

## Perbedaan Motivasi Kerja Generasi Milenial Berstatus Sosial Ekonomi Rendah di Kota Makassar

Zulfauzy Abu Hasmy<sup>1</sup>, Bagus Riyono<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Manado, <sup>2</sup>Universitas Gadjah Mada

\*Penulis korespondensi, Surel: bagus@ugm.ac.id

### Abstract

Millennial workers are a group of individuals who are relatively new to the workforce and have limited experience. Nevertheless, they have rapidly grown to dominate the job market. Several previous studies have explored the various work motivations of the millennial generation, which have since sparked ongoing debates. The purpose of this study is to examine and describe the differences in work motivation among Millennials with low socioeconomic levels in Makassar. This study hypothesizes that simultaneously there is a significant difference in the Millennials' work motivation based on the personal need fulfillment of Millennials workers in Makassar. The participants in this study are 200 millennial workers with a low economic level. They are consisted of work focused in the service sector, employees in the production sector, sales workers, and fishermen. The Work Motivation Scale is used for data collection by an online platform and a paper-and-pencil test. Moreover, the difference test in the multivariate analysis of variance (MANOVA) is generated in this research. The result shows that, simultaneously, there is a significant difference in the work motivation based on personal need fulfilment of the Millennials who have low economic level in Makassar.

**Keywords:** work motivation; millennials; employee; low-level economy

### Abstrak

Kelompok pekerja generasi milenial merupakan mereka yang baru serta minim pengalaman yang memasuki dunia kerja. Meskipun demikian perkembangan mereka sangat cepat dalam mendominasi lapangan pekerjaan. Beberapa studi terdahulu menjelaskan berbagai motivasi kerja generasi milenial yang kemudian menjadi perdebatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendeskripsikan perbedaan motivasi kerja pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar. Hipotesis penelitian ini adalah secara simultan terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan pada pekerja milenial di Kota Makassar. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 200 orang pekerja milenial berstatus sosial ekonomi rendah yang bekerja pada bidang pekerjaan pelayanan jasa, industri dan pengolahan, tenaga penjualan serta nelayan tangkap. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja yang disebar pada platform online serta dengan cara paper and pencil test. Analisis data menggunakan uji perbedaan *multivariat analysis of varians* (Manova). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan pada pekerja milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.

**Kata kunci:** motivasi kerja; generasi milenial; pekerja; sosial ekonomi

## 1. Pendahuluan

Pertama kali dalam sejarah hampir semua bidang pekerjaan di seluruh dunia mempertemukan dalam suatu ikatan kerja empat generasi yang berbeda (Macon & Artley, 2009; Birkman, 2010). Generasi yang dimaksud mengacu pada Strauss dan Howe (1991) adalah generasi *silent generation* yang lahir antara tahun 1925-1942, *Baby Boomers* yang lahir antara tahun 1943-1960, generation x yang lahir antara tahun 1961-1980 serta generasi milenial atau kelompok orang yang lahir antara tahun 1981 -2000.

Kelompok pekerja generasi milenial merupakan mereka yang baru serta minim pengalaman yang memasuki dunia kerja. Meskipun demikian perkembangan mereka sangat cepat dalam mendominasi lapangan pekerjaan. Pada tahun 2018 total 38.8 juta pekerja merupakan generasi milenial yang berarti separuh dari total pekerja di seluruh dunia (International Labour Statistic, 2018). Menurut Lancaster dan Stillman (2002) dalam dunia kerja generasi milenial berbeda dengan generasi-generasi terdahulu. Generasi milenial digambarkan sebagai generasi yang kurang pandai dalam *decision making* serta kurang dalam *communication skill*. Meskipun demikian generasi ini memiliki potensi yang besar utamanya dalam memaksimalkan penggunaan media teknologi dalam dunia kerja (Crumpacker & Crumpacker, 2007).

Selain itu menurut Henderson (2012) perbedaan generasi milenial juga tampak pada kecenderungan mereka dalam memilih jalur karir lateral dibanding karir yang struktural vertikal. Lebih lanjut Henderson (2012) menjelaskan bahwa pekerja milenial cenderung lebih memilih lingkungan kerja yang positif dibanding besaran upah yang akan mereka terima. Hasil dari beberapa riset menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki pandangan dan cara bekerja yang sedikit banyak berbeda dengan generasi terdahulu (Kultalahti & Viitala, 2014). Lebih lanjut Kultalahti dan Viitala (2014) menjelaskan bahwa salah satu kajian riset yang masih menjadi perdebatan adalah bagaimana generasi milenial memandang motivasi di tempat mereka bekerja.

Menurut Smola dan Sutton (2002) perbedaan motivasi generasi milenial dalam bekerja mendeskripsikan besaran preferensi yang lebih banyak dibanding generasi terdahulu. Motivasi kerja generasi *baby boomers* misalnya yang memiliki kecenderungan yang sama pada motivasi kerja untuk bertahan hidup, hal ini tidak luput dari sebab kebanyakan dari mereka hidup dizaman perang dunia masih berlangsung. Begitu pula pada angkatan kerja generasi x yang memiliki kecenderungan motivasi kerja yang sama yaitu pada pemenuhan kebutuhan akan material seperti keinginan untuk memiliki investasi, mapan dalam finansial serta kebutuhan akan properti yang nyaman.

Menurut Kultalahti dan Viitala (2014) motivasi kerja milenial tidak hanya dipengaruhi oleh faktor akan pemenuhan kebutuhan dasar berupa gaji atau besaran upah. Motivasi kerja mereka tidak terfokus pada pencapaian material atau *monetary satisfaction* namun mereka lebih termotivasi untuk bekerja berdasarkan faktor konten pekerjaan yang menarik, fleksibilitas atas target kerja, tersedianya fasilitas penunjang dalam hal pengembangan potensi diri serta komunitas kerja yang memberikan atmosfer untuk berelasi dan berafiliasi. Selain itu Torsello (2019) juga menjelaskan bahwa generasi milenial lebih termotivasi dalam bekerja ketika ditawarkan jenis pekerjaan yang berorientasi pada *skill development* dari pada *financial rewards*.

Begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Hess (2019) yang menyatakan bahwa milenial tidak begitu tertarik pada *money-oriented jobs*. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Hershatter dan Epstein (2010) yang menyimpulkan bahwa justru faktor relasi antar kolegalah yang menjadi faktor motivasi paling besar bagi generasi milenial dalam bekerja. Hasil penelitian Dokadia, Rai dan Chawla (2015) juga menunjukkan bahwa milenial termotivasi pada pengakuan dan pujian dari atasan serta tugas-tugas kerja yang menarik (*interesting work assignment*) dari pada tambahan bonus berbentuk materi atau uang. Milenial yang bekerja sebagai pegawai federal di Amerika Serikat juga menunjukkan motivasi kerja yang sama yaitu ketika mereka mendapatkan pengakuan atau rekognisi dari atasan mereka serta *support* dalam menjalankan pekerjaan (Ertas, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Morrell dan Abston (2018) juga menunjukkan bahwa milenial lebih termotivasi bekerja ketika perusahaan menawarkan jam kerja yang ketat namun efiseien serta ketika perusahaan menyediakan fasilitas hiburan dan olahraga.

Penelitian yang dilakukan oleh Barbuto, Trout dan Brown (2004) menjelaskan bahwa milenial didorong oleh motivasi yang bersumber dari dalam diri berupa kesenangan (*fun*) akan pekerjaan yang mereka anggap menyenangkan (*pleasant work*). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Brydges dan Hracs (2019) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja milenial lebih cenderung pada pemenuhan akan kebutuhan aktualisasi diri. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri yang dimaksud adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Dengan memperhatikan beberapa hasil riset tersebut maka tujuan penelitian ini untuk menguji perbedaan motivasi kerja pada milenial namun dengan spesifikasi pada milenial dengan status sosial ekonomi yang rendah. Menurut Grootaert dan Kanbur (1995) pendorong utama pemuda di negara berkembang untuk segera mandiri dan bekerja adalah status sosial ekonomi keluarga. Keinginan untuk mengubah status sosial ekonomi atau memberi kontribusi pada keluarga mengarahkan mereka pada kecenderungan memilih preferensi pekerjaan yang menawarkan upah yang besar. Begitu pula yang dikatakan oleh Sudarsono (1990) yang menyatakan bahwa status sosial ekonomi seseorang sangat erat hubungannya pada motivasi dalam bekerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa tekanan ekonomi keluarga berperan besar dalam mempercepat transisi pemuda dari pendidikan ke dunia kerja. Menurut Schoon (2001) individu dari latar belakang keluarga berpendapatan rendah cenderung memiliki aspirasi karir yang lebih pragmatis, yaitu berorientasi pada pekerjaan yang memberikan penghasilan stabil dibandingkan mengejar aspirasi idealistik. Selain itu, Psacharopoulos (1997) juga menemukan bahwa di banyak negara berkembang, keputusan pemuda untuk memasuki pasar kerja sering kali dipengaruhi oleh kebutuhan keluarga akan tambahan pendapatan, bukan semata-mata preferensi pribadi. Faktor tanggung jawab keluarga ini membuat pemuda lebih sensitif terhadap besarnya upah daripada terhadap faktor lain seperti minat atau kesesuaian pekerjaan. Dengan demikian, status sosial ekonomi keluarga tidak hanya mempercepat kebutuhan untuk bekerja, tetapi juga membentuk pola preferensi kerja yang berorientasi pada kompensasi ekonomi.

Selain itu, laporan dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa pemuda dari latar belakang sosial ekonomi rendah menghadapi tantangan lebih besar dalam

memasuki pasar kerja formal. Mereka sering kali terpaksa menerima pekerjaan dengan upah rendah dan kondisi kerja yang kurang stabil, yang pada gilirannya memengaruhi preferensi mereka terhadap pekerjaan yang menawarkan pendapatan lebih tinggi (International Labour Organization, 2024).

Di konteks Indonesia sendiri studi oleh Qonitatin dan Kustanti (2021) mengemukakan bahwa dukungan dari keluarga yang tergolong prasejahtera dapat meningkatkan efikasi diri pemuda dalam mengejar karier yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa status sosial ekonomi keluarga tidak hanya memengaruhi kebutuhan untuk bekerja, tetapi juga membentuk pola preferensi kerja yang berorientasi pada kompensasi ekonomi.

Spesifik pada milenial yang berstatus sosial ekonomi rendah penelitian ini diharapkan untuk menguji dan mendeskripsikan apakah masih terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja mereka. Mengingat bahwa status sosial ekonomi yang rendah cenderung mengarahkan mereka pada kecenderungan memilih preferensi pekerjaan yang menawarkan upah yang besar atau pada pemenuhan kebutuhan dasar. Menggunakan teori motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan Maslow (1943) sebagai landasan acuan maka penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang konkret pada kebutuhan mana diantara lima kebutuhan yang paling mendorong milenial berstatus sosial ekonomi rendah dalam bekerja.

