

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Isnadena Rahmah
Tempat, Tgl Lahir : Jakarta, 10 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Kawin
Alamat Sekarang : Perum. Taman Raya Bekasi Blok
F3.06 Rt. 008/021 Tambun Selatan
Bekasi - 17510
Telephone : 0896-0994-7583
Email : isnadena02@gmail.com
Hobi : Membaca Buku & Menulis



PENDIDIKAN

FORMAL :

1. 2002 – 2008 **SDN MANGUNJAYA 04**
2. 2008 – 2011 **SMPN 10 TAMBUN SELATAN**
3. 2011 – 2014 **SMK YADIKA 13 TAMBUN UTARA**
4. 2015 – 2019 **Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jenjang S1
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen**

UJI PLAGIARISME

PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Isnadena Rahmah

NPM : 201510325079

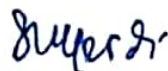
Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Motivasi Kerja pada Generasi Y dan Generasi Z di Era Globalisasi (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen yang Bekerja sambil Kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)

Tabel Hasil Uji Plagiarisme

JUDUL BAB	PRESENTASE UNIQUE	CONTENT PLAGIARISME
BAB I	100%	-
BAB IV	98%	2%
BAB V	100%	-
TOTAL	98%	2%

Berdasarkan Hasil Uji Plagiarisme dinyatakan bahwa total hasil unique adalah sebesar 98%, dan total content plagiarisme adalah sebesar 2%. Syarat terpenuhinya uji plagiarisme adalah dengan jumlah maksimal plagiarisme sebesar 30%. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarisme lebih kecil dibandingkan dengan batas maksimal yang telah ditentukan atau $2\% < 30\%$. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa pada penelitian yang dilakukan memenuhi syarat uji plagiarisme.

Bekasi, 28 Juni 2019










SUPARDI., ST., MM

NIDN : 0403047601

UJI REFERENSI SKRIPSI
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN UBHARA JAYA

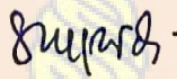
Nama : Isnadena Rahmah
 NPM : 201510325079 Tahun Akademik: 2015
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Motivasi Kerja pada Generasi Y dan Generasi Z di Era Globalisasi (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen yang Bekerja sambil Kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)

BAB I		
No	Nama Pengarang, Judul Buku, Penerbit, Kota Tempat Buku Diterbitkan: Tahun Terbitan, Hal.	Paraf Pembimbing
1	Destiana Rahmawati, Millenial and I-Generation Life, Laksana, Yogyakarta: 2018	<i>Sup</i>
2	Hasanuddin Ali & Lilik Purwandi, Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millenials, Alvara Research Center, Jakarta Selatan: 2016	<i>Sup</i>
3	Budi Winarno, Kebijakan Publik Era Globalisasi: Teori, Proses dan Studi Kasus Komparatif, CAPS (Center of Academic Publishing Service: 2016	<i>Sup</i>
4	Stephen Robbins & Timothy Judge, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta: 2015	<i>Sup</i>
BAB II		
No	Nama Pengarang, Judul Buku, Penerbit, Kota Tempat Buku Diterbitkan: Tahun Terbitan, Hal.	Paraf Pembimbing
1	Destiana Rahmawati, Millenial and I-Generation Life, Laksana, Yogyakarta: 2018	<i>Sup</i>
2	Stephen Robbins & Timothy Judge, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta: 2015	<i>Sup</i>
3	Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta: 2014	<i>Sup</i>
4	Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta: 2015	<i>Sup</i>
5	Kaswan, Psikologi Industri dan Organisasi, Alfabeta, Bandung: 2017	<i>Sup</i>
6	Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta: 2016	<i>Sup</i>
7	Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif, Prenadamedia Group, Jakarta: 2015	<i>Sup</i>
BAB III		
No	Nama Pengarang, Judul Buku, Penerbit, Kota Tempat Buku Diterbitkan: Tahun Terbitan, Hal.	Paraf Pembimbing
1	Heru Mulyanto & Anna Wulandari, Penelitian: Metode & Analisis, CV. Agung, Semarang: 2010	<i>Sup</i>
2	Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung: 2013	<i>Sup</i>

3	Syofian Siregar, Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif, PT. Bumi Aksara, Jakarta: 2015	
4	Sugiyono, Memahami Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Bandung: 2015	
5	Edi Riadi, Metode Statistika Parametrik & Nonparametrik, PT. Pustaka Mandiri, Tangerang: 2015	
6	Sugiyono, Statistik Nonparametris, Alfabeta, Bandung: 2015	
7	Saifuddin Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta: 2017	
8	Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang: 2013	
9	Duwi Priyatno, Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS, Penerbit Gava Media, Yogyakarta: 2016	

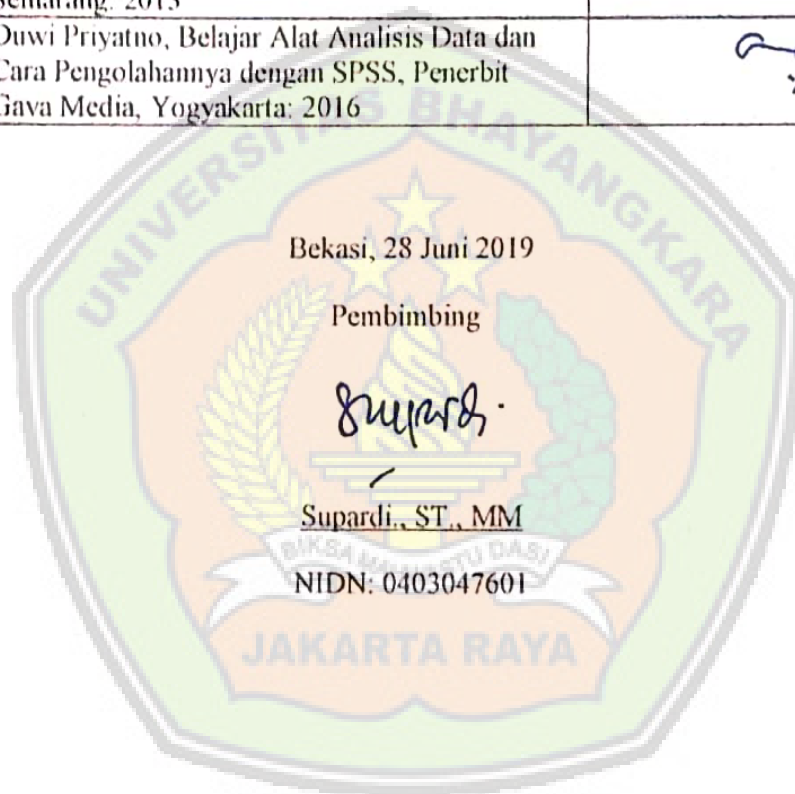
Bekasi, 28 Juni 2019

Pembimbing



Supardi, ST., MM

NIDN: 0403047601



IDENTITAS dan DATA DIRI

Usia saat Ini : tahun (di tahun 2019)

