

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI MILENIAL YANG DIPENGARUHI OLEH
KOMITMEN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Wahyu Wijayanto

1911102431179

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2023**

**Analisis Motivasi Kerja Generasi Milenial Yang Dipengaruhi Oleh Komitmen Kerja Dan
Karakteristik Individu Di Kota Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Wahyu Wijayanto

1911102431179

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI MILENIAL YANG
DIPENGARUHI OLEH KOMITMEN KERJA DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Wahyu Wijayanto


NIM : 1911102431179

Program Studi : Manajemen

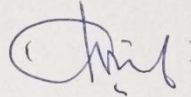
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 3 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.
NIDN. 1103028703

()

Penguji II : Asmadhini Handayani R, S.Si., M. M.
NIDN. 1118058604

()

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
NIDN. 0604075802

Ketua

Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Psi., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Wahyu Wijayanto

NIM : 1911102431179

Program Studi : Manajemen

Email : wijyantorm22@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakkan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 3 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Wahyu Wijayanto

Analisis Motivasi Kerja Generasi Milenial Yang Dipengaruhi Oleh Komitmen Kerja Dan Karakteristik Individu di Kota Samarinda

Wahyu Wijayanto¹, Asmadhini Handayani Rahmah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti^{3,*}

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Email: ¹1911102431179@umkt.ac.id, ²ahr811@umkt.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ahr811@umkt.ac.id

Abstrak-Seiring dengan perkembangan lingkungan kerja, pada saat ini banyak tantangan yang harus dihadapi. Salah satunya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi, sehingga penting bagi setiap organisasi perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia khususnya karyawan generasi milenial. Terdapat 104 responden yang berasal dari pekerja generasi milenial di kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan teknik Purposive Sampling. Data diperoleh dari responden menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Generasi Milenial, Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja

Abstract-Along with the development of the work environment, there are currently many challenges that must be faced. One of them is to improve the quality of human resources. Employees contribute to the success of an organization, so it is important for every company organization to pay attention to the quality of human resources, especially millennial generation employees. There were 104 respondents who came from millennial generation workers in the city of Samarinda. This study aims to examine and analyze the effect of work commitment and individual characteristics on the work motivation of the millennial generation in the city of Samarinda. The analytical tool in this study used multiple linear regression analysis with a sampling technique using purposive sampling technique. Data were obtained from respondents using a questionnaire, then analyzed using SPSS version 26. The results showed that work commitment and individual characteristics have a significant effect on the work motivation of the millennial generation in Samarinda city partially or simultaneously.

Keywords: Millennial Generation, Individual Characteristics, Work Commitment, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya lingkungan kerja, pada saat ini banyak tantangan yang harus dihadapi, di antaranya adalah dalam rencana peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karyawan berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi, maka akan menjadi perhatian di setiap organisasi perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia khususnya karyawan generasi milenial. Generasi milenial merujuk pada periode waktu di mana orang-orang yang dilahirkan dalam rentang tahun tertentu menjadi bagian dari suatu generasi. Istilah ini diciptakan oleh dua pakar sejarah yang juga merupakan penulis dari Amerika, mereka adalah William Strauss dan Neil Howe. Selain generasi milenial, ada beberapa era generasi lain seperti generasi veteran, baby boomers, generasi x, generasi y, generasi z, dan generasi alfa. Seperti penjelasan pada paragraf pertama, generasi y juga disebut sebagai generasi milenial. Generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 1996. Dalam wikipedia.org revolusi digital yang adalah peralihan dari teknologi mekanik dan elektronik analog ke teknologi digital yang mulai terjadi dari tahun 1980. Hal ini menandakan bahwa generasi milenial lahir dan mengalami masa pertumbuhan pada masa transisi teknologi, dari zaman analog menuju digital, hingga munculnya internet dan platform media sosial.