**Tabel 1. Motivasi kerja pada pemenuhan lima kebutuhan**

Kebutuhan	Motivasi kerja
Basic	Motivasi yang tercermin pada kebutuhan akan besaran upah, bonus dan insentif, waktu luang dan istirahat jam kerja serta kenyamanan tempat kerja.
Safety	Motivasi yang tercermin pada kebutuhan akan asuransi kerja, jaminan pensiun, serta kelengkapan alat dan prosedur keselamatan kerja.
Belonging	Motivasi yang tercermin pada kebutuhan akan interpersonal relationship, interaksi pada lingkungan kerja serta team membership.
Esteem	Motivasi yang tercermin pada kebutuhan akan rekognisi, kebanggaan pada pekerjaan serta kesempatan jenjang karir.
Actualization	Motivasi yang tercermin pada kebutuhan akan penyaluran kreatifitas dan kemampuan diri, skill development serta passion dalam bekerja.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat status sosial ekonomi jika mengacu pada indikator pengukuran status sosial ekonomi oleh Badan Pusat Statistik (2018) maka penggolongan tingkatan status sosial ekonomi dapat dilihat dari pengeluaran rumahtangga perkapita perbulan dibandingkan dengan rata-rata pengeluaran umum yang berlaku di daerah tersebut. Pengeluaran rumahtangga meliputi hasil penjumlahan dari pengeluaran makanan dan pengeluaran non- makanan dalam satu bulan. Jika pengeluaran perkapita perbulan di atas rata-rata pengeluaran umum yang berlaku maka digolongkan status sosial ekonomi tinggi sedangkan jika pengeluaran di bawah rata-rata maka digolongkan sebagai status sosial ekonomi rendah (Badan Pusat Statistik, 2018).

Rata-rata pengeluaran rumahtangga di Kota Makassar berada dikisaran 1.500.00 ke atas yaitu sebanyak 42.11% dari jumlah total penduduk. Sedangkan pengeluaran rumahtangga

1.000.000-1.499.999 sebanyak 20.47 % dari jumlah total penduduk. Kemudian golongan pengeluaran rumahtangga 500.00-999.999 sebanyak 24.82% disusul golongan pengeluaran rumahtangga 200.00-499.999 sebanyak 11.71 % dari jumlah total penduduk (Susenas, 2018).

Mengacu pada katalog publikasi (Makassar Dalam Angka, 2019) oleh Badan Pusat Statistik penduduk miskin dan tergolong dalam masyarakat status sosial ekonomi rendah di Kota Makassar mencapai 66.22 ribu jiwa per tahun 2018. Angka ini mengalami penurunan dari tahun 2017 yang mencapai angka 68.19 ribu jiwa seiring dengan peningkatan jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kota Makassar sebesar 73,97% serta menurunnya tingkat pengangguran terbuka TPT di Kota Makassar sebesar 12,22%. Pekerja milenial sendiri yang berstatus sosial ekonomi rendah di kota Makassar mengisi pos-pos bidang pekerjaan pengolahan dan buruh pabrik sebanyak 60.060 orang, pada bidang perdagangan dan tenaga penjualan sebanyak 208.221 orang, jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan sebanyak 141.571 orang sedangkan pada bidang pertanian kehutanan dan perikanan sebanyak 18.052 orang sedangkan sebanyak 11.317 orang merupakan pekerja milenial dibidang pekerjaan pertambangan dan penggalian serta pergudangan dan lainnya yang tidak menentu dan mengikuti musim kerja atau *by project* (Sakernas, 2018).

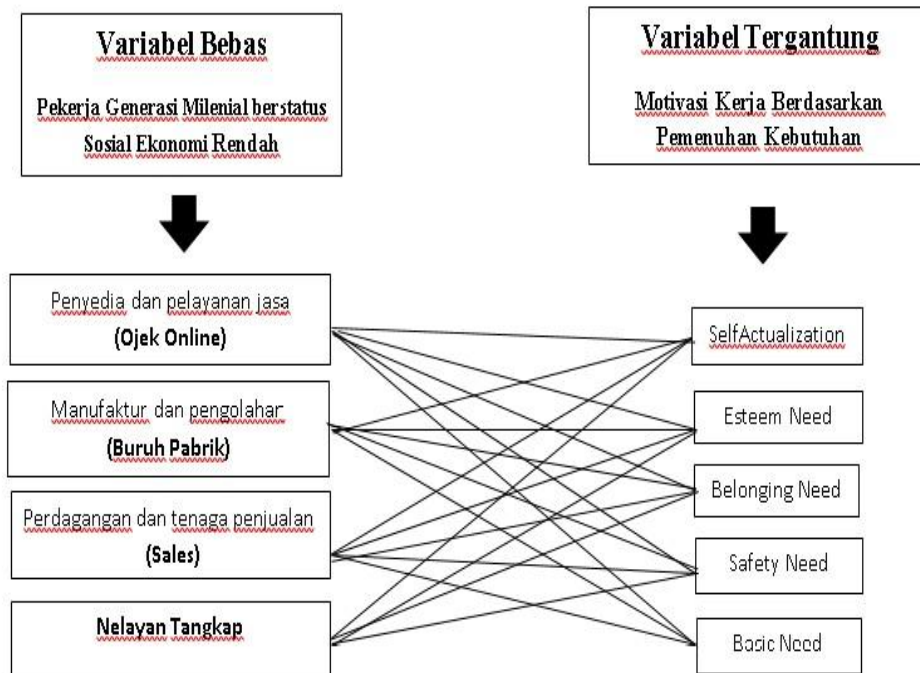
Dengan menggunakan data dari hasil survei tersebut kemudian peneliti memilih calon partisipan berdasarkan empat pos bidang pekerjaan dan menetapkan satu bidang pada masing-masing jenis bidang pekerjaan tersebut. Sedangkan pada pos bidang pekerjaan yang kelima yaitu bidang pekerjaan pertambangan dan penggalian peneliti memilih untuk tidak mengambil sampel pada mereka dengan alasan bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak stabil dan mengikuti musim kerja atau *by project*.

### **Hipotesis Mayor**

1. Secara simultan terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan lima pemenuhan kebutuhan ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.

### **Hipotesis Minor**

1. Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan dasar (*Basic Need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.
2. Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan rasa aman (*Safety Need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.
3. Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan relasi (*Belonging Need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.
4. Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan rekognisi (*Esteem Need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.
5. Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan Aktualisasi diri (*Actualization Need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar.