Apakah anda seorang pekerja? : Ya / Tidak

Semester :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri Anda yang sebenarnya dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang meliputi:
SS : **SANGAT SESUAI** dengan diri Anda
S : **SESUAI** dengan diri Anda
TS : **TIDAK SESUAI** dengan diri Anda
STS : **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri Anda
3. Setiap pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar. Hasil dari skala ini tidak akan mempengaruhi nilai atau apapun yang terkait dengan diri Anda. Kerahasiaan data dijamin dan hanya dapat diakses oleh peneliti.
4. Contoh pengisian:

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Saya suka warna merah			✓	

Jika Anda ingin mengganti jawaban, gantilah seperti ini:

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Saya suka warna merah	✓		✗	

~ Selamat mengerjakan ~

SKALA

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji yang layak				
2	Saya merasa dilibatkan dalam pemecahan masalah				
3	Ketika saya melakukan kesalahan, atasan saya menegur dengan baik-baik				
4	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan hasil (gaji) yang saya dapatkan				
5	Saya mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam berdiskusi				
6	Saya mendapatkan pujian atas prestasi kerja saya				
7	Saya mendapatkan <i>reward</i> atas kinerja saya diluar daripada gaji				
8	Atasan saya memutuskan sesuatu berdasarkan manfaat, bukan siapa yang menyampaikan				
9	Saya diinformasikan dengan baik apabila ada pemotongan gaji, dan sejenisnya				
10	Saya dianggap mampu menyelesaikan setiap tugas				
11	Saya merasa semakin terikat dengan organisasi ketika saya berperan serta dalam pemecahan masalah				
12	Saya merasa komunikasi dengan atasan cukup baik				
13	Saya merasa diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir				
14	Saya merasa prosedur yang ditetapkan di perusahaan sudah dapat diterima oleh semua karyawan				
15	Atasan mempermudah saya untuk menggunakan hak cuti tahunan saya				

TABULASI GENERASI Y

No.	Usia	Semester	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	Gen Y
1	24	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	44
2	30	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	24	4	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	33
4	24	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	47
5	26	6	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	51
6	28	6	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
7	27	6	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	44
8	26	6	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
9	24	6	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
10	26	6	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	40
11	25	6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41
12	25	6	2	3	4	1	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	45
13	24	6	1	3	4	1	3	3	2	3	4	4	2	4	4	1	4	43
14	25	6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	38
15	24	6	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	38
16	25	6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
17	24	6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	39
18	25	6	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	38
19	24	6	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	38
20	24	6	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38
21	35	6	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	42
22	24	8	2	3	4	2	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	46
23	26	8	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	46
24	26	8	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	36
25	24	8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
26	24	8	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	55
27	24	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	25	8	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	37
29	32	8	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	38
30	29	8	1	2	4	1	3	2	3	3	4	3	2	3	1	3	4	39
31	31	8	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	35
32	34	8	4	2	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	2	3	3	48
33	38	8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	41
34	34	8	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	1	2	39
35	26	8	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	45
36	37	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
37	38	8	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	54
38	30	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
39	25	6	1	2	4	1	3	4	4	2	3	2	3	4	2	1	4	40
40	36	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
41	27	6	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	50
42	26	6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	55
43	28	6	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	37
44	27	6	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	44
45	26	6	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	48
46	24	6	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	49
47	25	6	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	44
48	25	6	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	2	1	4	43
49	24	8	3	4	4	1	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	49
50	25	8	2	3	1	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	2	37

TABULASI GENERASI Z

No.	Usia	Semester	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	Gen Z
1	21	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	45
2	20	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	20	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	43
4	19	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	43
5	20	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	44
6	20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	45
7	21	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
8	19	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	49
9	19	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	51
10	19	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	50
11	22	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	43
12	22	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	41
13	20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
14	21	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	41
15	20	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45
16	20	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46
17	21	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	45
18	19	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	47
19	20	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42
20	22	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	45
21	20	4	1	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	38
22	19	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	51
23	19	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	51
24	19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	56
25	17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	53
26	20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
27	23	6	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39
28	22	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	47
29	23	6	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	45
30	23	8	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	38
31	23	8	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
32	22	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	33
33	18	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	39
34	22	8	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	34
35	22	8	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	55
36	21	8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	40
37	23	6	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	39
38	20	8	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	39
39	23	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
40	23	8	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	40
41	22	8	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	46
42	23	8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	48
43	23	8	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	42
44	23	8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	50
45	23	8	2	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	50
46	22	8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	42
47	21	8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	45
48	23	8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
49	23	8	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	49
50	18	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	37

Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I.1	41,28	23,880	,350	,793
I.2	41,14	24,202	,365	,791
I.3	40,90	22,879	,551	,777
I.4	41,39	23,978	,288	,799
I.5	40,92	22,842	,587	,775
I.6	40,98	23,979	,378	,790
I.7	41,16	23,328	,386	,791
I.8	41,00	23,939	,472	,785
I.9	41,08	24,620	,310	,795
I.10	40,87	24,437	,401	,789
I.11	41,04	24,705	,293	,796
I.12	40,83	23,658	,488	,783
I.13	40,99	23,121	,484	,782
I.14	41,37	23,508	,459	,784
I.15	41,05	23,301	,384	,791

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	15

Hasil Uji Man Whitney U Test

Ranks				
	Generasi	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Motivasi Kerja	Gen Y	50	46,72	2336,00
	Gen Z	50	54,28	2714,00
	Total	100		

