

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BATAM

Ridhayati Farid¹, Andy Satia²
^{1,2)} Universitas Internasional Batam

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether Generation Z employees' performance in Batam City is influenced by motivation, work environment, and compensation. The subjects selected for this research are Generation Z, aged 15 to 26, in Batam. This study used 280 Generation Z workers in Batam City as a sample. The multiple linear analysis method is the research method used in this study. The results of this study indicate that motivation, work environment, and compensation positively influence the performance of Generation Z employees in Batam City. This study took the population only in the city of Batam. Based on these limitations, further research related to Generation Z can be carried out by conducting a comparative study of Generation Z working in other cities based on specific characteristics to develop this study. Besides that, it can add other factors that influence employee performance, especially for Generation Z workers.

Keywords : Employee Performance; Motivation; Work Environment; Compensation; Generation Z

Correspondence to : ridhayati.f@gmail.com

ABSTRAK (Bahasa Indonesia)

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Subjek yang dipilih untuk penelitian ini merupakan generasi Z dengan rentang usia 15 sampai 26 tahun di kota Batam. Penelitian ini menggunakan 280 pekerja generasi Z di Kota Batam sebagai sampelnya. Metode analisis linear berganda merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Batam. Penelitian ini mengambil populasi hanya di kota Batam. Berdasarkan keterbatasan ini, maka pada penelitian selanjutnya terkait generasi Z dapat dilakukan dengan melakukan studi komparasi terhadap generasi Z yang bekerja di kota lainnya berdasarkan karakteristik tertentu sehingga studi ini dapat berkembang. Disamping itu dapat menambahkan faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada pekerja generasi Z

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Generasi Z

Riwayat Artikel:

Received : 22 Mei 2023
Revised : 20 Juli 2023
Accepted : 21 Juli 2023

PENDAHULUAN

Banyak sekali aset yang ada di dalam suatu perusahaan, salah satu aset pentingnya adalah Sumber Daya Manusia. SDM sangat perlu untuk dikelola dengan baik agar bisa mencapai tujuan dan target dari perusahaan tersebut (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Bagian perusahaan yang mempunyai tanggung jawab dalam mengatur karyawan adalah seorang yang biasa disebut sebagai Human Resources Department atau HRD. HRD memiliki tugas seperti perencanaan SDM, mengorganisir karyawan, pengarahan serta pengendalian, pengembangan karyawan, dan masih banyak lagi (Damiyana & Maroghy, 2021). Salah satu fungsi utama HRD yaitu memantau kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, penghasilan serta omset dari perusahaan juga baik.

Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja memiliki perbedaan generasi yang menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia. (Kupperschmidt, 2000) mendefinisikan, generasi berarti sekumpulan orang yang memiliki kesamaan usia, tahun kelahiran, lokasi serta pengalaman historis lainnya dimana hal tersebut memiliki hubungan yang mempengaruhi pertumbuhan sekumpulan orang tersebut. Dalam generation theory yang dikemukakan oleh (Codrington, 2004), generasi manusia dibagi berdasarkan tahun kelahiran. Generasi tersebut antara lain yaitu: generasi yang lahir pada tahun 1946 – 1964 yang disebut sebagai baby boomer, generasi yang lahir pada tahun 1965 – 1980 disebut sebagai generasi X, generasi yang lahir pada tahun 1981 - 1994 atau disebut juga sebagai generasi milenial atau generasi Y, generasi yang lahir pada tahun 1995 - 2010 yang disebut dengan generasi Z atau iGeneration atau generasi iNet, dan generasi yang lahir pada tahun 2011 – 2025 disebut generasi alpha. (Annur, 2022) menyatakan bahwa penyebab utama stress generasi Z ialah prospek kerja. Yang dimana generasi Z ini ialah orang-orang yang berusia 11 hingga 26 tahun. Pada survei yang dilakukan juga menunjukkan dengan mempunyai lingkungan kerja yang supportif mempunyai korelasi