Gambar 1. Hypothetical Framework

## 2. Metode

Berisi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, instrumen dan teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitiannya yang dapat ditulis dalam sub-subbab, dengan sub-subheading.

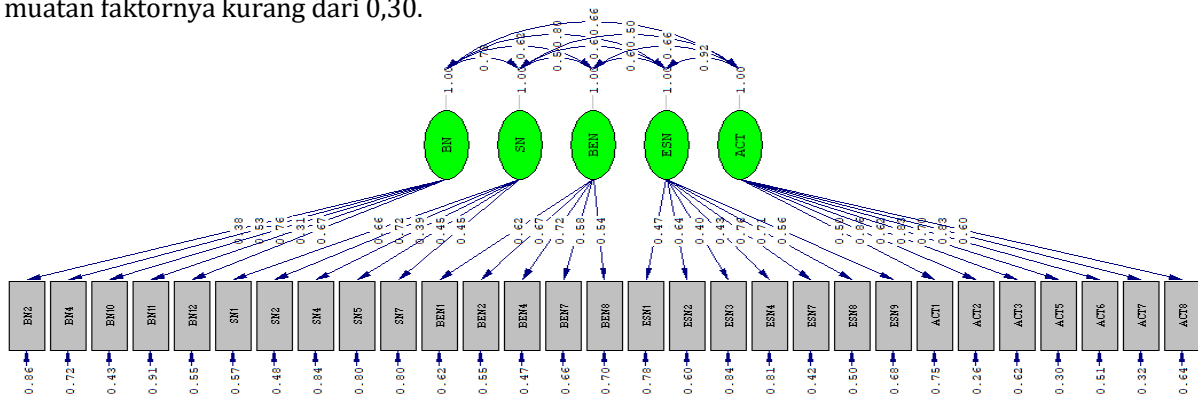
Penelitian ini dilakukan pada 200 pekerja milenial yang berusia 20 hingga 38 tahun. Bidang pekerjaan partisipan terdiri atas bidang pekerjaan sebagai ojek *online* sebanyak 50 orang, buruh pabrik 50 orang, sales 50 orang dan nelayan 50 orang. Komposisi partisipan adalah 133 orang laki-laki dan 67 orang perempuan. Adapun kriteria lain yang menjadi syarat partisipan penelitian adalah jumlah pengeluaran perkapita perbulan yang terdiri dari jumlah pengeluaran makanan dan non makanan sebesar Rp <1.500.000.00. Partisipan dalam penelitian ini diambil melalui metode purposive sampling, metode penentuan sampel dengan syarat tertentu (Sugiono, 2012).

**Tabel 2. Deskripsi partisipan**

	Ojek <i>Online</i>	Bruh pabrik	Sales	Nelayan	
Rentang Usia	20-38	21-37	21-34	20-36	
Laki-laki	50	18	15	50	<b>133</b>
Perempuan	0	32	35	0	<b>67</b>

Penelitian ini diawali dengan studi literatur, penyusunan skala, uji coba skala, mengurus akses dan perijinan, kemudian mengumpulkan dan menganalisis data penelitian. Uji coba dilakukan secara online pada 87 pekerja milenial di kota Yogyakarta dengan menggunakan *google form* yang berisi halaman *informed consent*, halaman identitas, dan skala. Skala motivasi kerja disusun oleh peneliti dengan mengikuti indikator perilaku yang telah dilakukan oleh Hall dan Williams (2000) yang juga mengacu pada teori motivasi kerja berdasarkan pemenuhan lima kebutuhan oleh (Maslow, 1943). Peneliti membuat 48 aitem yang kemudian diujicobakan kepada 87 pekerja milenial di Kota Yogyakarta.

Data hasil uji coba kemudian diuji daya diskriminasi, validitas dan reliabilitas aitem dengan menggunakan bantuan SPSS dan Lisrel. Hasil analisis daya diskriminasi aitem dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 26 menunjukkan bahwa, dari 48 aitem yang diujicobakan terdapat 18 aitem yang memiliki nilai daya diskriminasi kurang dari 0,25 sehingga aitem tersebut dibuang. Analisis selanjutnya adalah *Confirmatory Factor Analysis*, analisis CFA dilakukan dengan menggunakan bantuan software LISREL versi 8.80 dan menghasilkan 29 aitem dengan nilai muatan faktor lebih dari 0.30. Satu item dibuang karena nilai muatan faktornya kurang dari 0,30.



**Gambar 2. Model Fit uji CFA**

Selanjutnya, pengumpulan data penelitian dilakukan di kota Makassar dalam rentang waktu 1-4 bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *paper and pencil test* secara langsung pada partisipan serta dengan metode online menggunakan *google form*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis uji statistik *multivariate analysis of variance* (Manova). Uji statistik Manova digunakan peneliti untuk menguji perbedaan empat variabel dependen yang

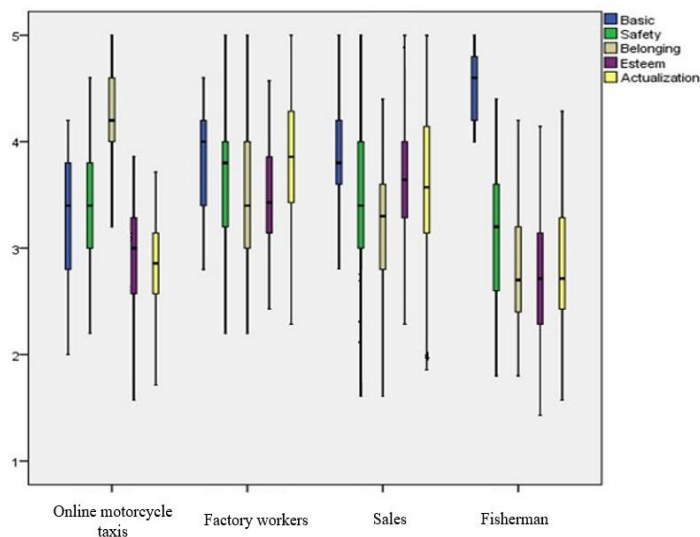
merupakan data nominal yaitu empat bidang pekerjaan terhadap lima motivasi kerja yang merupakan data interval.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Deskripsi Statistik