Test Statistics ^a	
	Motivasi Kerja
Mann-Whitney U	1061,000
Wilcoxon W	2336,000
Z	-1,307
Asymp. Sig. (2-tailed)	,191

a. Grouping Variable: Generasi



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 998 Date June 25,2019

Characters 7456 Exclude Url

0% Plagiarism	100% Unique	0 Plagiarized Sentences	51 Unique Sentences
------------------	----------------	-------------------------------	------------------------

Content Checked For Plagiarism

Perkembangan jaman diiringi dengan perkembangan teknologi dan informasi, khususnya di kalangan generasi terbaru yang saat ini sedang menduduki dunia kerja. Sari (2015) memaparkan bahwa terbentuknya karakteristik sebuah generasi tidak lepas dari perkembangan dunia yang terjadi saat itu, kemajuan peradaban dan informasi ataupun reaksi terhadap apa yang terjadi pada generasi sebelumnya. Selama kurun waktu 100 tahun, ada 5 generasi berbeda dalam kehidupan manusia (Rahmawati, 2018). Generasi dibedakan berdasarkan tahun kelahiran. Pertama, Generasi Baby Boomer mereka lahir di tahun 1946-1964 merupakan generasi yang terlahir saat berbagai perang telah berakhir sehingga perlu penataan ulang kehidupan. Mereka dikenal sebagai generasi yang mempunyai jiwa optimis, karena sudah ditempa masa tidak menyenangkan ketika perang. Mereka cenderung "kolot" dalam pengambilan keputusan, mereka juga cenderung tidak suka menerima kritik. Generasi baby boomer menjadikan target utama mereka adalah uang dan pengakuan dari lingkungan, sehingga dalam kehidupan sosial mereka, gengsi menjadi urutan pertama. Mereka berprinsip bahwa hidup untuk bekerja, maka loyalitas dan dedikasi dalam bekerja menjadi poin positif bagi baby boomer. Kedua, setelah generasi baby boomer, munculah generasi berikutnya yang disebut sebagai generasi X, mereka lahir di tahun 1965-1976. Yang membedakan generasi X dengan generasi sebelumnya adalah dalam pengambilan keputusan mereka tidak lagi "kolot" dalam arti mereka lebih matang dalam hal ini. Generasi X cenderung lebih menerima kritik dan mempunyai prinsip bekerja untuk hidup, sehingga antara pekerjaan, urusan pribadi, dan keluarga cenderung seimbang. Oleh karena itu generasi ini lebih mampu dalam mengefisienkan sesuatu. Mereka memiliki karakter yang bisa disebut individualis, skeptis terhadap wewenang, dan harapan yang tinggi terhadap pekerjaan. Ketiga, generasi inilah yang saat ini juga sedang menduduki dunia kerja dengan karakternya yang berbeda dari generasi sebelumnya, mereka adalah generasi Y atau kerap disebut generasi Millennial. Mereka lahir di tahun 1977-1995. Generasi Y memiliki karakter antara lain percaya diri, berorientasi terhadap kesuksesan, toleran, kompetitif, dan haus perhatian. Di era ini, komputer dan internet sudah tidak asing lagi bagi generasi Y, sehingga mereka juga disebut tidak bisa hidup tanpa koneksi internet. Mereka cenderung bertanya dan meminta kritik serta saran untuk kemajuannya, ketika pekerjaannya dinilai berarti bagi hal-hal tertentu, baginya hal tersebut adalah reward terbaiknya. Mereka juga cenderung mencari pekerjaan yang dapat menunjang gaya hidupnya, bagi generasi Y keseimbangan gaya hidup dan pekerjaan menjadi hal yang penting, jika mereka tidak mendapatkan hal tersebut di suatu perusahaan, mereka lebih memilih untuk berhenti dari pekerjaan, karena mereka bekerja tidak lagi terjebak dalam kubikel kantor. Mereka menyukai pekerjaan yang kreatif dan berani menerima tantangan dengan melakukan inovasi. Keempat, generasi baru yang juga memasuki dunia kerja di era digital seperti sekarang ini, mereka adalah generasi Z atau disebut sebagai i-generation yang lahir pada tahun 1996-2010. Generasi ini adalah peralihan dari generasi Y saat teknologi sedang berkembang. Mereka memiliki pola pikir yang serba ingin instan dan kehidupan mereka bergantung pada teknologi. Baginya popularitas dari media sosial yang digunakan menjadi hal yang penting. Generasi Z memiliki karakter menghargai keberagaman, menghendaki perubahan sosial, suka berbagi, dan berorientasi pada target. Kelima, generasi Alpha yang lahir pada tahun 2010-sekarang. Generasi Alpha adalah lanjutan dari generasi Z yang terlahir dengan teknologi yang semakin berkembang pesat. Pada generasi ini, dengan usianya yang masih dini, mereka sudah mengenal smartphone dan kecanggihan teknologi yang ada. Mereka merupakan anak yang terlahir dari keluarga generasi milenial yang sudah mengetahui awal perkembangan teknologi. Pola pikir milenial akan mempengaruhi anak-anak generasi alpha. Lima generasi tersebut memiliki karakter yang berbeda-beda tentunya, khususnya mereka di dunia kerja. Dunia kerja sudah diduduki oleh berbagai macam generasi mulai dari generasi Baby Boomer yang saat ini sudah menduduki posisi top management, generasi X yang sudah berada di tingkat middle management, selanjutnya generasi baru yang juga memasuki dunia kerja di era digital seperti sekarang ini, mereka adalah generasi Y dan generasi Z. Menanggapi keberadaan kedua generasi yang sudah memasuki dunia kerja ini, perusahaan pun sudah sadar bahwa generasi ini dibutuhkan untuk melakukan perubahan yang lebih inovatif. Perusahaan perlu melakukan penyesuaian dalam dunia kerja jika ingin sumber daya manusia generasi Y memberikan kontribusi maksimal. Generasi Y memang butuh ditangani dengan tepat karena karakter dan cara mereka bekerja tidak sama dengan generasi sebelumnya. Mereka mampu bekerja dengan beberapa jenis pekerjaan dengan adanya kemudahan untuk mendapatkan informasi dengan mengandalkan gadget yang mereka miliki. Yasmina, Senior Director Management Consulting Indonesia Lead Accenture dalam kompas.com (2012) mengatakan bahwa generasi Y memiliki kemampuan multitasking, kompetitif, dan cenderung mengandalkan teknologi dalam bekerja. Mereka juga menyukai pekerjaan yang dapat dikerjakan tidak harus di kantor, selagi mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat

waktu. Seperti bekerja dari rumah, di kafe, karena dunia kerja generasi Y tidak harus di kantor. Selain bekerja, generasi Y juga membutuhkan waktu untuk bersenang-senang. Jonatan, Human Resources Director PT Microsoft Indonesia dalam kompas.com (2012) mengakui pentingnya mengakomodasi generasi Y. Hal tersebut guna untuk mempertahankan pekerja yang potensial seperti generasi Y, agar perusahaan tidak lekas kehilangan pekerjanya. Jonatan menambahkan generasi Y punya lebih banyak pilihan. Jika mereka tidak diakomodasi, ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul dan mereka menjadi "kutu loncat" karenanya. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh laman pencari kerja Jobstreet, sebesar 66% generasi milenial atau mereka yang lahir pada era 1980-an hingga 90-an gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun. Survei tersebut menyatakan bahwa Generasi Y sangat memperhatikan keuntungan bekerja di sebuah perusahaan yang diantaranya: fasilitas dan kenyamanan bekerja. Baginya, kenyamanan menjadi salah satu pertimbangan mereka ketika hendak melamar pekerjaan. Generasi Millenial atau generasi Y ini memiliki perbedaan dalam pandangan ukuran kesuksesan di dunia kerja, mereka menganggap ukuran suksesnya adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, mereka menganggap dirinya "laku" jika sering berpindah tempat kerja. Studi yang dilakukan oleh UXC Professional Solution dalam buku "Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millenials" tahun 2016, Generasi Y memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi dan adaptasi dengan lingkungan sekitar, namun kelemahan dari mereka adalah kemampuan dalam memecahkan masalah. Generasi Y memiliki karakter utama yang disebut 3C: Creative, Connected, dan Confidence. Hasil riset yang dirilis oleh Pew Research Center dalam buku "Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millenials" tahun 2016 menjelaskan yang menjadi keunikan generasi Y adalah soal penggunaan teknologi. Internet menjadi kebutuhan pokok bagi generasi Y untuk komunikasi dan aktualisasi diri.

Sources

Similarity



PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 1001 Date June 25,2019

Characters 7263 Exclude Url

0% Plagiarism	100% Unique	0 Plagiarized Sentences	40 Unique Sentences
------------------	----------------	-------------------------------	------------------------

Content Checked For Plagiarism

Di samping generasi Y yang sudah ada di pasar tenaga kerja, dunia berkarier juga akan dipenuhi oleh generasi berikutnya yaitu Generasi Z. Mereka lahir setelah tahun 1995, mereka disebut sebagai Generasi Z atau i-generation yang merupakan peralihan dari generasi Y saat teknologi sedang berkembang (Rahmawati, 2018). Generasi Z cenderung lebih matang, aktif kerja sosial, peduli terhadap lingkungan, tumbuh dalam akulturasi ras dan gender, lebih ingin menciptakan (create) ketimbang berbagi (sharing), lebih percaya diri, berorientasi pada kesuksesan dan kebenaran kelompok (collective conscience). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang tertera dalam buku "Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millenials" tahun 2016 jumlah penduduk Indonesia usia 20 tahun hingga 40 tahun di tahun 2020 mendatang diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34% dari total penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Sedangkan untuk Generasi Z berdasarkan estimasi data BPS penduduk Indonesia yang berusia 10-19 tahun berjumlah 45 juta jiwa atau 19.32% dari seluruh total penduduk Indonesia. Oleh karena itu, Generasi Z merupakan generasi pertama yang sejak lahir sudah mengenal internet, dan disebut sebagai digital native. Dengan estimasi penduduk yang telah dipaparkan di atas, terlihat bahwa generasi Y akan menduduki populasi lebih banyak di tahun mendatang, namun tidak bisa dipungkiri bahwa generasi Z yang memiliki populasi lebih sedikit di tahun mendatang juga ikut berperan serta dalam pasar tenaga kerja, kedua generasi ini yang nantinya akan menggantikan posisi generasi sebelumnya seperti baby boomer dan generasi X. Dua generasi ini memang sangat melek teknologi dimana mereka cenderung menggunakan kemajuan teknologi yang ada untuk mendapatkan informasi dan menjadi media tempat mereka berkomunikasi dengan orang lain. Kemajuan teknologi dengan adanya kemudahan internet untuk mendapatkan informasi, menjadi bagian dari Globalisasi. Globalisasi adalah proses yang dapat menghubungkan aspek kehidupan seperti budaya, ekonomi, politi, teknologi maupun lingkungan yang dapat menempatkan masyarakat dunia menjangkau satu sama lain (Winarno, 2016). Pada bidang teknologi yang saat ini sedang marak digunakan oleh berbagai kalangan, khususnya generasi terbaru yang akan menjadi generasi penerus bangsa, generasi Y dan generasi Z perlu berkembang dan belajar dalam bidang yang diminati dengan jalan yang benar, mempunyai sikap kritis, nasionalis, dan spritualis harus tetap dijaga keberadaannya dalam setiap diri generasi penerus bangsa sehingga dalam menggunakan kemajuan teknologi informasi di era globalisasi ini dapat membuahkan hasil yang baik dan mampu menumbuhkan motivasi dalam diri untuk melakukan inovasi dalam pasar tenaga kerja. Pada era digital seperti sekarang ini dibutuhkan paradigma baru untuk mampu menarik perhatian generasi yang akan menduduki dunia kerja seperti generasi Y dan generasi Z. Damar dalam liputan6.com (2016) mengatakan ada tiga hal yang diminati generasi Z di era digital, diantaranya: privasi, proses yang lebih cepat, dan kreator konten. Ketiga hal ini menjadi aspek dalam memotivasi generasi Z. Ada pendapat lain dari seorang Author, Coach, Trainer (ACT) of proffessional skill series (Afriansyah, 2016) ada empat cara memimpin Generasi Z yang memilki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya, diantaranya: Encouraging Ideas, Modifying Ideas, Providing Feedback, dan Give Alternative. Motivasi adalah proses yang dilakukan seseorang dalam upaya mencapai tujuan melalui kekuatan, arah dan ketekunan seseorang (Robbins dan Judge, 2015). Oleh karena itu, motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar tujuannya tercapai, terkait hal ini motivasi berperan serta dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia generasi Y dan generasi Z. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Acar (2014) yang berjudul "Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Factor Differ for Generation X and Generation Y?". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan atau perbandingan faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik anantara generasi X dan generasi Y. Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada generasi X maupun generasi Y. Dalam keadaan ekonomis pada kehidupan modern, tidak diragukan lagi jika faktor-faktor motivasi ekstrinsik seperti upah, bonus, jaminan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, dll merupakan hal yang penting bagi karyawan baik dari generasi X maupun generasi Y. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa generasi Y dan generasi Z memiliki karakter masing-masing khususnya di dunia kerja, ciri khas generasi Y dan generasi Z adalah mengenai kecanggihan teknologi dalam penggunaan internet, dimana hal tersebut merupakan bagian dari Globalisasi, yang mana keberadaan teknologi dapat menghubungkan satu sama lain di berbagai aspek, baik dari segi ekonomi, budaya, dan sebagainya, oleh karena itu untuk menghadapi persaingan global, generasi Y dan generasi Z yang sedang menduduki dunia kerja perlu motivasi kerja yang membuat mereka mampu berinovasi dan memiliki keterikatan dalam suatu perusahaan. Agar sumber daya manusia terbaru mampu memiliki potensi yang lebih baik dalam menghadapi persaingan global. Analisis Perbandingan...., Isnadena Rahman, Fakultas Ekonomi, 2019