Dilihat dari rentang tahun generasi milenial yang beriringan dengan revolusi digital sampai saat ini, karyawan generasi milenial dalam lingkungan kerja memiliki motivasi yang disesuaikan dengan gaya hidup serta karakteristik individu pada eranya. Generasi milenial saat ini mungkin sudah mulai memasuki dunia kerja atau mencapai usia dewasa. Mereka sering dianggap sebagai salah satu generasi yang memiliki dampak signifikan di dunia kerja dan bidang lainnya.

Saat ini generasi milenial menjadi tumpuan organisasi perusahaan di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menunjukkan bahwa 50% pekerja di Indonesia memiliki usia di bawah 30 tahun, yang berarti generasi milenial adalah pekerja aktif yang saat ini mendominasi sumber daya manusia di setiap organisasi perusahaan di Indonesia. Untuk memiliki sumber daya manusia yang mendukung kemajuan organisasi diperlukan motivasi yang tinggi dari karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, generasi milenial diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, maka setiap organisasi harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat generasi milenial merasa lebih nyaman dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan (Inggira et al., 2021).

Untuk meningkatkan performa karyawan di suatu organisasi, perlu ditingkatkan motivasi kerja dan dedikasi terhadap organisasi. Menurut, Julistia (2015), menciptakan kinerja yang unggul dapat memberikan motivasi yang memadai dan menginspirasi serta membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi di antara para karyawan.

Dalam hal ini, seperti penjelasan di atas, maka komitmen menjadi hal yang perlu diperhatikan apabila suatu organisasi perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja para generasi milenial. Pada dasarnya komitmen merupakan kualitas yang tercermin dalam ketekunan seseorang untuk terus berusaha dengan sepenuh hati serta memiliki tanggung jawab. Komitmen akan timbul saat seseorang mempunyai rasa suka pada tugas dan kewajiban yang dimiliki, dan pada dasarnya, sifat ini dimiliki oleh semua orang secara alami (Annisa & Marina, 2018). Menjadi tantangan bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja para generasi milenial. Komitmen dalam bekerja tidak terjadi begitu saja atau bisa muncul secara tiba-tiba dalam sekejap mata. Komitmen dalam bekerja terbangun melalui proses yang bertahap dan cukup panjang.

Selain itu, agar dapat memberikan motivasi secara efektif, setiap manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi perlu memahami ciri khas tiap individu di antara para karyawan (Ananda Selvia Sella, 2017). Karakteristik pekerjaan mencakup atribut dan tugas yang melekat pada seorang karyawan, termasuk sejauh mana tanggung jawab yang diemban dan seberapa puas seseorang dengan karakteristik pekerjaannya. Sementara itu, karakteristik lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor di lingkungan bekerja seseorang. Dalam hal ini, dikarenakan dorongan tertentu yang dipengaruhi oleh ketiga sifat yang telah disebutkan, diduga akan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Generasi milenial (generasi y) memiliki karakteristik yang baik dan buruk (Sijabat, 2011). Sifat positif dari generasi milenial seperti kepedulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia. Akibatnya, mereka akan aktif dalam mencoba hal-hal baru dalam dunia kerja. Namun, jika perusahaan tempat mereka bekerja tidak dapat menyediakan lingkungan yang mendukung ide-ide kreatif dan inovatif, generasi milenial berpotensi merasa tidak nyaman dan bisa kehilangan motivasi dalam bekerja.

Di kota Samarinda para generasi milenial memiliki karakteristik individu tersendiri di mana masih banyak generasi milenial yang belum memiliki semangat yang besar dalam menjalankan pekerjaan mereka, hal ini disebabkan karena adanya beberapa pekerjaan yang mereka jalankan tidak relevan dengan minat pribadi mereka. Terkadang juga kerja yang dipilih tidak sesuai dengan pendidikan yang sudah dijalani, dan juga banyak dari generasi ini memiliki kepribadian yang tidak realistis.

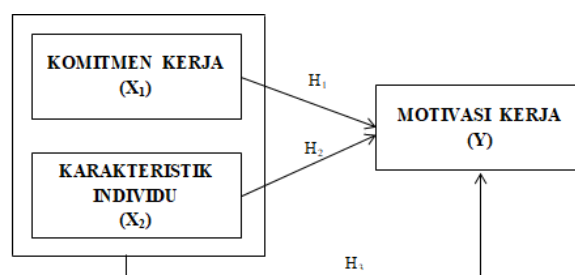
Berdasarkan pemikiran dan uraian teori di atas, komitmen dan karakteristik individu dapat mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial agar bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada organisasi. Meskipun demikian, ada kemungkinan bahwa kedua variabel tersebut tidak mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial dalam bekerja. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap generasi milenial dengan topik “ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI MILENIAL YANG DIPENGARUHI OLEH KOMITMEN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Pikir

Perbedaan latar belakang kehidupan dan komitmen kerja menyebabkan karakteristik individu generasi milenial tentu berbeda-beda pula pengaruhnya terhadap motivasi dalam bekerja. Karyawan generasi milenial yang pada dasarnya memiliki komitmen kerja yang tinggi serta diadaptasikan dengan suasana kerja pada suatu perusahaan yang sesuai dengan karakteristik individu akan meningkatkan motivasi kerja para generasi milenial yang ada di perusahaan tersebut. Dalam menanamkan komitmen kerja yang kuat pada generasi milenial, setiap perusahaan perlu memperhatikan setiap karakter masing-masing individu karyawannya supaya motivasi karyawan generasi milenial dapat meningkat secara cepat maupun perlahan, hal ini dikarenakan ada kesesuaian antara komitmen kerja yang ditanamkan perusahaan dengan karakteristik individu para generasi milenial. Dalam hal ini motivasi kerja generasi milenial bisa saja meningkat walaupun para generasi milenial memiliki komitmen yang rendah, hal ini dikarenakan karakteristik individu masing-masing karyawan berbeda dan bisa meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya dengan karakter individu yang mereka miliki walaupun tanpa ada upaya manajemen sumber daya manusia pada perusahaan untuk meningkatkan motivasi para generasi milenial.

Berdasarkan studi empiris di atas, maka kerangka pikir yang menjadi model penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir pada Gambar 1, ditentukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.
- b. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.
- c. Komitmen kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu semua orang yang termasuk dalam generasi milenial yang menjalankan pekerjaan di wilayah kota Samarinda. Jumlah generasi milenial di kota Samarinda berjumlah 221.851 jiwa (BPS kota Samarinda 2020).

2.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari beragam karakteristik yang terdapat pada populasi (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam mengumpulkan sampel, maka digunakan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling sebagai keperluan peneliti dalam membatasi populasi dengan karakteristik tertentu (Cooper & Schindler, 2014). Minimal jumlah sampel untuk penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden.

Syarat responden yang menjadi target dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Responden merupakan karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun.
- b. Responden merupakan karyawan yang berkelahiran dari tahun 1981-1996/generasi milenial.
- c. Responden merupakan karyawan yang bertempat tinggal di kota Samarinda.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan metode survey, di mana data dikumpulkan dengan menanya responden dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur dengan menggunakan aplikasi Google Form. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas yang di mana dalam menentukan validitas instrumen digunakan *Pearson Product Moment*. Selain uji validitas, digunakan juga teknik uji reliabilitas yang menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam analisis regresi linear berganda, memakai persamaan seperti di bawah ini :

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

y : Variabel motivasi kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

x₁ : Variabel Komitmen Kerja

x₂ : Variabel Karakteristik Individu

e : *Error*

Untuk mengukur dan membuktikan adanya pengaruh terhadap variabel motivasi kerja, maka dilakukan uji hipotesis yang diantaranya adalah uji t, uji F, dan dilakukan juga koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Regresi Linear Berganda

Uji ini bertujuan untuk dapat melihat dan menjelaskan hubungan suatu variabel respon dengan menggunakan satu atau lebih variabel input.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.475	1.744		4.859	.000	5.579	11.371		
	Komitmen Kerja	.429	.129	.293	3.326	.001	.215	.643	.950	1.052
	Karakteristik Individu	.397	.100	.350	3.968	.000	.231	.563	.950	1.052

