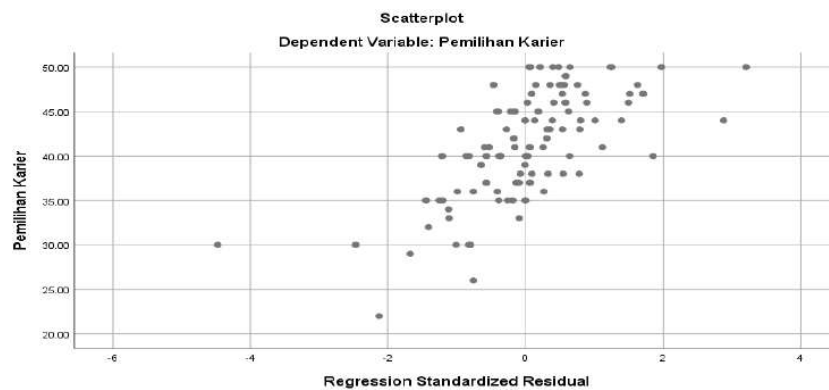
B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov



B.2 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram



B.3 Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic



B.4 Tes Validitas

<i>Herd mentality</i>		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

B.5 Tes Reliabilitas

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

B.6 Tes Regresi Linear

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

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

B.7 Tes Korelasi dan Determinasi

Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality (X1) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.097	5.75029

a. Predictors: (Constant), *Herd mentality*

b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Individu (X2) Terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.553	4.04693

a. Predictors: (Constant), Motivasi Individu

b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.743	.649	8.06341

a. Predictors: (Constant), Motivasi Individu, *Herd mentality*

b. Dependent Variable: Pemilihan Karier

B.8 Tes Uji F**ANOVA^a**

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

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

b. Predictors: (Constant), Motivasi Individu, *Herd mentality*

B.9 Tes Uji T

Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality (X1) terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.252	2.224		14.951	.000
<i>Herd mentality</i>	.248	.069	.324	3.597	.000

a. Dependent Variable: Pemilihan Karier

Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Individu (X2) terhadap Pemilihan Karier (Y) Generasi Milenial dan Gen-Z Daerah Khusus Jakarta

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		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

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1 Daftar Riwayat Hidup

Andini Eka Saputri lahir di Jakarta pada tanggal 9 Juli 2002 dari orang tua



kandung bernama Alm. Samadi (Ayah) dan Nurhayati (Ibu). Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara dan dibesarkan dalam keluarga harmonis bersama Ibu dan seorang Ayah sambung (Menrizal).

Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN Kenari 03 Pagi pada tahun 2008 hingga 2014, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 273 Jakarta pada tahun 2014 hingga 2017, dan pendidikan menengah kejuruan dengan mengambil kompetensi keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran di SMK Jakarta Pusat 1 pada tahun 2017 hingga 2020. Dengan niat dan tekad untuk terus mengembangkan potensi diri, mendorong penulis untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. Pada tahun 2021, penulis terdaftar sebagai mahasiswa aktif di Perguruan Tinggi Swasta dengan Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi.

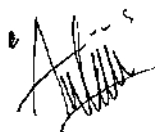
Selama masa perkuliahan, penulis memiliki keinginan untuk terus berproses, tidak hanya melalui kegiatan perkuliahan, tetapi juga dengan aktif berorganisasi di kampus. Penulis tergabung dalam Himpunan Mahasiswa Manajemen (Himamen) periode 2023-2024 sebagai Anggota Divisi Keilmuan dan Pendidikan.

Sebagai penutup penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT dan berkat dukungan dari kedua orang tua serta kerabat dekat, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Herd mentality* dan Motivasi Individu di Media Sosial Terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)”.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi banyak pihak. Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya sebagai kelengkapan data dalam penulisan skripsi.

Jakarta, 7 Agustus 2025

Penulis



(Andini Eka Saputri)

Email: andiniekasptr01@gmail.com

C.2 Jadwal Waktu Penelitian (Matriks)

Bulan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal Penelitian	■	■	■	■																
Masa Bimbingan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Pengambilan Data (Kuesioner)					■	■														
Pengolahan dan Analisis Data							■	■	■	■	■	■								
Penyelesaian Skripsi											■	■	■	■	■	■				
Penyusunan																	■			

C.3 Lembar Bimbingan Dosen



UNIVERSITAS PERTIWI

Website : www.pertiwi.ac.id / e-Mail : / Telepon :

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal : Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Individu di Media Sosial terhadap Pemilihan Karier Berbasis Tren Generasi Milenial dan Gen-Z di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)

Sesi / Bahasan : ke-1 / Konfirmasi by WhatsApp dengan dosen pembimbing

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0409036902 - DARKA

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-1 / Diskusi fenomena dan judul skripsi. Dalam hal ini judul telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk digunakan dalam fokus penelitian.

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-2 / Menyerahkan draft Bab 1 s.d 3 kepada dosen pembimbing untuk direview. Masih menunggu arahan dan masukan lebih lanjut dari dosen pembimbing.

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-2 / judul skripsi sudah di acc

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0409036902 - DARKA

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-3 / Melakukan bimbingan (online by WhatsApp) Bab 1-3 dan revisi bab (revisi latar belakang, rumusan masalah, hipotesis penelitian)

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-3 / Pembahasan bab 1-3 + revisi (latar belakang, tata penulisan, indikator, teori, populasi, sampel)

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0409036902 - DARKA

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-4 / Pembahasan artikel jurnal

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0409036902 - DARKA

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-4 / Revisi kalimat pernyataan kuesioner untuk responden

Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-5 / Bimbingan dilakukan offline, pembahasan revisi bab 1-3 sekaligus pengecekan bab 4
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0409036902 - DARKA

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-5 / Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dan dibantu oleh dosen pembimbing.
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-6 / Perbaiki Naskah Skripsi
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0409036902 - DARKA

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-6 / Waktu pengisian kuesioner masih berjalan. Agar progress bimbingan tetap berjalan, dilakukan penyusunan artikel jurnal. (bimbingan online)
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-7 / Pengecekan dan review hasil kuesioner oleh dosen
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-8 / Bimbingan dan revisi artikel (rumusan masalah, Kerangka Penelitian, Hasil Penelitian)
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-9 / Bimbingan dilakukan offline, pembahasan yang sudah direvisi mahasiswa pada bab 1-3
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-10 / Bimbingan offline pengecekan olah data hasil kuesioner
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-11 / Pembahasan bab 4 dan revisi
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-12 / Bimbingan revisi pada pembahasan hipotesis bab 4
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-13 / Pembahasan dan analisa kesimpulan serta saran yang akan dituangkan dalam bab 5
Mahasiswa : 21120091 - ANDINI EKA SAPUTRI **Pembimbing** : 0302097002 - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan