

Perbandingan Faktor-Faktor Yang Menentukan Motivasi Kerja Pada Generasi X Dan Y

Afiga Putra Bhakti, Alexander Kevin, Andrew Santos Alisuci, Beryl Pratama

School of Business and Economics Universitas Prasetya Mulya
 Jl. RA. Kartini (TB Simatupang), Cilandak Barat Jakarta Selatan, Jakarta 12430 Indonesia.

*. Corresponding Author: pb.afiga@gmail.com

Abstract	ARTICLE INFO
<p><i>The present work environment is dominated by generation x and generation y that have different characteristics, therefore the factors that determine work motivation need to be investigated to find out the differences between generation x and generation y. This research is a quantitative research that begins with qualitative research to look for additional factors outside the theory, then the distribution of questionnaires is conducted to 100 respondents generation x and 100 respondents generation y, who are still working in a company and who had ever worked in a company. The results shown that there is no significant difference between the factors that determine the work motivation on generation x and generation y, except on the salary factor. In addition, there is interesting finding where the top factor in generation x and generation y are the hygiene factors. The study is time limited, therefore, there is a need for further research to explore regarding the finding of this study. This study is expected to be useful for employees of generation x and generation y, as well as for human resources departments in companies.</i></p>	<p>Kata Kunci: Motivasi, Karyawan, Generasi X, Generasi Y</p>
<p>Abstrak</p> <p>Lingkungan kerja sekarang ini didominasi oleh gen x dan gen y yang memiliki karakteristik yang berbeda, oleh karena itu faktor-faktor yang menentukan motivasi kerja perlu diteliti untuk mencari tahu adanya perbedaan antara gen x dan gen y. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan diawali penelitian kualitatif untuk mencari faktor-faktor tambahan diluar teori, kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada 100 responden gen x dan 100 responden gen y yang masih bekerja di perusahaan maupun yang pernah bekerja di perusahaan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara faktor-faktor yang menentukan motivasi kerja pada gen x dan gen y, kecuali pada faktor gaji. Selain itu ada temuan menarik dimana faktor teratas pada gen x dan gen y adalah faktor hygiene. Adapun penelitian terbatas karena waktu, untuk itu, perlu adanya penelitian lanjutan untuk mendalami terkait temuan-temuan pada penelitian ini. Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi karyawan gen x dan gen y dan juga bagi departemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan.</p>	

Pendahuluan

Performa kerja yang baik tentunya dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Performa kerja menjadi penting karena hal tersebut merupakan salah satu aspek untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja. Faktor - faktor yang menentukan motivasi karyawan pun bermacam - macam.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Rajesh Singh dalam jurnalnya yang berjudul “ The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations”, yang dilakukan pada mahasiswa di kota Kansas, ditemukan lima kategori faktor yang menentukan motivasi kerja yaitu:

1. Money
2. Autonomy
3. Recognition
4. Culture of Respect, Trust, and Rapport

5. Engagement in the Work Itself

Dalam dunia kerja hari ini, karyawan perusahaan terbagi kedalam dua generasi besar yaitu generasi x (1961-1980) dan generasi y (1981-2000). Hidup di masa yang berbeda menjadikan kedua generasi ini mengalami perbedaan lingkungan ekonomi, politik, sosial dan budaya, serta teknologi. Perbedaan tersebut memungkinkan adanya perbedaan pula dalam faktor - faktor yang menentukan motivasi kerja pada generasi x dan generasi y. Untuk itu, perlu dilakukan sebuah penelitian untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang menentukan motivasi kerja pada dua generasi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang bisa menentukan motivasi kerja seorang karyawan, selain itu untuk mengetahui juga faktor - faktor yang paling penting bagi generasi x dan y.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama

bagian sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat mengakomodir faktor-faktor yang dapat menentukan motivasi kerja karyawan, terutama yang penting bagi generasi x dan generasi y, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mengoptimalkan motivasi kerja karyawan yang bisa berdampak pada peningkatan performa karyawan. Selain itu diharapkan hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam manajemen konflik antara karyawan yang berbeda generasi.

Tinjauan Pustaka

Generasi adalah sebuah kelompok yang terdiri dari individu yang memiliki kesamaan dalam rentang usia, dan berpengalaman mengikuti peristiwa sejarah penting dalam suatu periode waktu yang sama (Mannheim, 1952). Oleh karena itu, pengelompokan generasi merupakan salah satu faktor penting untuk dapat memberikan tindakan yang tepat dalam masing-masing generasi.

Generasi X merupakan orang yang lahir pada tahun 1961–1980. Generasi X merupakan generasi yang baru mengenal PC (Personal Computer); Namun, tidak semua mengenal teknologi karena gangguan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu mereka agak tertinggal dari segi teknologi daripada generasi sebelumnya namun mereka mampu untuk percaya pada diri sendiri (Yigit, S., & Aksay, K, 2015).

Beberapa Karakteristik Generasi X

Menurut K. Sally adalah:

- a. Technologically Adept
- b. Flexible
- c. Work / Life Balance

Generasi Y merupakan generasi orang yang lahir pada tahun 1981–2000. Generasi Y adalah anak-anak yang memiliki kesempatan meningkatkan kualitas hidup mereka berkat hasil revolusi industri di tahun 70an, dan memiliki standar kehidupan yang baik di lingkungan yang baik sendiri (Yigit, S., & Aksay, K, 2015).

Beberapa Karakteristik Generasi Y Menurut K. Sally adalah:

- a. Tech-Savvy
- b. Mementingkan Keluarga dibandingkan pekerjaan.
- c. Generasi Y menginginkan pekerjaan yang berarti dan dapat mengembangkan pengetahuan mereka.
- d. Berorientasi pada team.
- e. Membutuhkan perhatian

Menurut McShane, S. L., & Glinow, M. A (2010), Motivasi merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang, kekuatan tersebut akan mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang secara sukarela.

Pada Tahun 1943, Seorang psikolog Abraham Maslow mengemukakan sebuah teori hierarki. Teori ini menggambarkan bahwa setiap orang akan tersimulasi dan termotivasi dikarenakan kita mempunyai

kebutuhan, dan kita ingin memenuhi seluruh kebutuhan tersebut. Pada teori ini menggambarkan lima hierarki tingkat kebutuhan manusia:

- a. **Physiological Needs** (Kebutuhan Fisiologis): Kebutuhan akan makanan, minuman air, udara, tempat tinggal dan kebutuhan yang berkaitan untuk hidup.
- b. **Safety** (Kebutuhan keamanan): Kebutuhan ini berkaitan dengan lingkungan yang aman, stabil, sehat dan terbebas dari ancaman.
- c. **Social Needs** (Kebutuhan social): Kebutuhan ini berkaitan dengan cinta, kasih

sayang serta interaksi seseorang dengan orang lain.

- d. **Esteem Needs** (Kebutuhan penghargaan): Kebutuhan ini terkait dengan harga diri seseorang melalui prestasi pribadi serta penghargaan sosial melalui pengakuan dan penghargaan dari orang lain.

- e. **Self-Actualization** (Kebutuhan Aktualisasi diri): Kebutuhan ini terkait dengan keinginan akan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.



Gambar 1 Hierarki Teori Mashlow.

Sumber: McShane, S. L., & Glinow, M. A "Organizational Behavior 5h Edition " hlm. 135

Pada Tahun 1950 Frederick Herzberg, memperkenalkan motivator - hygiene theory. teori ini menceritakan bahwa para atasan dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan penelitian, telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi.

Kelompok faktor pertama adalah "Hygiene " yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah:

- a. Gaji
- b. Peraturan dan Ketentuan Administratif Perusahaan
- c. Manfaat dari Perusahaan
- d. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja
- e. Status/Jabatan
- f. Relasi antar karyawan
- g. Keamanan Pekerjaan

Faktor kedua yaitu “*Motivator*”.

Disebut bahwa motivator adalah faktor yang mendorong motivasi kerja bersumber dari kepuasan kerja, berikut adalah beberapa contoh faktor motivasi:

- a. Pengakuan atas Hasil Kerja
- b. Prestasi/Pencapaian Kerja
- c. Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang
- d. Rasa Tanggung Jawab
- e. Pekerjaan yang Berkontribusi dan Berarti

Faktor - faktor ini bila terpenuhi akan menimbulkan kepuasan bekerja,

namun jika tidak terpenuhi tidak akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

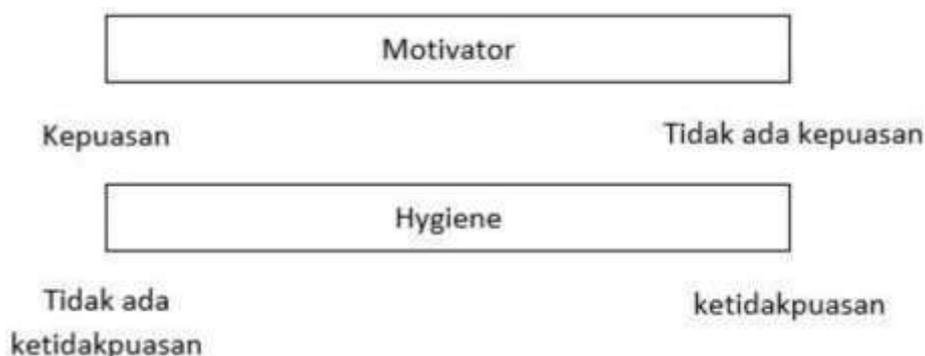
Perbaikan faktor ”Hygiene” akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Faktor ”Hygiene” tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor “*Motivator*”.

Sebuah studi mengatakan faktor yang menentukan motivasi pada karyawan dibagi menjadi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Sebuah teori menurut Rian dan Denci (2000) Motivasi Intrinsik melekat pada kepuasan akan hasil dari aktifitas yang dikerjakan seseorang, sedangkan Menurut London (2009) Motivasi Ekstrinsik adalah adanya sebuah dorongan atau penghargaan dari luar yang akan diperoleh dari melakukan sebuah tugas dan bukan merupakan kenikmatan aktual tugas tersebut.