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (Diolah)

Pada Tabel 1, maka dapat dijadikan persamaan regresi yang dirumuskan seperti di bawah ini :

$$Y = 8,475 + 0,429 x_1 + 0,397 x_2$$

a = konstanta

y = motivasi kerja

x₁ = komitmen kerja

x₂ = karakteristik individu

dari persamaan yang telah dilakukan, bisa dijelaskan seperti berikut ini :

a. Motivasi kerja (y) = 8,475

Jika variabel motivasi kerja dan karakteristik individu sama dengan 0 atau jika tanpa adanya kontribusi dari kedua variabel tersebut, maka nilai konstanta variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 8,475.

b. Komitmen kerja (x₁) = 0,429

Hubungan antara komitmen kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif, jadi apabila komitmen kerja naik maka motivasi kerja akan naik pula, lalu jika komitmen kerja turun maka motivasi kerja akan ikut turun.

c. Karakteristik individu (x₂) = 0,397

Hubungan antara karakteristik individu terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif, jadi apabila karakteristik individu naik maka motivasi kerja akan naik pula, lalu saat karakteristik individu menurun maka motivasi kerja juga ikut menurun.

3.2 Hasil Uji

Untuk dapat melihat seperti apa pengaruh komitmen kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja secara parsial, maka digunakan uji t. Dalam menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen maka digunakan uji F, dan dalam mencari seberapa besar pengaruh komitmen kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja maka digunakan koefisien determinasi.

Tabel 2. Hasil Uji

Variabel	t hitung	Sig
Komitmen Kerja	3,326	0,001
Karakteristik Individu	3,968	0,000
F hitung = 17,192		
Sig = 0,001		
R Square = 0,254		

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (Diolah)

Hasil uji t pada Tabel 2 yang diolah, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen kerja (x₁) terhadap motivasi kerja (y)

H₀ : Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

H₁ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

Dari Tabel 8 di dapatkan nilai signifikansi sebesar (0,001 < 0,10) artinya H₀ ditolak. Sehingga komitmen kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda.

2. Karakteristik individu (x₂) terhadap motivasi kerja (y)

H₀ : Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

H₂ : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

Dari Tabel 2 di dapatkan nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,10). Sehingga karakteristik individu memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda.

Sedangkan dalam uji F, didapatkan hasil bahwa:

H₀ : Komitmen kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara simultan signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

H₃ : Komitmen kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial.

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan *p-value* lebih rendah daripada tingkat signifikansi (0,001 < 0,10). Maka dalam hal ini H₀ ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja secara bersama-sama. Maka pada pengujian yang ada pada Tabel 9, bisa dilakukan kesimpulan bahwa komitmen kerja dan karakteristik individu sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada Tabel 2, yang menunjukkan nilai R² sebesar 0,254 atau 25,4% yang artinya komitmen kerja dan karakteristik individu secara serentak mempunyai pengaruh sebesar 25,4% terhadap motivasi kerja. Sementara 74,6% sisanya dipengaruhi variabel lain. Dalam hal ini, berdasarkan kategori nilai R-square menurut Chin (1998), maka variabel komitmen kerja dan karakteristik individu termasuk dalam kategori memiliki kontribusi pengaruh yang lemah.

3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari beberapa uji analisis data yang telah dilakukan, maka akan dirangkum pembahasan dari tiga hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi kerja

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dan didapatkan bahwa komitmen kerja yang terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda. Ditemukan adanya hubungan positif yang artinya jika komitmen kerja meningkat, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika tingkat komitmen dalam pekerjaan menurun, maka motivasi kerja juga akan menurun. Dalam hal komitmen kerja generasi milenial, mereka berharap adanya fleksibilitas dalam jadwal kerja dan ingin memiliki kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas serta memberikan kontribusi yang berdampak bagi perkembangan perusahaan. Adanya rasa ingin berkontribusi yang ada pada generasi milenial yang membuat mereka semakin memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Dalam membangun komitmen kerja generasi milenial, setiap organisasi perlu memperhatikan bagaimana mendukung perkembangan setiap karyawan, memperjelas dan mengkomunikasikan visi misi dan ideologi yang ada pada organisasi. Hal ini sesuai dengan indikator di dalam komitmen kerja bahwa rata-rata generasi milenial di kota Samarinda setuju dengan pernyataan bahwa mereka khawatir akan kesulitan dalam mencari pekerjaan yang sama atau yang lebih baik. Mengutip pernyataan yang dikatakan oleh Nurhudiana (2020) bahwa tingginya komitmen kerja yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mempunyai keinginan untuk bekerja dengan lebih keras untuk mencapai target yang diharapkan perusahaan dan mempunyai keinginan yang lebih kuat dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut. Hasil pada penelitian ini beriringan dengan penelitian yang sudah dijalankan oleh Prasetyaningrum (2020) bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin kuat komitmen kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat motivasinya untuk bekerja.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja

Hasil dari penelitian yang telah dijalankan dan didapatkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda. Ditemukan adanya hubungan positif yang artinya jika karakteristik individu meningkat maka motivasi kerja juga ikut meningkat, sebaliknya apabila karakteristik individu menurun maka motivasi kerja akan ikut menurun. Generasi milenial merupakan generasi yang adaptif, penuh rasa ingin tahu, ketika ada metode yang lebih cepat dan lebih efisien untuk menyelesaikan suatu tugas, mereka selalu berusaha untuk memahami dan menggunakan alat yang ada dengan sebaik-baiknya. Para generasi milenial lebih suka bekerja dalam lingkungan yang berkolaborasi, karena mereka dapat mencari perspektif berbeda atau masukan dari rekan kerja. Selain itu generasi milenial menyukai masukan, mereka paham pentingnya masukan yang berkesan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil jawaban dari item pertanyaan yang telah disebar ke beberapa responden dan rata-rata generasi milenial di kota Samarinda menjawab Sangat Setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa mereka ingin terus meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Said et al. (2023) bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja

Hasil yang telah didapatkan dari uji F yang memperlihatkan bahwa komitmen kerja dan karakteristik individu sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda. Maka dari hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa jika komitmen kerja dan karakteristik individu dapat diimplementasikan dengan baik, dan akan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Dari hasil yang ditunjukkan dari besaran koefisien determinasi, komitmen kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang tergolong kecil kepada motivasi kerja. Dikarenakan banyak faktor lain yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan pada motivasi kerja. Bukan hanya komitmen kerja dan karakteristik individu, tetapi banyak faktor lain seperti lingkungan kerja, penghargaan (achievement), pengakuan, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan terdapat banyak aspek lain yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rajesh Singh (2016), didapatkan lima kategori faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah uang (*money*), otonomi (*autonomy*), pengakuan (*recognition*), budaya hormat (*culture of respect*), dan trust (*kepercayaan*).

4. KESIMPULAN






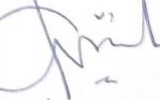

Kuesioner yang dibuat dalam bentuk google form dan telah mendapatkan 104 responden yaitu pekerja angkatan generasi milenial yang ada di kota Samarinda. Dari hasil yang dibahas, dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda. (2) Karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di kota Samarinda. (3) Komitmen kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja generasi milenial di kota Samarinda. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan waktu yang diberikan sangat singkat sehingga membuat keterbatasan dalam pengambilan jumlah sampel. Selain itu juga, penelitian ini masih dalam lingkup yang kecil, karena hanya dilakukan di kota Samarinda saja. Maka dari itu saran yang dapat diberikan kepada penelitian selanjutnya agar dapat lebih memperluas atau meningkatkan topik ini dengan menjalankan penelitian di wilayah yang berbeda.