mereka juga memiliki karakter masing-masing, penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tersebut mendeskripsikan beberapa aspek mengenai motivasi kerja generasi Y dan generasi Z. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian kuantitatif dengan analisis komparatif (perbandingan) terkait motivasi kerja pada Generasi Y dan Generasi Z dengan judul "Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Pada Generasi Y dan Generasi Z di Era Globalisasi. Studi kasus akan dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya kampus II yang berlokasi di Bekasi Utara". Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen yang sudah bekerja sambil kuliah, dengan pengelompokan generasi berdasarkan usia yaitu: generasi Y yang saat ini berusia antara 24 tahun – 42 tahun, dan generasi Z yang saat ini berusia antara 17 tahun – 23 tahun, mahasiswa yang sudah bekerja mayoritas berada pada kelas regular sore. Alasan penulis memilih instansi pendidikan tersebut sebagai objek penelitian karena mahasiswa di dalamnya memiliki usia yang variatif yang dapat dikategorikan sebagai generasi Y dan generasi Z, selain itu sepengetahuan penulis mahasiswa yang sudah bekerja pada instansi tersebut memiliki jenis pekerjaan yang variatif sehingga dapat dijadikan subjek dalam penelitian ini. Agar mengetahui perbedaan motivasi antara kedua generasi tersebut, serta diketahui aspek-aspek yang mampu memotivasi lebih tinggi dan dapat diaplikasikan pada bidang SDM (Sumber Daya Manusia) di suatu perusahaan, serta menjadi pengetahuan baru untuk mempersiapkan diri sebagai calon lulusan agar menjadi lulusan yang berkualitas dan berkompeten di bidang SDM. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh instansi atau perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memotivasi karyawannya

Sources

Similarity



PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 959 Date June 25,2019

Characters 6955 Exclude Url

2% Plagiarism	98% Unique	1 Plagiarized Sentences	44 Unique Sentences
------------------	---------------	-------------------------------	------------------------

Content Checked For Plagiarism

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya didirikan pada tanggal 8 September 1995 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 074/D/O/1995 (Puskom Ubhara Jaya, 2017). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah pembinaan Yayasan Brata Bhakti sebagai badan penyelenggaranya., berkewajiban mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan Visi dan Misi nya bagi mendukung keberhasilan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya dan pengembangan kualitas hidup bermasyarakat berbangsa dan bernegara pada umumnya. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya menyelenggarakan pendidikan akademik yang mencakup Magister Ilmu Hukum dan Magister Manajemen pada program pasca sarjana. Sedangkan untuk program sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya memiliki 6 fakultas, yaitu: Fakultas Hukum dengan Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Teknik yang terdiri dari Program Studi Teknik Industri, Teknik Informatika, Teknik Kimia, Teknik Lingkungan, dan Teknik Perminyakan, Fakultas Ekonomi yang terdiri dari Program Studi Manajemen dan Akuntansi, Fakultas Ilmu Komunikasi dengan Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dengan Program Studi Ilmu Psikologi, dan Fakultas Ilmu Pendidikan yang terdiri dari Program Studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen kelas Regular sore di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan terbagi dalam dua kategori, yaitu: Generasi Y (24-42 tahun) dan Generasi Z (17-23 tahun). Selain itu, subjek adalah mahasiswa yang sudah bekerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, terdiri dari 50 Generasi Y dan 50 Generasi Z. Penelitian ini dilakukan dalam lingkungan kampus Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang berlokasi di Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara – Jawa Barat 17121. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara menyebarkan alat ukur kuesioner yang dilakukan pada tanggal 11 Mei 2019 sampai 17 Mei 2019 dengan memberikan lembar kuesioner ke kelas-kelas yang menjadi subjek penelitian, yaitu kelas Manajemen Regular Sore. Pengambilan data penelitian dilakukan di dalam lingkungan kampus Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berasal dari Semester 2 yang termasuk kategori Gen Y sebanyak 1 orang dan Gen Z sebanyak 15 orang, total persentase sebesar 16%. Dari Semester 4 yang termasuk kategori Gen Y sebanyak 3 orang dan Gen Z sebanyak 14 orang, total persentase sebesar 17%. Dari Semester 6 yang termasuk kategori Gen Y sebanyak 27 orang dan Gen Z sebanyak 4 orang, total persentase sebesar 31%. Dari Semester 8 yang termasuk kategori Gen Y sebanyak 19 orang dan Gen Z sebanyak 17 orang, total persentase sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase responden paling besar berasal dari Semester 8. Dalam pengujian validitas pedoman yang dipakai ialah jika nilai r hitung $> r$ table, maka item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dapat dilihat dari kolom Corrected Item-Total Correlation. Dalam pengujian reliabilitas pedoman yang dipakai ialah jika hasil uji reliabel memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, maka kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya (Ghozali, 2013). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,800 yang mana lebih besar dari standar reliabel menurut Ghozali yaitu 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut adalah nilai reliable masing-masing item. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pada kolom Cronbach's Alpha if Item Deleted menunjukkan hasil lebih dari 0,70 sesuai dengan standar Reliabel menurut Ghozali, 2013. Dengan demikian, item-item tersebut dapat dinyatakan Reliabel atau dapat dipercaya Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jumlah sampel dalam penelitian ini, terdiri dari 50 orang Generasi Y dan 50 orang Generasi Z, nilai rata-rata untuk jawaban responden generasi Y yaitu sebesar 46,72. Sedangkan nilai rata-rata untuk generasi Z yaitu sebesar 54,28 Dalam pengujian hipotesis pedoman yang dipakai ialah jika hasil signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) memberikan nilai lebih besar dari 0.05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,711 yang mana lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase paling tinggi jawaban responden generasi Y berada pada kolom Sesuai untuk masing-masing item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa responden generasi Y dalam memilih jawaban untuk masing-masing item lebih cenderung memilih jawaban Sesuai, meskipun beberapa di antaranya terdapat beberapa yang menjawab Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai, dan Sangat Sesuai. Tetapi yang memiliki persentase paling tinggi di antara ke empat pilihan jawaban tersebut adalah jawaban Sesuai. Untuk mengetahui item mana yang memiliki persentase paling tinggi di antara persentase jawaban sesuai. Berdasarkan diagram tersebut, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada Keadilan prosedural yaitu sebesar 34%. Lebih tinggi dibandingkan Keadilan Interaksional dan Keadilan Distributif yang

masing-masing memiliki nilai sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Generasi Y cenderung memilih jawaban Sesuai pada item-item pernyataan yang berasal dari dimensi Keadilan Prosedural. Artinya, mereka merasa bahwa item pernyataan untuk dimensi Keadilan Prosedural sudah sesuai dengan yang mereka rasakan saat ini Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase paling tinggi jawaban responden generasi Z berada pada kolom Sesuai untuk masing-masing item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa responden generasi Z dalam memilih jawaban untuk masing-masing item lebih cenderung memilih jawaban Sesuai, meskipun beberapa di antaranya terdapat beberapa yang menjawab Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai, dan Sangat Sesuai. Tetapi yang memiliki persentase paling tinggi di antara ke empat pilihan jawaban tersebut adalah jawaban Sesuai. Untuk mengetahui item mana yang memiliki persentase paling tinggi di antara persentase jawaban sesuai. Berdasarkan diagram tersebut, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada Keadilan prosedural yaitu sebesar 36%, lebih tinggi dibandingkan Keadilan Interaksional sebesar 34% dan Keadilan Distributif sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Generasi Z cenderung memilih jawaban Sesuai pada item-item pernyataan yang berasal dari dimensi Keadilan Prosedural. Artinya, mereka merasa bahwa item pernyataan untuk dimensi Keadilan Prosedural sudah sesuai dengan yang mereka rasakan saat ini.

Sources	Similarity
<p>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya – UBHARAJAYA r table, maka item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dapat dilihat dari kolom Corrected Item-Total Correlation. Dalam pengujian reliabilitas pedoman yang dipakai ialah jika hasil uji reliabel memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70, maka kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya (Ghozali, 2013). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,800 yang mana lebih besar dari standar reliabel menurut Ghozali yaitu 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut adalah nilai reliable masing-masing item. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pada kolom Cronbach's Alpha if Item Deleted menunjukkan hasil lebih dari 0,70 sesuai dengan standar Reliabel menurut Ghozali, 2013. Dengan demikian, item-item tersebut dapat dinyatakan Reliabel atau dapat dipercaya Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jumlah sampel dalam penelitian ini, terdiri dari 50 orang Generasi Y dan 50 orang Generasi Z, nilai rata-rata untuk jawaban responden generasi Y yaitu sebesar 46,72. Sedangkan nilai rata-rata untuk generasi Z yaitu sebesar 54,28 Dalam pengujian hipotesis pedoman yang dipakai ialah jika hasil signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) memberikan nilai lebih besar dari 0.05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,711 yang mana lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase paling tinggi jawaban responden generasi Y berada pada kolom Sesuai untuk masing-masing item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa responden generasi Y dalam memilih jawaban untuk masing-masing item lebih cenderung memilih jawaban Sesuai, meskipun beberapa di antaranya terdapat beberapa yang menjawab Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai, dan Sangat Sesuai. Tetapi yang memiliki persentase paling tinggi di antara ke empat pilihan jawaban tersebut adalah jawaban Sesuai. Untuk mengetahui item mana yang memiliki persentase paling tinggi di antara persentase jawaban sesuai. Berdasarkan diagram tersebut, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada Keadilan prosedural yaitu sebesar 34%, lebih tinggi dibandingkan Keadilan Interaksional dan Keadilan Distributif yang masing-masing memiliki nilai sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Generasi Y cenderung memilih jawaban Sesuai pada item-item pernyataan yang berasal dari dimensi Keadilan Prosedural. Artinya, mereka merasa bahwa item pernyataan untuk dimensi Keadilan Prosedural sudah sesuai dengan yang mereka rasakan saat ini Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase paling tinggi jawaban responden generasi Z berada pada kolom Sesuai untuk masing-masing item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa responden generasi Z dalam memilih jawaban untuk masing-masing item lebih cenderung memilih jawaban Sesuai, meskipun beberapa di antaranya terdapat beberapa yang menjawab Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai, dan Sangat Sesuai. Tetapi yang memiliki persentase paling tinggi di antara ke empat pilihan jawaban tersebut adalah jawaban Sesuai. Untuk mengetahui item mana yang memiliki persentase paling tinggi di antara persentase jawaban sesuai. Berdasarkan diagram tersebut, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada Keadilan prosedural yaitu sebesar 36%, lebih tinggi dibandingkan Keadilan Interaksional sebesar 34% dan Keadilan Distributif sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Generasi Z cenderung memilih jawaban Sesuai pada item-item pernyataan yang berasal dari dimensi Keadilan Prosedural. Artinya, mereka merasa bahwa item pernyataan untuk dimensi Keadilan Prosedural sudah sesuai dengan yang mereka rasakan saat ini. ">Compare text</p> <p>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Ubhara Jaya) sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada dibawah pembinaan Yayasan Brata Bhakti sebagai badan penyelenggaranya, berkewajiban mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan Visi dan...</p> <p>https://ubharajaya.ac.id/universitas-bhayangkara-jakarta-raya/</p>	<p>10%</p>

PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 982 Date June 25,2019

Characters 7360 Exclude Url

0% Plagiarism	100% Unique	0 Plagiarized Sentences	42 Unique Sentences
------------------	----------------	-------------------------------	------------------------

Content Checked For Plagiarism

Diketahui hasil dalam penelitian ini terdapat 50 orang Generasi Y dan 50 orang Generasi Z. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 100 sample yang ada mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah kuliah sambil bekerja di berbagai instansi, mulai dari karyawan swasta di manufaktur, retail, dan jasa. Dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja generasi Y dan generasi Z di era globalisasi, untuk menjawab rumusan masalah tersebut digunakan Uji Man Whitney U Test, yang mana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan dua kelompok data yang independen. Dalam Uji Man Whitney U Test, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi 0.05 sesuai dengan yang dikatakan Priyatno (2016) bahwa apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan tidak ada perbedaan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, yaitu "Tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja generasi Y dengan motivasi kerja generasi Z". Hasil penelitian ini mengatakan bahwa generasi Y dan generasi Z memiliki motivasi kerja yang sama. Selain uji hipotesis, dalam penelitian ini juga menganalisis dimensi apa yang paling memotivasi generasi Y dan generasi Z dalam bekerja dan apa yang menjadikan generasi Y dan generasi Z merasa kurang termotivasi. Di dalam penelitian ini, digunakan 3 dimensi untuk mengukur motivasi kerja generasi Y dan generasi Z, diantaranya adalah: Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional. Masing-masing di dalamnya terdapat 5 butir pernyataan yang disebar ke responden. Hasil dari analisa jawaban responden dalam menjawab butir-butir pernyataan, secara keseluruhan menunjukkan bahwa persentase tertinggi berada pada pilihan jawaban Sesuai. Dari persentase pilihan jawaban sesuai, dilakukan kembali analisa masing-masing item, untuk mengetahui pada dimensi apa persentase tertinggi untuk jawaban Sesuai. Hasil analisa menyatakan bahwa pada responden Generasi Y cenderung menjawab pilihan jawaban Sesuai pada dimensi Keadilan Prosedural dengan nilai sebesar 34%, sedangkan untuk dimensi Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional masing-masing memiliki nilai sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang diberikan ke responden kategori generasi Y menyatakan bahwa mereka merasa sudah termotivasi atas keadilan Prosedural, yang mana keadilan prosedural adalah ketika seorang pekerja merasa diberikan informasi yang cukup adil dari atasan mereka, seperti informasi-informasi yang perlu diterima oleh semua karyawan. Kemudian keadilan prosedural juga memperhatikan mengenai apa hasil yang akan didistribusikan, misalnya ketika seorang pekerja diberikan informasi oleh atasannya untuk datang pagi agar mendapatkan reward, pekerja tersebut akan memperhatikan apakah betul apa yang dia lakukan, sesuai dengan apa yang dibicarakan oleh atasannya, apakah dia betul mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang sudah diinformasikan. Selain itu, pekerja juga merasa dilibatkan dalam pemecahan masalah atau ketika dalam ruang diskusi. Artinya, tidak ada hal yang membedakan dari karyawan yang satu dengan yang lainnya dalam kesempatan berdiskusi. Masing-masing karyawan diberikan hak yang sama untuk mengungkapkan pendapat, serta dalam pengambilan keputusan dilakukan secara objektif, sesuai dengan manfaat dan tujuan bersama yang ingin dicapai, bukan memihak pada siapa orang yang menyampaikannya. Dapat disimpulkan, untuk dimensi keadilan prosedural pada generasi Y menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta raya yang sudah bekerja, merasa diperlakukan demikian di tempatnya masing-masing bekerja, dan hal inilah yang membuat mereka termotivasi untuk saat ini. Selanjutnya dimensi Keadilan Distributif yang memberikan nilai sebesar 33%, ini adalah urutan kedua setelah keadilan Prosedural. Generasi Y merasa keadilan distributif yang dirasakannya sudah cukup, namun belum mampu menjadi hal yang utama yang mereka rasakan dalam motivasi bekerja. Keadilan distributif di dalamnya terdapat beberapa penjelasan mengenai hasil yang diterima dari apa yang pekerja berikan untuk perusahaan, seperti gaji yang layak yang diterima para pekerja generasi Y, mereka turut serta memperhatikan apakah gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan beban kerja yang mereka hadapi. Karena dengan adanya perbedaan deskripsi pekerjaan dari masing-masing pekerja, menjadikan individu untuk saling bersaing mendapatkan hasil sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan. Kemudian, dimensi keadilan Interaksional yang memiliki nilai sama dengan keadilan Distributif yaitu sebesar 33%. Hasil analisa jawaban responden pada dimensi ini menunjukkan bahwa para pekerja merasa keadilan Interaksional belum terasa sesuai dengan yang dirasakan masing-masing mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Mereka yang lahir sebagai generasi era digital belum merasa sesuai dalam keadilan Interaksional di tempat kerjanya masing-masing, termasuk di dalamnya cara atasan memperlakukan mereka dengan rasa hormat, komunikasi dengan atasan, pengakuan atas kinerjanya, dan informasi yang disampaikan dari atasan mereka. Untuk analisa jawaban responden Generasi Z, menunjukkan hasil persentase tertinggi jawaban Sesuai berada pada dimensi Keadilan Prosedural dengan nilai sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Generasi Z dalam menjawab item-item pernyataan yang berasal dari dimensi