	Mean				
	Basic	Safety	Belonging	Esteem	Actualization
Ojek online	3.29 (SD=0,534)	3.46 (SD=0,576)	4.18 (SD=0,462)	2.93 (SD=0,495)	2.83 (SD=0,418)
Buruh pabrik	3.82 (SD=0,488)	3.62 (SD=0,630)	3.47 (SD=0,703)	3.49 (SD=0,547)	3.83 (SD=0,732)
Sales	3.76 (SD=0,617)	3.488 (SD=0,735)	3.26 (SD=0,750)	3.71 (SD=0,681)	3.66 (SD=0,803)
Nelayan	4.53 (SD=0,332)	3.13 (SD=0,618)	2.83 (SD=0,670)	2.72 (SD=0,594)	2.82 (SD=0,623)

Dapat dilihat pada tabel 3 bahwa motivasi kerja pada pemenuhan kebutuhan dasar (*Basic need*) lebih tinggi pada jenis pekerjaan nelayan ( $M=4,53$ ;  $SD= 0,332$ ) dibanding jenis pekerjaan buruh pabrik ( $M=3,82$ ;  $SD= 0,488$ ), jenis pekerjaan *sales* ( $M= 3,76$ ;  $SD= 0,617$ ) dan jenis pekerjaan Ojek *online* ( $M= 3,29$ ;  $SD= 0,534$ ). Nilai rerata untuk motivasi kerja pada pemenuhan kebutuhan rasa aman (*Safety Need*) jenis pekerjaan buruh pabrik lebih tinggi ( $M= 3,62$ ;  $SD= 0,488$ ) dibanding jenis pekerjaan *sales* ( $M= 3,488$ ;  $SD= 0,735$ ), jenis pekerjaan ojek *online* ( $M= 3,46$ ;  $SD= 0,576$ ) dan jenis pekerjaan nelayan ( $M= 3,13$ ;  $SD= 0,618$ ).



Gambar 3. Steamleaf Plot

Pada motivasi kerja akan pemenuhan kebutuhan relasi (*belonging need*) rerata jenis pekerjaan ojek *online* lebih tinggi (M= 4,18; SD= 0,462) dibanding buruh pabrik (M=3,47; SD= 0,703), *sales* (M=3,26; SD=0,750) dan nelayan (M=2,83; SD= 0,670). Sedangkan pada motivasi kerja pada pemenuhan kebutuhan *esteem* (*esteem need*), rerata jenis pekerjaan *sales* lebih tinggi (M= 3,71; SD=0,681) dibanding buruh pabrik (M=3,49;SD=0,547), ojek *online* (M= 2,93; SD=0,495) dan nelayan (M= 2,72; SD=0,732). Untuk motivasi kerja pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (*actualization need*) rerata jenis pekerjaan buruh pabrik lebih tinggi (M=3,83; SD= 0,732) dibanding *sales* (M= 3,66; SD=0,803), ojek *online* (M=2,83; SD=0,418) dan nelayan (M=2,82; SD=0,623).

### Uji Hipotesis Mayor

Uji ini untuk menjawab hipotesis mayor yang membandingkan kelima variabel secara simultan berdasarkan empat jenis pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Multivariate Tests				
	Value	F	Error df	Sig.
Pillai's Trace	1.133	23.538	582.000	.000
Wilks' Lambda	.184	29.896	530.429	.000
Hotelling's Trace	2.735	34.760	572.000	.000
Roy's Largest Root	1.836	71.253	194.000	.000
*				

Melalui analisis secara simultan didapatkan adanya perbedaan yang signifikan pada kelima variabel yang diuji (motivasi kerja pada pemenuhan kebutuhan *basic, safety, belonging, esteem dan actualization*) yang ditinjau dari keempat jenis pekerjaan. Dapat dilihat pada tabel 4 dari semua teknik uji (uji *Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace*, serta *Roy's Largest Root*) menghasilkan taraf signifikansi ( $p < 0.001$ ). Dengan demikian hipotesis mayor penelitian ini yang menyatakan terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan lima pemenuhan kebutuhan ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar diterima.

### Uji Hipotesis Minor

Uji ini untuk menjawab hipotesis minor yang membandingkan tiap variabel secara terpisah dengan menggunakan teknik perhitungan statistik *Tukey HSD*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Minor

Multiple Comparisons	Mean Differences					Sig.					
	Bsc	Sft	Blg	Est	Act	Bsc	Sft	Blg	Est	Act	
* OJO	BP	-2.68	-.14	3.52	-6.00	-7.00	.000	.599	.000	.000	.000
	SL	-2.36	-.80	4.60	-5.42	-5.78	.000	.996	.000	.000	.000
	NL	-6.20	1.62	6.74	1.52	.08	.000	.060	.000	.274	1.000
	OJO	2.68	.14	-3.52	6.00	7.00	.000	.599	.000	.000	.000
BP	SL	.32	-.66	1.08	-5.58	1.22	.921	.734	.355	.000	.552
	NL	-3.52	1.76	3.22	7.52	7.08	.000	.001	.000	.000	.000
	OJO	2.36	.80	-4.60	5.42	5.78	.000	.996	.000	.000	.000
SL	BP	-.32	.66	-1.08	5.58	-1.22	.921	.734	.355	.000	.552
	NL	-3.84	2.42	2.14	6.94	5.86	.000	.034	.007	.000	.000
	OJO	6.20	-1.62	-6.74	-1.52	-.08	.000	.060	.000	.274	1.000
NL	BP	3.52	-1.76	-3.22	-7.52	-7.08	.000	.001	.000	.000	.000
	SL	3.84	-2.42	-2.14	-6.94	-5.86	.000	.034	.007	.000	.000

\*

- OJO : Ojek Online
- BP : Buruh Pabrik
- SL : Sales
- NL : Nelayan
- Bsc : Basic
- Sft : Safety
- Blg : Belonging
- Est : Esteem
- Act : Actualization

**Hipotesis minor 1**

Uji lanjut yang dilakukan menunjukkan bahwa selain perbandingan antara buruh pabrik dan sales yang tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ( $p=0,921$ ), semua perbandingan antar jenis pekerjaan lainnya menunjukkan signifikansi di bawah ( $p<0,001$ ). Sehingga hipotesis minor yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan dasar (*Basic Need*) jika ditinjau dari keempat jenis pekerjaan pada generasi milenial dengan status sosial ekonomi rendah di Kota Makassar **diterima**. Penarikan kesimpulan ini didasarkan pada norma menurut Field (2013) yang menyatakan interpretasi hasil uji *post hoc* mempertimbangkan pola keseluruhan signifikansi sehingga ketidaksignifikan satu atau beberapa pasangan grup tidak membatalkan kesimpulan utama apabila sebagian besar hasil perbandingan mendukung hipotesis. Selanjutnya menurut Gravetter dan Wallnau (2017) mengatakan bahwa penggunaan uji *post hoc Tukey HSD* setelah MANOVA atau ANOVA bertujuan

untuk mengidentifikasi pasangan grup mana yang berbeda secara signifikan. Apabila hasil uji menunjukkan bahwa sebagian besar perbandingan antar grup signifikan, sedangkan hanya satu perbandingan yang tidak signifikan, maka secara umum hipotesis penelitian tetap dapat diterima. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan yang konsisten antar sebagian besar grup sudah memenuhi syarat bahwa terdapat pengaruh atau perbedaan nyata sebagaimana yang diajukan dalam hipotesis.

### **Hipotesis minor 2**

Uji lanjutan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat empat kolom perbandingan yang lebih besar dari taraf signifikansi ( $p > 0,05$ ). Yaitu antara jenis pekerjaan ojek *online* dengan buruh pabrik ( $p = 0,599$ ), *sales* dengan ojek *online* ( $p = 0,996$ ), ojek *online* dengan nelayan ( $p = 0,060$ ), serta antara buruh pabrik dan *sales* ( $p = 0,734$ ). Maka hipotesis minor yang menyatakan bahwa Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan rasa aman (*safety need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar **ditolak**.

### **Hipotesis minor 3**

Uji lanjutan yang dilakukan menunjukkan bahwa selain perbandingan antara jenis pekerjaan buruh pabrik dan *sales* yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan ( $p = 0,355$ ), semua perbandingan antara jenis pekerjaan menunjukkan signifikansi di bawah ( $p < 0,001$ ). Maka hipotesis minor yang menyatakan bahwa Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan akan relasi (*Belonging Need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar **diterima**.

### **Hipotesis minor 4**

Uji lanjutan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat dua kolom perbandingan yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan yaitu antara jenis pekerjaan ojek *online* dan nelayan ( $p = 0,274$ ). Selain dari kolom tersebut semua perbandingan antara jenis pekerjaan menunjukkan signifikansi di bawah ( $p < 0,001$ ). Maka hipotesis minor yang menyatakan bahwa ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan akan rekognisi (*esteem need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar **diterima**.

### **Hipotesis minor 5**

Uji lanjutan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat dua kolom perbandingan yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan yaitu antara jenis pekerjaan ojek *online* dan nelayan ( $p = 1,000$ ) dan antara jenis pekerjaan buruh pabrik dan *sales* ( $p = 0,552$ ). selain dari pada dua kolom tersebut semua perbandingan antara jenis pekerjaan menunjukkan signifikansi di bawah ( $p < 0,001$ ). Maka hipotesis minor yang menyatakan bahwa Ada perbedaan pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan akan aktualisasi diri (*actualization need*) jika ditinjau dari empat jenis pekerjaan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan pada generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja generasi milenial

mendeskripsikan preferensi yang lebih beragam dan sukar untuk di generalisasi pada satu bentuk motivasi (Smola & Sutton, 2002; Calk & Patrick, 2017). Hasil penelitian ini bertentangan dengan apa yang dikatakan oleh Grootaert dan Kanbur (1995) yang menyatakan bahwa keinginan untuk memberi kontribusi pada keluarga mengarahkan milenial prasejahtera di negara berkembang pada kecenderungan memilih preferensi pekerjaan yang menawarkan upah yang besar. Motivasi mereka bekerja tergantung pada besaran upah yang akan mereka terima. Semakin besar upah yang ditawarkan maka semakin besar pula motivasinya dalam bekerja (Grootaert & Kanbur, 1995). Berbeda pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa status sosial ekonomi rendah bukanlah merupakan faktor yang mengarahkan partisipan pada satu motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan dasar. Atau dengan kata lain besaran upah bukanlah satu-satunya motivasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah dalam bekerja.

Dari keempat bidang pekerjaan hanya bidang pekerjaan nelayan tangkap yang menunjukkan rerata yang lebih besar pada motivasi kerja pemenuhan kebutuhan dasar. Skor rerata (*Mean*) menggambarkan bahwa pada pekerjaan nelayan dari kelima motivasi, pemenuhan kebutuhan dasarlah yang merupakan motivasi tertinggi. Sedangkan skor *mean differences* menginterpretasikan besaran selisih rerata antara bidang pekerjaan nelayan terhadap ketiga jenis bidang pekerjaan lainnya. Jika mengacu pada teori motivasi kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan oleh Maslow (1943), maka rata-rata partisipan yang bekerja sebagai nelayan didorong untuk bekerja berdasarkan pemenuhan akan kebutuhan dasar. Kebutuhan ini berupa besaran upah yang mereka dapatkan serta kebutuhan fundamental lainnya yang mencakup sandang pakan dan papan.

Namun pada tiga jenis pekerjaan lainnya menunjukkan motivasi kerja pada pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda. Milenial yang bekerja sebagai tenaga penjualan atau *sales* menunjukkan nilai rerata yang tinggi pada motivasi pemenuhan kebutuhan akan *esteem need*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Myers dan Sadaghiani (2010) yang menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi serta produktivitas penjualan pada milenial dipengaruhi oleh kemampuan atasan mereka memberi instruksi yang sifatnya interaktif serta selalu memberikan *reward* berupa pujian dan pengakuan pada capaian yang telah mereka dapat. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rapp dkk (2015) yang menyatakan bahwa adanya *recognition* dari manajer secara konsisten dapat meningkatkan *competitive intelligent* pada *sales* yang baru bekerja dan merupakan moderator pada peningkatan *individual performance*.

Dalam konteks penelitian ini yang mengacu pada motivasi kerja Maslow (1943) maka kebutuhan akan *esteem need* tidak hanya pada rekognisi namun juga mencakup rasa bangga pada pekerjaan. Kebutuhan akan rasa bangga pada pekerjaan atau *organizational pride* menurut Tracy, Shariff, dan Cheng (2010) merupakan faktor yang sangat menentukan pada penyelesaian masalah yang sulit pada milenial ditempat kerja. Semakin bangga mereka pada pekerjaan yang mereka jalani maka berbanding lurus dengan semakin tinggi pada peningkatan motivasi mereka dalam bekerja.

Pada jenis pekerjaan ojek *online* kebutuhan yang paling mendorong motivasi kerja milenial adalah kebutuhan untuk berafiliasi, berinteraksi di lingkungan kerja serta *team membership* atau disebut kebutuhan akan *belonging need* jika mengacu pada (Maslow, 1943). Besarnya kebutuhan akan afiliasi pada jenis pekerjaan ojek *online* sebenarnya juga tampak pada saat proses pengambilan data oleh peneliti. Mudahnya mengakses mereka karena tergabung pada lokasi-lokasi suatu komunitas atau paguyuban tempat mereka menunggu *orderan*

menjadikan mereka saling terhubung dalam *interpersonal relationship* serta membentuk *team membership*. Selain itu menurut Hershatter dan Epstein (2010) faktor relasi antar rekan dan jaringan kerja dalam lingkungan kerja merupakan motivasi yang paling dibutuhkan oleh milenial. Milenial cenderung memilih bekerja pada lingkungan kerja yang menawarkan atmosfer untuk berelasi dan berafiliasi dari pada jika ditawarkan bonus intensif berupa materi.

Lain halnya pada milenial yang bekerja sebagai buruh pabrik yang memiliki nilai rerata tertinggi pada motivasi kerja akan kebutuhan pengembangan diri serta penyaluran kreatifitas atau *actualization need*. Jika mengacu pada Maslow (1943) maka milenial yang termotivasi akan *actualization need* adalah milenial yang telah sampai pada tingkat kebutuhan yang terakhir. Meskipun buruh pabrik sering kali diasosiasikan dengan pemenuhan kebutuhan yang lebih mendasar, dalam beberapa konteks, buruh pabrik juga menunjukkan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi pada aktualisasi diri. Hal ini terjadi terutama ketika buruh memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mencapai prestasi pribadi, berkontribusi dalam tim, atau merasa bangga terhadap kualitas hasil kerja mereka. Hal ini bisa kita lihat dari hasil penelitian Deci dan Ryan (2000) yang menyatakan bahwa buruh pabrik yang mendapatkan otonomi kerja, peluang pelatihan, dan pengakuan atas kontribusinya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai aktualisasi diri. Lebih lanjut, perubahan dalam struktur organisasi manufaktur modern seperti penerapan pendekatan *lean manufacturing* atau *continuous improvement* telah membuka ruang bagi buruh untuk mengambil peran yang lebih aktif, kreatif, dan inovatif, sehingga mendorong pemenuhan aktualisasi diri mereka (Liker, 2004).

Adapun pada motivasi kerja berdasarkan pemenuhan rasa aman (*safety need*) meliputi asuransi kerja, jaminan pensiun, serta prosedur alat, dan keselamatan kerja mendapat nilai rerata yang hampir sama (tidak signifikan berbeda) pada setiap jenis pekerjaan. Jika diperhatikan pada *grafik steamleaf plot* menunjukkan batang skor *mean* motivasi *safety need* hampir sama tinggi pada tiap-tiap pekerjaan. Maka dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa semua partisipan membutuhkan *safety need*. Atau motivasi kerja pada pemenuhan akan rasa aman sama-sama dibutuhkan oleh semua partisipan dengan tingkat kebutuhan yang sama pula pada masing-masing partisipan. Hal ini kemudian mendukung pada pernyataan Maslow (1943) yang menyatakan bahwa setiap individu pasti membutuhkan akan rasa aman. Dan dalam konteks penelitian ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan apapun juga harus memenuhi kebutuhan akan *safety need* baik itu berupa penjaminan keselamatan kerja dengan prosedur dan alat keselamatan kerja yang baik maupun pada penjaminan akan *resource* untuk menanggulangi kejadian-kejadian yang tidak terduga dihari depan berupa asuransi kerja dan jaminan masa tua.

Pemenuhan *safety need* di tempat kerja tidak hanya mencakup perlindungan fisik melalui prosedur keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri, tetapi juga mencakup perlindungan ekonomi melalui penyediaan jaminan sosial, seperti asuransi kerja, jaminan kecelakaan, dan program pensiun. Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan jaminan keselamatan kerja berhubungan langsung dengan meningkatnya tingkat stres, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya produktivitas (De Cuyper, De Witte, & Van Emmerik, 2011). Selain itu lingkungan kerja yang memberikan jaminan keselamatan secara fisik dan ekonomi meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Ini berarti organisasi yang secara aktif memenuhi kebutuhan *safety* karyawan bukan hanya melindungi mereka, tetapi juga menciptakan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas jangka panjang.

#### 4. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja generasi milenial berstatus sosial ekonomi rendah di Kota Makassar. Hal ini dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja generasi milenial lebih variatif dan sukar digeneralisasi pada satu bentuk motivasi. Serta status sosial ekonomi yang rendah tidak selalu mengarahkan motivasi kerja milenial pada pemenuhan kebutuhan dasar hanya berupa besaran upah kerja.

#### Daftar Rujukan

- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). *Statistik pemuda Indonesia 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2018/12/21/572f941511d090083dd742d6/statistik-pemuda-indonesia-2018.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). *Survei angkatan kerja nasional*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/6d8a8eb26ac657f7bd170fca/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2018.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). *Survei sosial ekonomi nasional*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://microdata.bps.go.id/mikrodata/index.php/catalog/SUSENAS>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). *Kota Makassar dalam angka*. Makassar: Badan Pusat Statistik. <https://makassarkota.bps.go.id/publication/2018/08/20/59d48f793ed5fc5ba4254cd3/kota-makassar-dalam-angka-2018.html>
- Barbuto, J. E., Trout, S. K., & Brown, L. L. (2004). Identifying source of motivation of adult rural workers. *Faculty Publications Agricultural Leadership, Education & Communication Department*, 5. University of Nebraska-Lincoln. <https://digitalcommons.unl.edu/aglecfacpub/5>. DOI:10.5032/jae.2004.03011
- Brydges, T., & Hracs, B. J. (2019). What motivates millennials? How intersectionality shapes the working lives of female entrepreneurs in Canada's fashion industry. *Gender, Place & Culture*, 26(4), 510-532. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1552558>
- Calk, R., & Patrick, A. (2017). Millennials through the looking glass: Workplace motivating factors. *The Journal of Business Inquiry*, 16(2), 131-139. <https://doi.org/10.5032/jae.2004.03011>
- Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession planning and generational stereotypes: Should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*, 36(4), 349-369.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104-113.
- Dokadia, A., Rai, S., & Chawla, D. (2015). Multigenerational differences in work attributes & motivation: An empirical study. *Global Business Review*, 16(1), 51-70.
- Ertas, N. (2015). Turnover intentions and work motivations of millennial employees in federal service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401-423. <https://doi.org/10.1177/0091026015588193>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2017). *Statistics for the Behavioral Sciences* (10th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

- Grootaert, C., & Kanbur, R. (1995). *Child labor: A review*. World Bank Policy Research Working Paper No. 1454. <https://ssrn.com/abstract=620526>
- Hershatter, A., & Epstein, M. J. (2010). Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211-223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
- Hess, J. (2019). The latest Millennials (1995-2000): Examining within-group work ethic. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1653>
- Henderson, J. M. (2012,). Shut up, Sheryl Sandberg: Millennial women reject role models, mentors. *Forbes*. <http://www.forbes.com/sites/jmaurenhenderson/2012/07/02/shut-up-sheryl-sandberg-millennial-women-reject-role-models-mentors/#5e7ce1ab754c>
- Howe, N., & Strauss, W. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York, NY: William Morrow Paperbacks.
- International Labour Organization. (2018). Global employment trends for youth 2018: Technology and the future of jobs. International Labour Office. [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2018/WCMS\\_670542/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2018/WCMS_670542/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/GET\\_2024\\_EN%20web.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/GET_2024_EN%20web.pdf)
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA). (2018). *Profil generasi milenial Indonesia 2018*. Jakarta: KPPA.
- Kultalahti, S., & Viitala, R. L. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 569-582. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2014-0101>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When generations collide*. New York, NY: HarperCollins.
- Liker, J. K. (2004). *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Macon, M., & Artley, J. B. (2009). Can't we all just get along? A review of the challenges and opportunities in a multigenerational workforce. *International Journal of Business Research*, 9(6), 90–94.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Miller, D. R. (2022). *Generational differences in work values: A study of millennials*. *Journal of Contemporary Management*, 12(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jcm.2022.123456>
- Morrell, D., & Abston, K. (2018). *The impact of flexible working hours and recreational facilities on millennial job satisfaction*. *Journal of Business Psychology*, 33(2), 123-137. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9513-2>
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). *Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance*. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225-238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9192-0>
- Psacharopoulos, G. (1997). *Child labor versus educational attainment Some evidence from Latin America*. *Journal of population economics*, 10, 377-386. <https://doi.org/10.1007/s001480050049>
- Qonitatin, N., & Kustanti, E. R. (2021, April). Models of career maturity in adolescents. In *International conference on psychological studies (ICPSYCHE 2020)* (pp. 95-102). Atlantis Press.

- Rapp, A., Bachrach, D. G., Rapp, T., & Mullins, R. (2015). *Salesperson competitive intelligence: The role of recognition and rewards in enhancing individual performance*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(2), 201-220. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0413-8>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schoon, I. (2001). Teenage job aspirations and career attainment in adulthood: A 17-year follow-up study of teenagers who aspired to become scientists, health professionals, or engineers. *International Journal of Behavioral Development*, 25(2), 124-132. <https://doi.org/10.1080/01650250042000186>
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudarsono, B. (1990). *Hubungan antara status sosial ekonomi dengan motivasi kerja pada individu*. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1), 45-56.
- Tracy, J. L., Shariff, A. F., & Cheng, J. T. (2010). *Authentic and hubristic pride: Differential effects on emotion, behavior, and self-concept*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(3), 433-449. <https://doi.org/10.1037/a0018995>