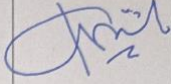
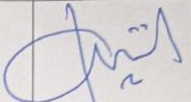
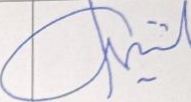
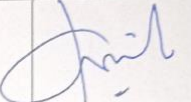
5. REFERENCES

- Ananda Selvia Sella. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 71–79. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1871>
- Annisa, P., & Marina, A. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi “X.” *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol.4 No.3(ISSN:2407-8565), 64–73.
- Chin. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*.
- Cooper, & Schindler. (2014). *Business Research Method*. New York: McGraw-Hill.
- Inggira, C. K., Suryanto, S., & Windijarto, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 195. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13158>
- Julistia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 138–144.
- Nurhudiana, R. (2020). Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta) Effect Between Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment In Employee Organizational Commit. *Ebbank*, 10(2), 59–64.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>
- Said, Yamali, & Adriani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v23i1.3142>
- Sijabat. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah*. Visi 19(3).
- Singh. (2016). The Impact of Intrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal Of Education For Library and Information Science*, 197–206.
- Siyoto & Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

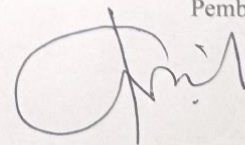
Nama Mahasiswa : Wahyu Wijayanto
 NIM : 191102431179
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 6 Februari 2023
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Generasi Milenial yang Dipengaruhi Oleh komitmen Kerja dan Karakteristik Individu di kota Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	6/Febr. /2023	* Perkenalan * Penganaan persepsi dan komitmen waktu	
2	17/Febr. 2023	* Pembahasan topik * Penentuan judul	
3	27/Febr. /2023	* Pembahasan BAB I	
4	6/Maret 2023	* Revisi BAB I * Pembahasan BAB II	
5	13/Maret /2023	* Revisi BAB II * Pembahasan BAB III	
6	20/Maret /2023	* Revisi BAB III * Konsultasi pembuatan kuesioner	
7	31/Maret /2023	* Revisi dan pembahasan final BAB I, II, III * Persetujuan Proposal	

2/Juni /2023	Konsultasi olah data SPSS	
7/Juni /2023	Revisi BAB IV	
9/Juni /2023	Konsultasi pembuatan jurnal naskah	
12/Juni /2023	* Pembahasan BAB V dan lampiran * Persetujuan Skripsi	

Samarinda, 31 Maret 2023

Pembimbing,



(Asmadhri H.P., S.Si., M.M)

NP Wahyu Analisis Motivasi Kerja Generasi Milenial Yang Dipengaruhi Oleh Komitmen Kerja Dan Karakteristik Individu di Kota Samarinda

by Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 18-Oct-2023 10:12AM (UTC+0800)

Submission ID: 2199211163

File name: Naskah_Publikasi_Wahyu_Wijayanto_1911102431179.docx (135.67K)

Word count: 3039

Character count: 19860

NP Wahyu Analisis Motivasi Kerja Generasi Milenial Yang Dipengaruhi Oleh Komitmen Kerja Dan Karakteristik Individu di Kota Samarinda

ORIGINALITY REPORT

27%	26%	17%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.fkpt.org Internet Source	6%
2	adoc.pub Internet Source	1%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	indahpertiwi2.wordpress.com Internet Source	1%
5	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
6	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
7	Riska Riska, Yoberth Kornelius. "PERAN BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KASIMBAR", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2021 Publication	<1%



UMKKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M. M.
NIDN : 1118058604
Nama : Wahyu Wijayanto
NIM : 1911102431179
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Analisis Motivasi Kerja Generasi Milenial Yang Dipengaruhi Oleh Komitmen Kerja Dan Karakteristik Individu Di Kota Samarinda" telah di submit pada Journal of Trends Economics and Accounting Research pada tahun 2023.

<https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Samarinda, 26 September 2023

Mahasiswa

Pembimbing

Wahyu Wijayanto

Asmadhini Handayani R, S.Si., M. M

NIM. 1911102431179

NIDN. 1118058604