yang positif juga terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang diteliti oleh (Priscilla, 2021) tentang kinerja karyawan pada generasi Z dan milenial di Jabodetabek. Hasilnya membuktikan ternyata motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan keuntungan dari perusahaannya, dan setiap karyawan pasti mempunyai harapan dapat dilindungi dan diperlakukan dengan baik diperusahaan. Namun faktanya, yang terjadi dilapangan tampak berbeda. Seperti yang dilansir oleh (Renaldi, 2022), tampak banyak karyawan Twitter memilih untuk keluar setelah Twitter dipimpin oleh Elon Musk. Musk meminta karyawannya untuk bekerja lebih lama dengan aturan pekerja yang baru. Sebanyak 42% memilih untuk keluar dari perusahaan raksasa tersebut. Hal ini tentu saja membuat lingkungan kerja serta gaya kepemimpinannya berbeda, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, bekerja lebih lama tanpa diikuti dengan kompensasi, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan yang cocok bisa menurunkan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Farid, 2022), dukungan sosial dan kompensasi atau penghargaan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Dan tentu saja kepuasan kerja ini berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Oleh dari sebab itu, tim penulis menyimpulkan bahwa ada 3 faktor yang diperkirakan bisa mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan. 3 faktor tersebut yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui, menjelaskan, serta memprediksi apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis memutuskan untuk menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Metode ini digunakan karena pengolahan datanya diambil dari data kuesioner yang disebar. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang

biasa melibatkan penyelidikan melalui statistik dan pemrosesan data numerik (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen yang kemudian akan dicari tahu pengaruhnya terhadap variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Menurut (Abdillah, 2022), generasi Z yaitu orang-orang kelahiran 1997 hingga 2012, yang dimana pada 2023 berarti berusia 11-26 tahun. Dan menurut UU no 20 tahun 1999 yang dikeluarkan oleh Presiden Republik Indonesia yang menyatakan bahwa batas minimum usia produktif yang boleh bekerja ialah orang yang berusia 15 tahun (Indonesia, 1999). Oleh karenanya, populasi penelitian ini merupakan generasi Z yang sudah bekerja dengan rentang usia 15-26 tahun. Sampel yang digunakan oleh penulis berjumlah 280 orang Generasi Z di Kota Batam. Total sampel yang dapat dipakai untuk penelitian ini adalah 280 orang.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik survei menggunakan google form untuk mengumpulkan data. Menurut (Fadli, 2019), survei ialah metode penelitian yang di mana sampel diambil dari populasi dan kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Istilah survei juga dikaitkan dengan kata observasi. Jumlah kuesioner yang didapatkan sebanyak 285 responden, dengan total kuesioner yang tidak dapat digunakan atau outlier sebanyak 5, sehingga total kuesioner yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengujian sebanyak 280 responden.

TABEL 1. Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	285
Kuesioner yang kembali	285
Kuesioner outlier	5
Total kuesioner yang dapat dipakai	280

Sumber: data diolah, 2023

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Dari data yang didapatkan, pengisi kuesioner ini didominasi oleh perempuan, yaitu berjumlah 161 orang, sedangkan laki-laki sebanyak 124 orang.

TABEL 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	124
Perempuan	161
Total	285

Sumber: data diolah, 2023

Pendapatan yang didapatkan responden juga bervariasi. Penulis membagi pendapatan responden menjadi 3 bagian. Hal ini dilakukan karena terdapat variabel kompensasi yang berhubungan dengan gaji pada penelitian ini. Berdasarkan Tabel 3 dibawah ini, terlihat bahwa sebagian besar responden memperoleh gaji direntang yang memenuhi standar UMK Kota Batam dimana berdasarkan keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau bahwa UMK di kota Batam sebesar Rp 4.000.000.

TABEL 3. Gaji Responden

Gaji	Jumlah
< Rp. 3.000.000	57
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	185
> Rp. 5.000.000	43
Total	285

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan durasi bekerja, responden didominasi oleh pekerja yang telah bekerja selama 1-3 tahun, yaitu sebanyak 168 orang.

TABEL 4. Durasi Kerja Responden

Durasi Kerja	Jumlah
< 1 tahun	86
1-3 tahun	168
>3 tahun	31
Total	285

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan sektor perusahaan tempat kerja responden yang menjawab kuesioner cukup beragam. Adapun sektor tersebut

terdiri dari sektor industri, makanan dan minuman, perbankan, dan pendidikan.

TABEL 5. Sektor Kerja Responden

Sektor Kerja	Jumlah
Industri	61
Makanan dan Minuman	39
Perbankan	38
Pendidikan	28
Lain-lain	119
Jumlah	285

Sumber: data diolah, 2023

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deksriptif yang didapatkan dari 25 butir pertanyaan menunjukkan hasil yang bervariasi. Untuk hasil analisis deskriptif dari seluruh butir pertanyaan disajikan pada tabel di bawah ini:

TABEL 6. Hasil Analisis Deskriptif

Indikator	Jumlah Data	Min	Max	Mean	Std. Dev
M1	280	1	5	4,56	0,70034
M2	280	1	5	3,98	0,87554
M3	280	1	5	4,44	0,70096
M4	280	1	5	4,25	0,77598
M5	280	1	5	4,14	0,8966
M6	280	1	5	4,43	0,69965
LK1	280	1	5	4,31	0,88868
LK2	280	1	5	4,23	0,84957
LK3	280	1	5	2,9	1,46794
LK4	280	1	5	3,7	1,1397
LK5	280	1	5	4,02	0,96333
LK6	280	1	5	4,24	0,81862
LK7	280	1	5	4,23	0,80059
LK8	280	2	5	4,28	0,68969
LK9	280	3	5	4,33	0,69154
LK10	280	1	5	4,2	0,82696
K1	280	1	5	4	1,02478
K2	280	1	5	3,04	1,26231
K3	280	1	5	3,82	0,98932
K4	280	1	5	3,1	1,51976
K5	280	1	5	3,79	1,04482
K6	280	1	5	3,75	1,07095

Indikator	Jumlah Data	Min	Max	Mean	Std. Dev
KK1	280	1	5	3,82	1,01901
KK2	280	1	5	3,96	0,81131
KK3	280	1	5	3,43	0,93215

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai kegunaan untuk mengetahui pertanyaan mana yang tidak valid untuk dihapus dalam uji selanjutnya. Menurut (Janna & Herianto, 2021), sebuah data dikatakan valid apabila mempunyai loading factor lebih dari 0,6. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, ditemukan sebanyak 7 indikator yang tidak dapat digunakan, sehingga yang dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya berjumlah 18 indikator.

TABEL 7. Hasil Uji Validitas

Indikator	Component	Keterangan
M1	0,736	Valid
M2	0,544	Tidak Valid
M3	0,647	Valid
M4	0,613	Valid
M5	0,622	Valid
M6	0,72	Valid
LK1	0,563	Tidak Valid
LK2	0,512	Tidak Valid
LK3	0,022	Tidak Valid
LK4	0,487	Tidak Valid
LK5	0,654	Valid
LK6	0,64	Valid
LK7	0,651	Valid
LK8	0,707	Valid
LK9	0,657	Valid
LK10	0,684	Valid
K1	0,876	Valid
K2	0,529	Tidak Valid
K3	0,899	Valid
K4	0,359	Tidak Valid
K5	0,881	Valid

Indikator	Component	Keterangan
K6	0,88	Valid
KK1	0,766	Valid
KK2	0,727	Valid
KK3	0,829	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sebuah indikator reliable atau tidak, maka dilakukan uji reliabilitas. Apabila *cronbach's alpha* >0,6 maka dikatakan *reliable*. Dari hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan semua 18 indikator pertanyaan dinyatakan *reliable*.

TABEL 8. Hasil Uji Reliabilitas

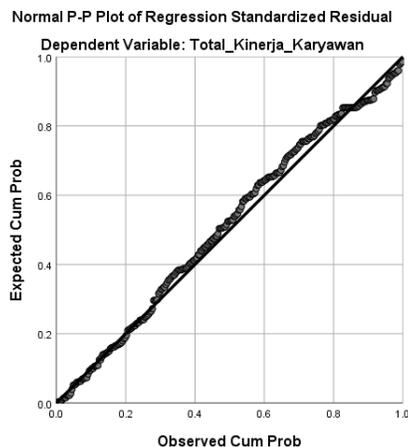
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,699	Reliabel
Linkungan Kerja	0,78	Reliabel
Kompensasi	0,923	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,664	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui sebuah data menyebar dengan normal atau tidak, kita melukan uji normalitas. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan *P-plot*. Penyebaran kuesioner dikatakan normal apabila tidak membentuk pola tertentu, dan bergerak mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).



Gambar. 1

Gambar P-plot Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mencari tahu apakah variabel pertanyaan mengalami multikolinearitas. Apabila bznilai tolerance <0,10 dan nilai VIF <10, maka variabel tersebut dinyatakan mempunyai multikolinearitas. (Ghozali, 2011).

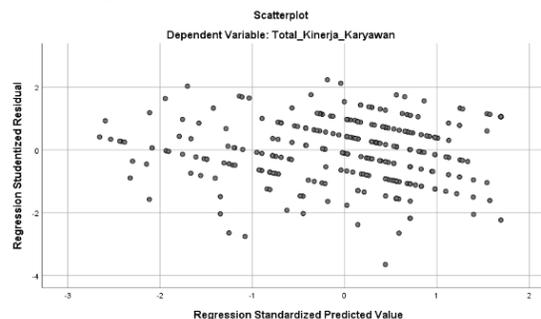
TABEL 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rata2_Motivasi	0,715	1,399	Tidak terjadi multikolinearitas
Rata2_Lingkungan kerja	0,624	1,601	Tidak terjadi multikolinearitas
Rata2_Kompensasi	0,729	1,372	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini berfungsi untuk mencari apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Berdasarkan pernyataan yang dibuat oleh (Ghozali, 2011), data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika hasil dari *scatter plot* tidak berbentuk sebuah pola tertentu (bergelombang, melebar lalu menyempit).



Gambar. 2

Gambar Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Uji Hipotesis

1. Uji f

Dalam sebuah penelitian, untuk mencari tahu apakah variabel dependen secara bersama-sama dipengaruhi variabel independen, maka dilakukanlah Uji F. Uji F dilakukan menggunakan model regresi linear berganda. (Ghozali, 2011) menyatakan jika nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak

mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 10. Hasil Uji f

Model	Sum	df	Mean	F	Sig
Regression	341,699	3	113,9	33,784	0,000b
Residual	930,498	276	3,371		
Total	1,272,196	279			

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Dari hasil di atas, dapat dilihat nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji t

Uji t berguna untuk mencari tahu seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh apabila mempunyai nilai probabilitas lebih $>0,05$ (Ghozali, 2011)

TABEL 11. Hasil Uji t

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	1,372	1,156		1,187	0,236		
Kompensasi	0,132	0,036	0,223	3,664	0	0,715	1,399
Lingkungan Kerja	0,163	0,043	0,245	3,775	0	0,624	1,601
Motivasi	0,166	0,058	0,173	2,867	0,004	0,729	1,372

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Dari hasil yang dapat dilihat di atas, semua variabel mempunyai nilai probabilitas $<0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai secara individu.

3. Uji R^2

Uji *R Square* berfungsi untuk mencari tahu seberapa kuat kemampuan model penelitian menjelaskan variabel dependen. Jika R^2 mempunyai nilai yang kecil atau mendekati 0, dapat disimpulkan kemampuan variabel independen terbatas, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2011).

TABEL 12. Hasil Uji R^2

Pertanyaan	R-Square	Persentase	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,269	26,90%	Lemah

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Dari hasil pengujian, didapatkan nilai R^2 sebesar 0,269 atau 26,9%, sehingga dapat dikatakan lemah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pengujian uji F, ditemukan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama. Pada pengujian uji T, ditemukan bahwa secara individu, variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif signifikan. Nilai signifikansi variabel motivasi dalam uji t adalah 0,004, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ternyata berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini searah dengan studi yang dilakukan oleh (Saleem & Siddik, 2022), (Okine et al., 2021), dan (Marewo et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, (Marewo et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi karyawan didefinisikan sebagai sebuah alat yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan dari sebuah

organisasi. Di samping itu, generasi Z terbukti cenderung membutuhkan motivasi untuk mengerjakan sesuatu. (Santosa & Adiputra, 2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa upah memiliki pengaruh besar dalam memotivasi generasi Z untuk bekerja.

Uji t yang diuji terhadap variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mendapatkan nilai signifikan 0,000 yang berarti $<0,5$. Hal ini sejalan dengan asumsi penulis bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ajamobe et al., 2022), (Onwunyi & Mba, 2021), dengan (Hafee et al., 2019). Penelitiannya menghasilkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Ajamobe et al., 2022) lingkungan kerja yang kondusif serta selalu dalam pantauan atasan dapat meningkatkan kuantitas serta kualitas pekerjaan karyawan. (Penny, 2020) mengungkapkan bahwa generasi Z cenderung menginginkan bekerja pada perusahaan dengan lingkungan kerja yang mendukungnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Generasi Z menginginkan kenyamanan dan kebebasan dalam menjalani pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik pastinya membuat karyawan menjadi nyaman, sehingga dapat membuat mereka lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 didapatkan dari hasil uji t terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ternyata memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Buddhiprabha et al., 2023), (Singh & Tiwari, 2021), dan (Chigozie et al., 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif signifikan dengan kinerja karyawan. Menurut (Buddhiprabha et al., 2023), manager memegang peranan penting untuk memberikan penghargaan kepada karyawan baik berupa barang maupun uang untuk memotivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penghargaan ini juga disebut sebagai kompensasi. Generasi Z

diketahui cenderung memiliki perilaku yang konsumtif dibandingkan generasi sebelumnya (Khrishananto & Adriansyah, 2021). Memiliki perilaku yang konsumtif pastinya membutuhkan pendapatan yang lebih, sehingga dengan memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memacu karyawan generasi Z untuk semakin baik dalam bekerja. Pemberian kompensasi dapat memacu para generasi Z untuk bekerja lebih baik

SIMPULAN

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tidak buruk, maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat terlihat dari internal maupun eksternal. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan karena adanya dugaan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi adalah faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kota Batam dengan mengambil sebanyak 285 generasi Z yang sudah bekerja sebagai sampelnya.

Berdasarkan analisa dan hasil pengolahan data diatas, didapatkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan terhadap generasi Z ini. Pertama, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin sering seorang manajer ataupun atasan memotivasi karyawannya, maka hasil kerja karyawannya akan semakin meningkat. Kedua, Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila lingkungan kerjanya positif serta memiliki hubungan yang baik antar rekan dan atasan. Ketiga, Kompensasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sepadan kepada karyawan.

Dalam proses penelitian, tentu saja penulis menemukan beberapa kesulitan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini,

Pertama, Kecilnya ruang lingkup populasi penelitian ini, yaitu Generasi Z di Kota Batam. Kedua, Hasil pengujian R^2 menunjukkan hasil yang lemah, yakni hanya 26,9%, yang berarti belum cukup kuat untuk mewakili keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan diatas, penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk: pertama, Mengambil populasi yang lebih luas daripada penelitian yang telah dilakukan saat ini. Misalnya dengan melakukan studi komparasi terhadap generasi Z yang ada di kota lainnya dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan sehingga studi ini berkembang. Kedua, Mengambil variabel lain diluar tiga variabel ini sebagai variabel penelitiannya, seperti pelatihan, disiplin kerja, dan variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, P. (2022). *Apa Itu Generasi X, Y, dan Z, Pahami Perbedaannya*. <https://www.ayovaksindinkeskdidi.id/apa-itu-generasi-x-y-dan-z/#:~:text=Orang-orang yang masuk ke dalam generasi Z adalah yang,yang sudah lepas dari gadget.>

Ajamobe, J. O., Adeniyi, S. O., & Adeniyi, O. G. (2022). Work Environment, Supervision and Job Satisfaction on Employees Productivity of Manufacturing Firms in Oluyole Local Government Area, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Business Studies*, 6(3), 178–192. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v6i3.233>

Annur, C. M. (2022). *Survei: Masalah Prospek Pekerjaan dan Karier Paling Bikin Stress Gen Z dan Milenial*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/24/survei-masalah-prospek-pekerjaan-dan-karier-paling-bikin-stress-gen-z-dan-milenial>

Buddhiprabha, J., Bandara, K., & Thilina, N. (2023). The Impact of Performance Appraisal and Compensation

Practices on Employee Performance of NIFS. *IJSRD - International Journal for Scientific Research & Development/ Vo, 10(11)*.

Chigozie, M. P., Nwatu, E., & Okwor, E. O. (2021). Compensation and Employee Performance of Deposit Money Banks in South Compensation and Employee Performance of Deposit Money Banks in South East , Nigeria. *International Journal of Research in Management*, 5(11). <https://doi.org/10.29708/rs.rm.i11v1.01>

Codrington, G. and S. G.-M. (2004). *Mind the gap*. Penguin books.

Damiyana, D., & Maroghy, M. (2021). Tugas Dan Peran Human Resource Development (Hrd) Pada Pt Jakarta Teknologi Utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 13–21. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.503>

Novita, D., Kusumaningtyas, A., & Nugroho, R. (2022). The Influence of Innovative Work Behaviour, Organizational Culture, and Islamic Work Ethics on Teacher Performance. *resmilitaris*, 12(4), 611–621.

Fadli, M. (2019). Survei Tingkat Kemampuan Teknik Dasar Bermain Sepakbola Pada Pemain Usia 14-16 Tahun Di Sekolah Sepakbola (Ssb) Persis Makassar. In *FKIP UNM*. Universitas Negeri Makassar.

Farid, R. (2022). Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2224>

Ghozali, I. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.”* Universitas Diponegoro Semarang.

- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193.
<https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Indonesia, P. R. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 1999*.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Khrishananto, R., & Adriansyah, M. A. (2021). Pengaruh Intensitas Penggunaan Media Sosial Instagram dan Konformitas Terhadap Perilaku Konsumtif di Kalangan Generasi Z. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 323.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5973>
- Kupperschmidt, BR. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19 (1), 65–76.
<https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>.
- Marewo, Nomutsa. T., Mutongi, C., Nyoni, T., & Nyoni, Smartson. P. (2020). The Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(6), 1487–1502.
- Okine, G. N. B., Addeh, G. Y. A., Olusola, B. E., & Asare, I. (2021). Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, August.
<https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>
- Onwunyi, U. M., & Mba, A. O. (2021). Work Environment And Employee Performance In The Public Service: A Study Of Chukwuemeka Odumegwu Ojukwu University, Anambra State, Nigeria. *Global Journal of Political Science and Administration*, 9(1).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3977695>
- Penny, C. (2020). *Business Benefits Of Employee Volunteering*. 7(November 18). <https://www.sage.com/en-gb/blog/benefits-volunteer-days-employeeengagement/>
- Priscilla, C. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan diri pada kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek*. 603–616.
- Renaldi, E. (2022). *Giliran Ratusan Karyawan Twitter Memilih Keluar karena Diminta Bekerja Lebih Lama*. Tempo.Co.
<https://www.tempo.co/abc/8054/giliran-ratusan-karyawan-twitter-memilih-keluar-karena-diminta-bekerja-lebih-lama>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Saleem, P. M. B., & Siddik, M. (2022). Impact Of Employee Performance Appraisal On Motivation : A Study. *Journal of the Maharaja Sayajirao University of Baroda*, 56(October).
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 122–131.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22521>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic

- Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika (JEPIN)*, 6(2), 250.
<https://doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Singh, P., & Tiwari, S. (2021). " Impact of Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance during Covid-19 in IT Sector " " Impact of Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance during Covid- 19 in IT Sector ." *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(7).