Keadilan prosedural, sudah cukup sesuai dengan yang mereka rasakan. Sama seperti generasi Y yang juga memiliki persentase tertinggi pada dimensi Keadilan Prosedural, generasi Z juga merasa sudah cukup termotivasi dengan adanya Keadilan prosedural di tempat mereka masing-masing bekerja. Mulai dari seorang pekerja merasa diberikan informasi yang cukup adil dari atasan mereka, seperti informasi-informasi yang perlu diterima oleh semua karyawan. Sampai hasil yang akan didistribusikan sesuai dengan apa yang dibicarakan oleh atasannya, Selain itu, pekerja juga merasa dilibatkan dalam pemecahan masalah atau ketika dalam ruang diskusi. Artinya, tidak ada hal yang membedakan dari karyawan yang satu dengan yang lainnya dalam kesempatan berdiskusi. Masing-masing karyawan diberikan hak yang sama untuk mengungkapkan pendapat, serta dalam pengambilan keputusan dilakukan secara objektif, sesuai dengan manfaat dan tujuan bersama yang ingin dicapai, bukan memihak pada siapa orang yang menyampaikannya. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Y dan Generasi Z sama-sama memiliki motivasi dengan adanya Keadilan Prosedural, namun jika dalam Generasi Y, 2 dimensi lainnya yaitu Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional memiliki nilai persentase yang sama yaitu 33%, Generasi Z memiliki nilai persentase untuk 2 dimensi lainnya berbeda, yaitu untuk Keadilan Distributif sebesar 30% dan Keadilan Interaksional 34%. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z merasa bahwa Keadilan Interaksional dirasakan lebih sesuai daripada generasi Y. Karena memiliki nilai lebih besar dari Keadilan Distributif. Keadilan Interaksional yang dirasakan maksudnya adalah mereka merasa bahwa hubungan dengan atasan mereka sudah cukup baik, dalam menjawab item pernyataan, responden Generasi Z cenderung memilih jawaban Sesuai untuk item pernyataan yang berasal dari dimensi Keadilan Interaksional, sedangkan untuk Keadilan Distributif, generasi Z masih merasa belum termotivasi atas keadilan tersebut.

Sources

Similarity



PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 363 Date June 28,2019

Characters 2760 Exclude Url

0% Plagiarism	100% Unique	0 Plagiarized Sentences	15 Unique Sentences
------------------	----------------	-------------------------------	------------------------

Content Checked For Plagiarism

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z, dan untuk selanjutnya dilakukan analisis terkait dimensi apa yang paling dirasa sesuai oleh Generasi Y dan Generasi Z. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Tidak terdapat perbedaan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki motivasi kerja yang sama. 2. Generasi Y sudah merasa termotivasi dengan adanya Keadilan Prosedural di tempat kerja mereka masing-masing, seperti keterlibatan dalam berdiskusi, kesempatan menyampaikan pendapat, serta pengambilan keputusan dilakukan secara objektif sesuai dengan manfaat dan tujuan bersama. Pada generasi Y Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional dirasakan sudah cukup, namun belum menjadi hal yang utama dalam motivasi kerja mereka. 3. Generasi Z sudah merasa termotivasi dengan adanya Keadilan Prosedural di tempat kerja mereka masing-masing. Seperti keterlibatan dalam berdiskusi, kesempatan menyampaikan pendapat, serta pengambilan keputusan dilakukan secara objektif sesuai dengan manfaat dan tujuan bersama. Pada generasi Z Keadilan Interaksional menjadi hal kedua setelah Keadilan Prosedural dalam motivasi kerja mereka, selanjutnya untuk Keadilan Distributif menjadi hal terakhir yang belum cukup dirasakan generasi Z dalam motivasi kerja mereka. 4.2. Implikasi Manajerial Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat diberikan, antara lain: 1. Motivasi pada generasi Y dapat dikatakan cukup baik dengan adanya Keadilan Prosedural, hendaknya pihak terkait seperti perusahaan atau instansi-instansi lain dapat meningkatkan motivasi kerja pada generasi Y dengan menerapkan Keadilan Distributif seperti keseuaian hasil yang di dapat oleh karyawan dengan yang dilakukan pekerja dan menerapkan Keadilan Interaksional seperti pengakuan yang baik atas prestasi kerja masing-masing karyawan. 2. Motivasi pada generasi Z dapat dikatakan cukup baik dengan adanya Keadilan Prosedural, hendaknya pihak terkait seperti perusahaan atau instansi-instansi lain dapat meningkatkan motivasi kerja pada generasi Z dengan Keadilan Distributif seperti keseuaian hasil yang di dapat oleh karyawan dengan yang dilakukan pekerja dan Keadilan Interaksional seperti pengakuan yang baik atas prestasi kerja masing-masing karyawan. 3. Bagi generasi Y dan generasi Z hendaknya dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan adanya keadilan prosedural yang sudah dirasakan, agar memiliki dorongan yang semakin kuat untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu memberikan keadilan distributif dan keadilan interaksional

Sources	Similarity
---------	------------

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI



KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Isnadena Rahmah
NPM : 201510325079
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing I : Supardi., ST., MM
Pembimbing II :

Kampus I

Jl. Darmawangsa I/1 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
Telp. 021-7231948, 7267655 Fax. 021-7267657

Kampus II

Jl. Raya Perjuangan, Marga Mulya, Bekasi Utara, Kota Bekasi
Telp. 88955882

Judul Skripsi :
Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Pada Generasi Y
dan Generasi Z di Era Globalisasi (Studi Pada Mahasiswa
Jurusan Manajemen Yang Bekerja Sambil Kuliah Di Universitas
Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi)

Tanggal Pendaftaran Proposal :

Lembar Pembimbing I

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	10/05/19	- Konsultasi Penelitian	HP
2	13/05/19	- Ujicoba Uji Coba Keenerogan	GP
3	11/06/2019	- Pembahasan analisis Uji. Keenerogan	HP
4	4/06/2019	- pembahasan hasil uji. Validasi & Reliabilitas	GP

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
5	20/19 6	- perbaiki Rob W - lesur Deb V	lp
6	24/19 6	- perbaiki 19 gulon	lp
7	25/19 6	- perbaiki kyalih kran gerid - Daftar pustaka	lp
8	28/19 6	- uji plagi at - selesa sepe	lp

Lembar Pembimbing II

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing