

## Motivasi Generasi Muda Dalam Memilih Pekerjaan

Nurul Hidayah Siregar<sup>1</sup>, Uci Ningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri  
Sunan Kaljaga Yogyakarta  
corresponding author:24207021003@student.uin-suka.ac.id

Received: May 28, 2025; Revised: August 2, 2025; Accepted: November 27, 2025;  
Published: November 30, 2025

### Abstract

*The motivation of the younger generation in choosing a job is experiencing a significant shift due to technological advancements, changing social values, and lifestyle transformation. Today, young people not only consider economic factors such as salary and job security but also prioritize work that aligns with personal interests, offers opportunities for learning and self-development, and provides meaningful contributions to society. This study aims to analyze the job motivation of young adults using a mixed-methods approach involving 80 respondents aged 18–35 years who are active students. Quantitative findings show that 70.4% of respondents emphasize the importance of social benefits from work, while 60.5% prioritize self-development as a crucial consideration in career decisions. Qualitative results further reveal that passion, mental-health-friendly work environments, and flexible time management are key aspects shaping their job choices. These trends illustrate that the younger generation tends to value intrinsic motivations and meaningful work over merely financial or formal job stability. The analysis refers to Max Weber's theory of social action, which highlights that actions are driven by subjective meanings and personal interpretations of social situations. Weber categorizes social action into four types: instrumental rational action, value-oriented rational action, affective action, and traditional action. In relation to this study, job selection represents a conscious decision shaped not only by rational goals but also by values and emotional considerations held by individuals. Thus, young people's career preferences are not automatic responses to external stimulus, but thoughtful actions based on meaning, aspirations, and the desire for a fulfilling professional life.*

*Keywords: Motivation, Young generation, Workforce*

### Abstrak

*Motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan mengalami pergeseran signifikan seiring perkembangan teknologi, perubahan nilai sosial, dan gaya hidup. Generasi ini tidak hanya mempertimbangkan aspek ekonomi seperti gaji dan stabilitas kerja, tetapi juga mencari pekerjaan yang sejalan dengan minat pribadi, memberikan peluang pengembangan diri, serta memiliki makna sosial. Penelitian ini bertujuan untuk memahami motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan dengan menggunakan pendekatan mixed method. Data dikumpulkan melalui angket kepada 80 responden berusia 18–35 tahun, yang terdiri dari mahasiswa aktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja generasi muda bersifat kompleks dan multidimensional. Secara kuantitatif, 70,4% responden menyatakan pentingnya manfaat sosial dari pekerjaan, sementara 60,5% menilai pengembangan diri sebagai prioritas utama. Secara kualitatif, responden menekankan pentingnya passion, lingkungan*

*kerja yang mendukung kesehatan mental, dan fleksibilitas waktu. Temuan ini menunjukkan adanya orientasi kuat terhadap nilai-nilai intrinsik dan kebermaknaan kerja. Penelitian ini dianalisis menggunakan teori Max Weber memperkenalkan teori tindakan sosial yang menekankan makna subjektif di balik perilaku individu. Ia membagi tindakan sosial menjadi empat kategori, yaitu tindakan rasional instrumental, rasional berorientasi nilai, afektif, dan tradisional. Dalam hal ini, tindakan sosial diartikan sebagai hasil dari pemahaman individu terhadap situasi sosial yang mengelilinginya, di mana pilihan dan pelaksanaan tindakan didasarkan pada tujuan, nilai, atau emosi yang dimiliki oleh pelaku. Tindakan manusia tidak dianggap sebagai reaksi otomatis terhadap rangsangan, melainkan sebagai perilaku yang memiliki makna yang dipahami oleh pelakunya.*

Kata kunci: Motivasi, Generasi muda, Tenaga kerja

## PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang ditandai oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan dinamika sosial telah membawa berbagai fenomena baru dalam dunia kerja. Salah satu fenomena yang kini menjadi perhatian utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia di Indonesia adalah perubahan struktur demografis angkatan kerja. Komposisi tenaga kerja saat ini didominasi oleh keberagaman generasi, yakni generasi X (1965–1980), generasi Y atau milenial (1981–1996), dan generasi Z (1997–2012). Khususnya, kehadiran generasi Z atau yang kerap disebut sebagai iGeneration menjadi sorotan, karena mereka hadir dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya mereka tumbuh dalam lingkungan yang serba digital, memiliki tingkat literasi teknologi yang tinggi, serta harapan yang berbeda terhadap karier dan tempat kerja (Fajriyanti et al., 2023).

Generasi muda, terutama generasi Z, memiliki orientasi kerja yang tidak lagi terikat pada pola konvensional. Mereka lebih menekankan pada fleksibilitas, pengembangan diri, lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, serta makna personal dalam pekerjaan (Utomo, 2019: 41). Sementara itu, dalam perspektif sosiologi, generasi ini dapat dipahami baik sebagai kategori sosial yang ditentukan berdasarkan usia maupun sebagai kelompok sosial yang memiliki identitas kolektif tertentu (Koentjaraningrat, 2015: 123). Identitas ini turut membentuk bagaimana mereka memaknai pekerjaan dan bagaimana mereka berinteraksi dalam lingkungan kerja lintas-generasi. Mereka juga sering kali dianggap sebagai kelompok yang memiliki kompetensi teknologi dan keterampilan modern yang tinggi.

Di satu sisi, generasi muda menjadi harapan baru dalam mempercepat transformasi dan inovasi organisasi. Mereka membawa energi dan kreativitas yang berpotensi mendorong kemajuan organisasi. Namun di sisi lain, perbedaan karakteristik antar

generasi dalam satu lingkungan kerja juga menghadirkan tantangan tersendiri. Ketimpangan persepsi, cara kerja, komunikasi, dan orientasi terhadap nilai-nilai organisasi dapat memicu konflik dan menurunkan efektivitas kerja tim. Manajer sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pendekatan yang adaptif dalam mengelola generasi muda agar potensi mereka dapat dikonversi menjadi kinerja yang optimal.

Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2020, mayoritas penduduk Indonesia berada dalam kelompok usia produktif, dengan sekitar 27,94% adalah generasi muda (BPS, 2022). Mereka telah mulai memasuki pasar kerja dan diperkirakan akan mendominasi sebagian besar sektor industri dalam beberapa tahun mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi di masa depan akan sangat bergantung pada bagaimana generasi muda ini dimotivasi, dikelola, dan diberdayakan secara efektif.

Generasi muda cenderung berinovasi dan menciptakan sesuai dengan hasrat mereka. Sebagai kelompok yang baru memulai karier, mereka memperlihatkan semangat yang besar dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap tingkat pencapaian kinerja yang diinginkan (Yudiningtyas & Winarko, 2024). Angkatan kerja generasi muda menjadi semakin penting mengingat mereka baru saja mulai berkiprah di dunia profesional dan kini telah mengisi sekitar 40% dari berbagai sektor industri di pasar tenaga kerja. Sehingga motivasi memainkan peran krusial dalam mendorong kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mendorong mereka untuk berusaha lebih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menjadi hal penting bagi organisasi untuk memahami proses motivasi dengan baik.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja individu dan organisasi. Tempat kerja yang berkualitas dan komitmen terhadap pekerjaan terbukti memiliki dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja (Octavina, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana generasi muda termotivasi dalam dunia kerja yang terus berubah ini, serta bagaimana membangun lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai dan ekspektasi generasi tersebut. Permasalahan mendasar yang dihadapi saat ini adalah belum adanya keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan ekspektasi kerja dari generasi muda. Generasi Z memandang pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban ekonomi, tetapi juga sebagai ruang untuk ekspresi diri, aktualisasi, dan keseimbangan

hidup. Sementara itu, sistem kerja yang diwarisi dari generasi sebelumnya masih banyak menekankan pada stabilitas, kepatuhan struktural, dan pendekatan hierarkis. Ketimpangan ini menimbulkan ketegangan yang secara perlahan memengaruhi motivasi kerja generasi muda dan menghambat proses adaptasi mereka dalam lingkungan kerja formal (Kurniati et al., 2024)

Selain itu, kurangnya komunikasi dua arah yang terbuka dan inklusif antara manajemen dan generasi muda juga memperparah masalah. Banyak organisasi belum menyediakan ruang bagi karyawan muda untuk menyampaikan gagasan, aspirasi, dan kritik terhadap sistem kerja yang berjalan. Ketika suara mereka tidak didengar, semangat kerja dapat menurun dan hubungan kerja menjadi kurang partisipatif. Padahal, keterlibatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi. Faktor lain yang tak kalah penting adalah sistem penilaian dan penghargaan kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan psikologis generasi muda. Banyak organisasi masih menggunakan indikator kinerja tradisional yang tidak mempertimbangkan aspek keseimbangan hidup, kerja kolaboratif, dan kontribusi kreatif non-formal. Generasi muda cenderung lebih menghargai fleksibilitas waktu, pengakuan personal, kesempatan belajar, serta budaya kerja yang sehat daripada sekadar insentif material. Ketika sistem penghargaan tidak mencerminkan nilai-nilai ini, maka motivasi kerja bisa menjadi dangkal dan tidak berkelanjutan.

Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi organisasi yang ingin membangun keunggulan kompetitif melalui penguatan sumber daya manusia. Apabila organisasi tidak mampu memahami preferensi dan pola pikir generasi muda, maka integrasi antar generasi dalam satu lingkungan kerja akan menjadi sulit, bahkan bisa menyebabkan disharmoni internal. Oleh sebab itu, riset mengenai motivasi kerja generasi muda menjadi sangat relevan dan strategis, terutama untuk merumuskan strategi manajemen yang inklusif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja masa kini.

Lebih jauh, dinamika lingkungan kerja multigenerasi juga memperkuat kompleksitas masalah ini. Perbedaan pola komunikasi, ekspektasi terhadap atasan, serta cara memaknai loyalitas kerja antara generasi Z dan generasi sebelumnya dapat menimbulkan jarak sosial dan hambatan kolaborasi. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor

yang memengaruhi motivasi kerja generasi muda, serta bagaimana organisasi dapat mengembangkan strategi yang adaptif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal bagi seluruh generasi.

Selain itu, persoalan motivasi kerja generasi muda tidak dapat dilepaskan dari dinamika lingkungan kerja multigenerasi yang semakin kompleks. Perbedaan cara pandang terhadap pekerjaan, gaya komunikasi, serta pola kerja antar generasi dapat menimbulkan konflik dan kesenjangan, yang pada akhirnya memengaruhi suasana kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menggali lebih dalam bagaimana generasi muda, khususnya generasi Z, memaknai motivasi kerja mereka di tengah struktur organisasi yang diisi oleh beragam generasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja generasi muda, serta merumuskan pendekatan manajerial yang lebih adaptif dan relevan bagi kebutuhan generasi yang akan menjadi kekuatan utama pasar kerja di masa depan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mix-method*), yaitu penelitian yang menggabungkan dua bentuk pendekatan, yakni kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) *mix method* mengkombinasikan dua metode penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif ke dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga data yang diperoleh akan lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif. Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian studi kasus. Jenis metode penelitian ini berupaya untuk mengembangkan pemahaman dengan cara mendeskripsikan secara mendalam sebuah kasus yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terhadap fenomena yang dikaji, yaitu motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan. Metode ini dipilih karena mampu menggabungkan keunggulan pendekatan kuantitatif yang bersifat objektif dan terukur dengan kekuatan pendekatan kualitatif yang dapat menangkap makna subjektif dan kompleksitas sosial yang tidak tertangkap melalui angka semata (Nasution et al., 2024). Dalam konteks ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang kecenderungan responden berdasarkan data statistik, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk menelusuri alasan, nilai, dan motivasi yang mendasari keputusan mereka secara lebih personal dan mendalam (Fajriyanti et al., 2023).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan tiga metode, yaitu Kuesioner atau angket, wawancara, dan studi kepustakaan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Instrumen kuesioner terdiri dari dua jenis pertanyaan: pertanyaan tertutup berbasis skala Likert lima poin dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup digunakan untuk mengukur dimensi motivasi kerja secara kuantitatif, termasuk aspek motivasi intrinsik (seperti passion dan minat pribadi), motivasi ekstrinsik (seperti gaji, keamanan kerja, dan prospek karier), serta pengaruh sosial dari lingkungan dan keluarga. Sementara itu, pertanyaan terbuka memungkinkan responden menjelaskan secara naratif tentang latar belakang pilihan mereka, nilai-nilai personal yang mempengaruhi keputusan tersebut, serta harapan jangka panjang mereka terhadap dunia kerja. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik deskriptif, sementara data kualitatif dianalisis dengan pendekatan tematik, yaitu dengan mengidentifikasi pola-pola makna dari narasi responden (Hendrayadi et al. 2023).

Lalu, yang kedua adalah Wawancara. Wawancara adalah teknik pengambilan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden. Dalam hal ini, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan lisan terkait kasus yang sedang diteliti kepada ibu rumah tangga. Dan mengajukan pertanyaan mengenai hal ini kepada ahli media sosial untuk bisa memperoleh data yang lebih signifikan. Dan teknik ketiga adalah studi kepustakaan adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang diteliti pada situasi sosial (Sugiyono, 2020). Studi kepustakaan ini mencari dan menelaah data yang hendak diteliti secara teoritis. Studi kepustakaan menggunakan data yang berasal dari buku, jurnal, makalah, laporan penelitian, dan hasil penelitian lain yang memiliki bahasan yang serupa.

Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, responden yang terlibat adalah mahasiswa aktif yang bersedia memberikan partisipasi secara sukarela. Total responden berjumlah 80 orang. Pengumpulan data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang mencakup jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan motivasi kerja generasi muda. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan

menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika, termasuk pemberian informasi awal kepada responden, jaminan kerahasiaan data pribadi, serta komitmen bahwa seluruh informasi hanya digunakan untuk tujuan akademik. Melalui pendekatan campuran ini, penelitian tidak hanya menghasilkan gambaran umum berdasarkan angka, tetapi juga menangkap kompleksitas pengalaman, nilai, dan orientasi personal yang membentuk pilihan karier generasi muda masa kini (Nurhidaya et al., 2024; (Hanifah et al. 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini disajikan berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang tergolong dalam kategori generasi muda. Responden terdiri dari berbagai mahasiswa dari usia 18 hingga 35 tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi motivasi utama dalam pemilihan pekerjaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, serta faktor sosial dan budaya yang mempengaruhinya. Dengan demikian, penelitian ini juga mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi generasi muda pada proses mencari pekerjaan. Karena dengan motivasi tersebut akan mengetahui tingkat kemampuan, produktivitas, kinerja serta tujuan yang harus di miliki. Oleh karena itu dalam bagian ini akan menjelaskan data yang sesuai dengan hasil melalui sampel yang sudah ditentukan oleh penulis.

Secara kuantitatif, data menunjukkan bahwa gaji dan stabilitas keuangan menempati posisi tertinggi sebagai motivasi dalam memilih pekerjaan, dengan 43,2% responden menyatakan “sangat setuju” bahwa gaji adalah pertimbangan utama. Namun demikian, aspek jenjang karier juga memperoleh perhatian yang cukup tinggi, yaitu sebesar 46,3% responden yang menyatakan setuju bahwa prospek pengembangan karier menjadi motivator penting dalam pengambilan keputusan. Selain itu, sebanyak 70,4% responden juga menyatakan bahwa manfaat pekerjaan bagi orang lain menjadi faktor penting yang turut mempengaruhi pilihan mereka, menunjukkan adanya dimensi nilai sosial yang kuat dalam preferensi karier generasi muda. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berusia antara 18–35 tahun. Selain itu, data menunjukkan bahwa perempuan lebih dominan sebagai responden, yakni sebanyak 69,1%, sedangkan laki-laki berjumlah 30,9%. Rincian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	56	69,1
	Laki-laki	25	30,9
Usia	17–25 tahun	15	25
	26–35 tahun	45	75

Sementara itu, hasil dari analisis kuesioner terhadap indikator motivasi kerja generasi muda disajikan pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Motivasi Generasi Muda dalam Memilih Pekerjaan**

Faktor Motivasi	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Netral (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
Gaji dan stabilitas keuangan	43,2	35	14	5	2,8
Jenjang karier	46,3	32	10	8	3,7
Lingkungan kerja yang kondusif	38	2	14	3,5	2,5
Kesempatan untuk mengembangkan diri	60,5	25	10	2,5	1,5
Pekerjaan memberikan manfaat sosial	70,4	25,9	3,7	0	0
Tantangan dan pengembangan	34,6	40,7	23,5	1,2	0
Status sosial/prestise pekerjaan	12,3	24	38	15	10,7

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden menilai gaji, kesempatan berkembang, dan manfaat sosial dari pekerjaan sebagai faktor yang sangat penting. Sementara itu, status sosial dari pekerjaan justru mendapat perhatian yang relatif lebih rendah, mencerminkan pergeseran orientasi nilai dari simbolik ke arah nilai-nilai fungsional. Hasil kualitatif dari pertanyaan terbuka memperkuat temuan ini. Banyak responden menyatakan bahwa pekerjaan ideal bukan sekadar yang bergaji besar, tetapi juga yang sesuai dengan passion, memberi ruang untuk berkembang, serta memberikan dampak sosial positif. Beberapa kutipan responden antara lain:

“Saya ingin bekerja di bidang yang sesuai dengan minat saya, karena saya merasa lebih termotivasi dan bisa memberikan yang terbaik.”

“Pekerjaan yang memberi manfaat untuk orang lain terasa lebih bermakna bagi saya.”

“Lingkungan kerja yang sehat dan fleksibel membuat saya lebih produktif.”

Penelitian ini dianalisis menggunakan teori tindakan sosial dari Max Weber yang membagi tindakan manusia menjadi empat tipe: rasional instrumental, rasional

berorientasi nilai, afektif, dan tradisional. Dalam konteks pemilihan pekerjaan oleh generasi muda, tindakan mereka lebih banyak tergolong sebagai tindakan rasional berorientasi nilai, yaitu tindakan yang didasarkan pada keyakinan terhadap nilai-nilai pribadi seperti makna hidup, pengembangan diri, dan kontribusi sosial (Prahesti, 2021). Hal ini tercermin dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa selain gaji dan jenjang karier, mayoritas responden juga mengutamakan faktor seperti passion, manfaat sosial dari pekerjaan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, beberapa responden juga menunjukkan tindakan afektif, di mana mereka memilih pekerjaan berdasarkan kenyamanan emosional dan pengalaman pribadi. Dengan demikian, teori Weber memberikan kerangka yang relevan untuk memahami bahwa pilihan karir generasi muda tidak hanya bersifat rasional ekonomis, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial, budaya, dan emosi personal yang menyertai setiap keputusan mereka (Miftahul Fikria, 2024).

Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja generasi muda sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor rasional dan afektif. Dalam perspektif teori tindakan sosial Max Weber, hal ini dapat dipahami sebagai tindakan rasional berorientasi nilai di mana keputusan memilih pekerjaan didasarkan pada prinsip dan nilai pribadi serta tindakan afektif, yang bersumber dari emosi dan pengalaman personal. Secara keseluruhan, motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan menunjukkan karakteristik yang kompleks dan dinamis. Mereka mempertimbangkan faktor ekonomi, tetapi juga sangat memperhatikan nilai-nilai ideal, kebermaknaan kerja, fleksibilitas, serta peluang berkembang. Oleh karena itu, organisasi dan pembuat kebijakan perlu merancang strategi kerja yang seimbang antara insentif finansial dan pengembangan personal agar sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi muda saat ini (Fathiha, 2022).

Ditemukan beberapa indikator penting yang digunakan untuk memilih pekerjaan berdasarkan dengan informasi berdasarkan dengan informasi yang ada. Pertama lingkungan kerja, dapat diartikan sebagai aspek baik dari segi fisik atau psikis yang memberikan pengaruh terhadap seseorang. Jika lingkungan kerja yang ditemukan baik maka akan meningkatkan kinerja seseorang, tetapi jika sebaliknya maka bisa menurunkan kinerjanya. Selanjutnya beban kerja, melalui data yang diperoleh bahwa beban pekerjaan adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun kewajiban pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Sebenarnya beban kerja ini masuk dalam kategori yang standar, tetapi ketika suatu

pekerjaan memiliki keterbatasan dalam kapasitas maka dapat menghambat tercapainya hasil kerja tersebut atau dapat dikatakan kesenjangan yang menimbulkan kegagalan dalam kinerja.

Kepuasan kerja muncul dari perasaan positif atau negatif yang dilalui oleh seseorang terkait dengan pekerjaannya. Menurut (Widodo 2015) sikap ini menunjukkan bentuk interaksi yang dilakukan dengan rekan kerja ataupun atasan. Karena kepuasan dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja, diantaranya kesesuaian antara jumlah bayaran yang diterima dengan kebutuhan dan pekerjaan yang dilakukan. Tidak hanya itu interaksi dengan rekan kerja atau atasan juga dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam pekerjaan. Oleh karena itu, sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan dan memiliki keterkaitan dengan orang lain, dapat membentuk hubungan positif dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Sesuai penjelasan diatas, maka penulis menganalisis bahwa penelitian ini memberikan gambaran tentang motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kompleks. Faktor- faktor tersebut juga membantu para generasi muda agar mendapatkan kebutuhan yang stabil, kesuksesan karir, sehingga memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut. Karena sesuai dengan yang diketahui bersama bahwa setiap tahun tingkat pengangguran di Indonesia meningkat hingga banyak dari generasi muda yang saat ini masih berusaha untuk terus mencari pekerjaan. Dengan hal ini sebenarnya pemerintah merupakan bagian penting dalam setiap penyelenggaraan yang dilakukan untuk negara, terutama pada proses pembangunan ataupun pembukaan lapangan pekerjaan di berbagai sektor ataupun bidang. Tetapi hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi masyarakat, yang di mana banyak diantara generasi muda memilih pekerjaan yang kurang sesuai dengan jurusannya.

Sesuai dengan temuan penelitian ini bahwa pada umumnya generasi muda memiliki banyak rancangan tentang kehidupan yang akan dilalui setiap masa. Rancangan tersebut dibentuk berdasarkan keinginan ataupun kebutuhan yang sesuai dengan dirinya, salah satunya seperti memilih pekerjaan berdasarkan gaji atau kestabilan ekonomi, jenjang karir, pengembangan diri dan sebagainya. Dengan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan gambaran untuk semua masyarakat ataupun peengutip bahwa semua kalangan masyarakat sama-sama

memiliki kesempatan dalam mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru di pekerjaan. Proses pemilihan pekerjaan ini mungkin sedikit berbeda dengan generasi yang lain, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh perkembangan zaman dan teknologi, yang dimana semua aspek saling mempengaruhi sehingga membentuk kehidupan manusia lebih modern dan bahkan dapat membentuk gaya hidupnya.

Dengan demikian Manusia dengan akal dan pikirannya, selalu cenderung memilih hal-hal yang sesuai dengan dirinya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Setiap motivasi yang ada akan mendorong seseorang untuk bertindak berdasarkan akal dan pikirannya demi mencapai tujuan yang diinginkan (Ramadhani, 2023). Generasi muda yang dihadapkan pada berbagai hal yang berbeda dari generasi sebelumnya, akan menunjukkan perbedaan dalam cara berpikir, berekspresi, dan merespons situasi yang terjadi. Hal-hal baru yang muncul dan diperkenalkan kepada mereka, termasuk tren populer saat ini, secara tidak langsung akan memengaruhi kehidupan mereka. Ini juga berlaku pada motivasi yang mereka miliki dalam menentukan pilihan pekerjaan yang ingin mereka jalani. Di sisi lain, hasil kualitatif dari pertanyaan terbuka menunjukkan bahwa meskipun gaji menjadi pertimbangan utama, banyak responden yang menyampaikan pentingnya kesesuaian pekerjaan dengan passion, fleksibilitas waktu, serta lingkungan kerja yang sehat secara mental. Beberapa responden menyebutkan bahwa mereka tidak hanya ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk mengejar aktualisasi diri, mendapatkan pengalaman bermakna, serta menciptakan dampak sosial bagi masyarakat. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja generasi muda tidak sekadar didasarkan pada orientasi materialistik, tetapi juga pada nilai-nilai personal dan idealisme.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam mempertahankan motivasi kerja jangka panjang. Sebanyak 38% responden menyatakan bahwa mereka hanya ingin bekerja di tempat yang memberikan ruang kolaboratif, fleksibel, dan memiliki sistem komunikasi yang terbuka. Bahkan sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa tempat kerja yang terlalu hierarkis dan tidak mendukung keseimbangan kehidupan pribadi akan membuat mereka cepat kehilangan motivasi. Secara teoretis, temuan ini mendukung pendekatan tindakan sosial menurut Max Weber. Dalam konteks ini, pilihan karier oleh generasi muda dapat diklasifikasikan sebagai tindakan rasional berorientasi nilai, yaitu pilihan yang didasarkan pada nilai-nilai ideal dan tujuan pribadi, seperti pengembangan diri, kebermanfaatan sosial, dan keseimbangan hidup. Selain itu,

terdapat juga tindakan yang bersifat afektif, di mana responden menyatakan bahwa mereka memilih pekerjaan karena alasan kenyamanan emosional, minat pribadi, atau pengalaman masa lalu yang membentuk persepsi positif terhadap jenis pekerjaan tertentu.

Salah satu temuan penting lainnya adalah bahwa pengaruh keluarga dan lingkungan sosial tetap memainkan peran dalam pembentukan preferensi pekerjaan, meskipun tidak dominan. Beberapa responden menyebutkan bahwa dorongan dari orang tua atau panutan di sekitarnya menjadi pemicu awal dalam menentukan jalur karier. Namun demikian, keputusan akhir tetap berada pada individu itu sendiri, sejalan dengan karakteristik generasi muda yang lebih otonom dan berorientasi pada kebebasan memilih (Nurhandayani, 2022). Keterkaitan antara data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan bersifat kompleks, multidimensional, dan kontekstual. Tidak ada satu faktor tunggal yang dapat menjelaskan seluruh proses pengambilan keputusan karier, melainkan terdapat interaksi antara pertimbangan rasional (gaji, stabilitas, karier), nilai subjektif (minat, tujuan hidup), dan pengaruh eksternal (lingkungan, keluarga, media).

Dalam kajian sosiologi klasik, Max Weber memperkenalkan teori tindakan sosial yang menekankan makna subjektif di balik perilaku individu. Ia membagi tindakan sosial menjadi empat kategori, yaitu tindakan rasional instrumental, rasional berorientasi nilai, afektif, dan tradisional. Dalam hal ini, tindakan sosial diartikan sebagai hasil dari pemahaman individu terhadap situasi sosial yang mengelilinginya, di mana pilihan dan pelaksanaan tindakan didasarkan pada tujuan, nilai, atau emosi yang dimiliki oleh pelaku. Tindakan manusia tidak dianggap sebagai reaksi otomatis terhadap rangsangan, melainkan sebagai perilaku yang memiliki makna yang dipahami oleh pelakunya.

Berdasarkan teori Weber, pilihan karir yang diambil oleh generasi muda dapat diidentifikasi sebagai tindakan rasional berorientasi nilai maupun tindakan afektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa generasi muda tidak hanya mempertimbangkan faktor ekonomi semata; mereka juga memprioritaskan minat pribadi, passion, kenyamanan kerja, serta nilai-nilai yang mereka anut, seperti fleksibilitas dan keseimbangan hidup. Pilihan karir mereka mencerminkan nilai subjektif dan makna sosial yang melekat pada pekerjaan tertentu. Dengan demikian, teori tindakan sosial Weber memberikan kerangka teoritis yang relevan untuk

memahami bagaimana motivasi kerja generasi muda dibentuk oleh kombinasi antara pertimbangan rasional dan nilai-nilai pribadi yang bersifat kultural dan sosial.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memotivasi generasi muda, khususnya mahasiswa, dalam memilih pekerjaan. Data yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada 80 responden yang terdiri dari mahasiswa dan generasi muda dengan latar belakang pendidikan dan sosial yang beragam. Instrumen penelitian terdiri atas beberapa indikator motivasi yang mencakup aspek intristik, motivasi ekstrinsik, nilai kerja dan tujuan hidup, pengaruh sosial dan lingkungan. Kemudian respon diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat variasi yang signifikan dalam preferensi motivasi responden. Empat kategori utama dianalisis secara mendalam sebagai berikut.

Mayoritas responden menyatakan bahwa gaji merupakan pertimbangan utama dalam memilih pekerjaan. Sebanyak 43,2% responden memberikan penilaian “setuju”, sementara hanya 34,6% responden yang menganggap aspek ini dalam kategori netral. Temuan ini mencerminkan bahwa generasi muda mempertimbangan gaji dalam sistem ekonomi masih menjadi landasan utama memutuskan dalam memilih pekerjaan. Oleh karena ini dalam pemilihan kerja, keluarga menjadi sub pengaturan awal dalam generasi muda untuk memilih pekerjaan yang memiliki lingkaran sosial pekerjaan yang di ingin. Sehingga kegiatan generasi muda yang dimulai dari rumah bisa bertumbuh serta berkembang dan bisa mempelajari berbagai peristiwa sosial baik perbedaan dan konflik yang terjadi dilingkungan kerja. Oleh karena itu dalam menentukan pekerjaan keluarga menjadi hal yang penting untuk generasi muda dalam menentukan kerja sehingga membuat mereka bisa cerdas secara mental dan mampu membentuk pondasi psikologis dilingkungan kerja yang baik (Ma’arif, 2023). Dalam hal ini juga sebesar 46,3% responden menyatakan bahwa jenjang karir menjadi faktor penting dalam menentukan pilihan pekerjaan. Sementara itu, 10% memilih jawaban dalam kategori netral dan hanya 2,5% responden yang kurang tidak setuju dalam memilih pekerjaan dengan jenjang karir yang jelas. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun pertimbangan jenjang karir tetap dominan, generasi muda mulai mengedepankan jenjang karir untuk kedepannya. Untuk lingkungan kerja yang kondusif dianggap penting oleh semua responden. Sebagian lainnya (38%) menyatakan setuju, dan 2,5% responden tidak menempatkan faktor ini sebagai

prioritas atau tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan generasi muda untuk memilih lingkungan sosial dalam kerja yang mendukung kesehatan mental, kolaboratif, dan fleksibel.

Perkembangan zaman yang semakin modern di era globalisasi sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang lebih berkualitas serta berkompeten. Sehingga hal ini menjadi tantangan dan ancaman bagi setiap negara. Dengan adanya kemajuan tersebut ilmu pengetahuan dan teknologi informasi membuka peluang-peluang global yang secara kompetitif dapat memberikan banyak keuntungan. Sehingga sebagai generasi muda harus memiliki kesadaran dan motivasi agar bisa menyesuaikan dan meningkatkan kualitas sumber daya dalam mempertahankan kehidupannya (Mulyati et al., 2023). Dalam hal ini, sebanyak 70,4% responden memilih pekerjaan yang bisa memberikan manfaat bagi orang lain sehingga pekerjaan yang diinginkan ini sangat berguna untuk banyak orang. Hal ini merupakan persentase tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Sisanya, 25,9% memilih “Setuju”, dan hanya 3,7% yang tidak terlalu mempertimbangkan faktor ini. Sehingga temuan ini menegaskan bahwa pentingnya peluang pembelajaran dan jenjang karier dalam preferensi generasi muda yang bisa memberikan manfaat untuk orang banyak. Untuk Prestise pekerjaan yang memberikan tantangan dan pengembangan hanya ada 40,7% responden yang menyatakan sangat mempertimbangkan tantangan dan peluang dalam memilih pekerjaan, sementara 23,5% tidak bersifat netral dalam memperhatikan faktor ini, dan 34,6% memilih sangat setuju untuk memilih pekerjaan yang bisa memberikan tantangan serta pengembangan diri. Data ini menunjukkan bahwa nilai-nilai simbolik pekerjaan cenderung mulai bergeser ke arah yang lebih fungsional. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan bersifat kompleks dan multidimensional. Meskipun beberapa faktor masih menjadi pertimbangan utama, aspek personal dan pengembangan karier memiliki peran yang semakin signifikan dalam keputusan karier.

Seperti gaji menjadi Prioritas Finansial di tengah realitas sosial. Tingginya persentase responden yang menilai pentingnya gaji 43,2% menunjukkan bahwa kebutuhan finansial masih menjadi prioritas utama bagi generasi muda. Dalam konteks teori hierarki kebutuhan Maslow, gaji berkaitan erat dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman yang menjadi dasar dalam struktur motivasi manusia. Dalam situasi sosial-ekonomi Indonesia, pertimbangan ini dapat dimaklumi mengingat banyak mahasiswa berasal dari kelas menengah ke bawah, yang menjadikan pekerjaan

sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Selain itu, kecenderungan ini memperlihatkan adanya pola berpikir rasional dan pragmatis di kalangan generasi muda dalam menghadapi tantangan pasar kerja yang kompetitif. Mereka menempatkan nilai ekonomi pekerjaan sebagai indikator utama dalam pemilihan karier.

Manifestasi dari nilai dan tujuan hidup tidak sekuat faktor ekonomi, aspek nilai kerja dan tujuan hidup tetap mendapatkan perhatian signifikan 35,8%. Ini menunjukkan bahwa generasi muda tidak semata-mata mengejar pekerjaan demi imbalan material, tetapi juga memperhatikan kepuasan pribadi yang bersumber dari kesesuaian antara pekerjaan dan tujuan hidup. Hal ini sejalan dengan teori Self-Determination dari Deci dan Ryan (1985) yang menekankan pentingnya motivasi nilai kerja dan tujuan hidup dalam menghasilkan keterlibatan dan performa kerja yang optimal. Fenomena ini juga menggambarkan transformasi nilai-nilai generasi muda, yang lebih menekankan pada pencapaian personal, aktualisasi diri, dan pengalaman kerja yang bermakna. Pekerjaan tidak lagi hanya dipandang sebagai kewajiban ekonomi, tetapi sebagai ekspresi diri dan identitas. Sementara itu lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga menjadi salah satu faktor penting bagi responden. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja. Generasi muda cenderung menghindari lingkungan kerja yang otoriter, hierarkis, dan menekan. Sebaliknya, mereka lebih tertarik pada organisasi yang menawarkan fleksibilitas, komunikasi terbuka, dan kesempatan partisipasi aktif. Hal ini konsisten dengan hasil survei Deloitte (2021) yang menunjukkan bahwa generasi muda memiliki ekspektasi tinggi terhadap budaya kerja yang inklusif, adaptif, dan menghargai keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (*work-life balance*). Dengan demikian, organisasi perlu melakukan transformasi manajemen sumber daya manusia yang lebih progresif agar mampu menarik dan mempertahankan talenta muda.

Dalam orientasi jangka panjang dalam pemilihan karier. Faktor intrinsik menjadi motivasi paling dominan dalam penelitian ini, dengan 60,5% responden menyatakannya sebagai sangat penting. Hal ini menegaskan bahwa generasi muda memiliki pandangan jangka panjang terhadap karier. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan yang memberi kompensasi langsung, tetapi juga pekerjaan yang menyediakan jalur pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan promosi jabatan. Aspek ini mencerminkan semakin kuatnya kesadaran generasi muda terhadap

pentingnya keberlanjutan dan mobilitas dalam dunia kerja. Seperti kewirausahaan yang berfokus terhadap sumber daya dan peluang karir dalam hal ekonomi. Sehingga membangun sebuah bisnis baru merupakan hal yang menguntungkan, para pekerja memiliki tanggung jawab moral, finansial serta sosial. Sehingga dengan memiliki semangat kerja generasi muda dapat menjadi agen perubahan yang bisa membuka lapangan pekerjaan, meningkatkan karir perekonomian dan membawa perubahan yang bermanfaat bagi masyarakat (Berthanila et al., 2024). Dalam hal ini juga mereka mengharapkan sebuah organisasi menyediakan program pelatihan, mentoring, dan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Dalam konteks ini, peluang pengembangan karier menjadi investasi jangka panjang bagi generasi muda dalam membangun masa depan profesional mereka.

Dalam hal ini juga hanya sebagian kecil responden yang menganggap status sosial sebagai motivasi utama dalam memilih pekerjaan. Sebagian besar lainnya menunjukkan kecenderungan untuk mengabaikan nilai simbolik dari suatu pekerjaan. Temuan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma di kalangan generasi muda, dari orientasi simbolis ke arah nilai-nilai yang lebih fungsional dan substantif. Generasi muda saat ini lebih menilai pekerjaan dari sisi kebermanfaatan, kenyamanan, dan dampak sosialnya, bukan sekadar status yang melekat pada jabatan tertentu. Hal ini sejalan dengan teori post-materialisme yang dikemukakan oleh Inglehart, yang menyebutkan bahwa masyarakat modern cenderung lebih menekankan nilai-nilai ekspresif dan partisipatif dibandingkan nilai-nilai materialistic. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman motivasi generasi muda secara holistik. Temuan ini relevan bagi instansi pendidikan dalam merancang program pengembangan karier, bagi perusahaan dalam membentuk budaya kerja yang ramah generasi muda, serta bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap dinamika generasi masa kini

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terhubung, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dari hasil angket dan analisis yang dilakukan, teridentifikasi sejumlah faktor utama yang mendorong generasi muda dalam menentukan pilihan karier, antara lain gaji yang memadai, minat dan bakat pribadi, stabilitas pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang

mendukung. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan meraih kepuasan kerja, ternyata memiliki pengaruh yang cukup signifikan, meskipun tidak sebesar motivasi ekstrinsik yang lebih bersifat ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi muda saat ini tidak hanya mengejar pekerjaan untuk mendapatkan materi, melainkan juga mempertimbangkan makna dan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Di samping itu, terlihat adanya pengaruh dari keluarga, teman sebaya, dan informasi yang disampaikan melalui media, yang juga berperan dalam proses pengambilan keputusan terkait karier. Ini menegaskan pentingnya lingkungan sosial dalam membentuk arah karier generasi muda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemahaman yang mendalam tentang motivasi generasi muda dalam memilih pekerjaan sangat penting bagi lembaga pendidikan, dunia industri, dan pemerintah. Hal ini akan membantu dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan dan harapan generasi masa kini.

## PENGAKUAN

Dalam penulisan dan proses penyusunan artikel ini, tentu tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam menyelesaikan jurnal ini. Melalui kesempatan yang baik ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Muryanti S.Sos., MA. selaku dosen pembimbing mata kuliah. penulis yang tidak pernah lelah dalam membantu dan mengarahkan penulis. Terima kasih atas segala upaya, tenaga, dan waktunya yang selalu mengingatkan serta memberikan motivasi penulis untuk mengerjakan penelitian ini sehingga dapat selesai dengan baik. Kepada seluruh informan dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan upayanya dalam membantu penulis. Terima kasih telah bersedia membagi pengalaman dengan menjawab pertanyaan dari penulis selama proses wawancara sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini.

## REFERENSI

- Berthanila, R., Ramadani, N., Roihan, M. A., Negara, A., Raya, U. S., Raya, U. S., Informatik, T., Informatika, F. T., & Raya, U. S. (2024). Tumbuhkan Jiwa Kewirausahaan: Pengalaman Menginspirasi Generasi Muda. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat* |.
- BPS. (2022). *Jumlah Pendudukan kabupaten Bangka Barat*. Badan Pusat Statistik Bangka Barat.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol, 4*(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>

- Fathiha, A. R. (2022). Analisis Tindakan Sosial Max Weber Terhadap Tradisi Siraman Sedudo. *Pendidikan Sosial dan Budaya*, 4(2), 68–76.
- Hanifah, & Prabu, W. (2020). Identifikasi faktor pembentukan Perilaku Pencari Kerja generasi Z di Indonesia. *Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 628–642.
- Hendrayadi, Martin Kustati, N. S. (2023). Mixed method Research. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4), 2402–2410.
- Koentjaraningrat. (2015). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Rineka Cipta.
- Kurniati, D., Farida, R. D. M., & Putra, F. A. (2024). Pengaruh Komite Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. *Bening*, 11(May). <https://doi.org/10.33373/bening.v11i1.6442>
- Ma'arif, S. (2023). Fungsi Sistem keluarga Dalam pengendalian Emos Generasi Muda. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(6), 4441–4455.
- Miftahul Fikria, A. M. M. (2024). Analisis Teori Tindakan Sosial Max Weber dan Fakta Sosial Emile Durkheim Dalam Pengenalan Tradisi Lokal Kemasyarakatan. *An-Nuha*, 11(1), 109–119.
- Mulyati, S., Setiawan, I., & Skill, L. (2023). Implementasi bimbingan Karier berbasis Life Skill dalam meningkatkan Motivasi Wirausaha Pada Remaja. *Communnity Development*, 4(1), 626–633.
- Nasution, F. H., Risnita, Jailani, M. S., & Junaidi, R. (2024). Kombinasi (Mixed-Methods) Dalam Praktis Penelitian Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 251–256.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban. *Jurnal Smartindo*, 1(2).
- Nurhidaya, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Penggunaan Mixed Method pada Penelitian Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 14(4), 573–585.
- Octavina, M. T. (2024). Ketimpangan Pendidikan dan Peluang Kerja: Perspektif Teori Interaksionisme Simbolik. *Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman*, 10(1), 50–63.
- Prahesti, V. D. (2021). Analisis Tindakan Sosial Max Weber dalam Kebiasaan Membaca Asmaul Husna Peserta Didik MI/SD. *AN NUR: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 137–152. <https://doi.org/10.37252/annur.v13i2.123>
- Ramadhani, L. S. (2023). Motivasi pengambilan keputusan generasi Muda Milenial dalam memilih Pekerjaan kreatif Di Kota Padang. *NOMOSLECA*, 9(2), 256–269.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Ekdploratif, Enterprentif, Interaktif dan Konstruksi*. Alfabeta.
- Utomo, W. P. (2019). *Indonesia Millennial Report*. IDN Research Institut.
- Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja pegawai: peran Motivasi Dalam Pengaruh Komite dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 46–53. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3703>