Faktor – Faktor Motivasi	Source
Hygiene	
Gaji	Herzberg, F. (1950), Singh, R (2016)
Peraturan dan Ketentuan Administratif Perusahaan	Herzberg, F. (1950)
Manfaat dari Perusahaan	Herzberg, F. (1950)
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	Herzberg, F. (1950)
Status/Jabatan	Herzberg, F. (1950)
Relasi antar karyawan	Herzberg, F. (1950), Singh, R (2016)
Keamanan Pekerjaan	Herzberg, F. (1950)
Motivator	

Pengakuan atas hasil kerja	Herzberg, F. (1950), Singh, R (2016)
Prestasi/Pencapaian Kerja	Herzberg, F. (1950)
Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang	Herzberg, F. (1950)
Rasa Tanggung Jawab	Herzberg, F. (1950), Singh, R (2016)
Pekerjaan yang Berkontribusi dan Berarti	Herzberg, F. (1950), Singh, R (2016)

Tabel 1 Faktor Motivasi dan Sumber Tinjauan Pustaka



Gambar 2 Teori dua faktor dari Herzberg

 Sumber: <http://www.managementstudyguide.com/herzbergs-theory-motivation.htm>

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah dilakukan maka dapat ditarik suatu pertanyaan dari penelitian ini yaitu:

“Apakah ada perbedaan faktor – faktor yang menentukan motivasi kerja pada generasi X dan generasi Y?”

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap. Pada tahap pertama dilakukan interview kepada 11 orang responden untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menurut para responden menentukan motivasi kerja mereka. Hal ini dimaksudkan

untuk menambahkan faktor-faktor yang tidak terdapat pada teori Herzberg. Para responden diberikan dua pertanyaan yang sama yaitu,

“Apa saja faktor yang dapat menentukan motivasi kerja anda? Mohon sebutkan 5”

“Kenapa anda memilih faktor-faktor tersebut?”

Setelah itu para responden diberikan daftar faktor-faktor yang menentukan motivasi dari Herzberg kemudian diberikan pertanyaan berikut ini,

“Apakah ada faktor-faktor lain selain dari daftar ini yang menentukan motivasi kerja?”

Faktor-Faktor Ekstrinsik (Dorongan dari Luar Diri)	Gaji
	Peraturan dan Ketentuan Administratif Perusahaan
	Manfaat dari Perusahaan
	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja
	Status/Jabatan
	Hubungan Interpersonal
	Keamanan Pekerjaan
	Lokasi Kantor
Faktor-Faktor Intrinsik (Dorongan dari Dalam Diri)	Pengakuan atas Hasil Kerja
	Prestasi/Pencapaian Kerja
	Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang
	Rasa Tanggung Jawab
	Pekerjaan yang Berkontribusi dan Berarti
	Tanggung Jawab untuk Keluarga
	Solidaritas

Tabel 2 Faktor-faktor yang menentukan motivasi kerja karyawan

Dari teori Herzberg dan hasil wawancara tersebut terkumpul faktor-faktor yang menentukan motivasi kerja bagi karyawan yang ada pada tabel 1.

Pada tahap ke dua, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 100 responden generasi x dan 100 responden generasi y. Kuesioner dibagi menjadi 4 bagian. Bagian pertama digunakan untuk menyaring responden yang sedang atau pernah bekerja sebagai karyawan suatu perusahaan. Pada bagian kedua, berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mewakili faktor-faktor intrinsik pada tabel 1. Pada bagian ketiga,

berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mewakili faktor-faktor ekstrinsik pada tabel 1. Setiap faktor diwakili oleh 1 - 4 pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan skala likert 1 (Sangat Tidak Penting) sampai 6 (Sangat Penting). Pada bagian terakhir berisikan pertanyaan untuk mengidentifikasi usia responden yang berguna untuk menggolongkan generasi dari setiap responden.

Data dari hasil kuesioner akan dipisah berdasarkan usia untuk menggolongkan antara generasi x dan generasi y. Kemudian akan dilakukan

pengujian dengan menggunakan uji beda dua rata-rata independen.

Analisis Data

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, dilakukan wawancara terhadap 11 responden untuk mengetahui adanya faktor tambahan diluar dari teori Herzberg, beberapa hasil dari wawancara menambahkan beberapa faktor seperti (dapat dilihat pada tabel 2.):

- a. Passion
- b. Lokasi Kantor
- c. Solidaritas

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 100 responden gen y dan 100 responden gen x yang sedang bekerja di perusahaan maupun yang pernah bekerja di perusahaan, dari data yang diperoleh dilakukan pengujian beda rata-rata independen dengan hasil pada tabel 3:

Faktor Motivasi	Rata - rata		Perbedaan	Nilai Signifikan T - test	Signifikan
	Gen X	Gen Y			
Gaji	5.23	5.58	-0.35	0.001	*
Peraturan dan Ketentuan Administratif Perusahaan	4.98	5.08	-0.11	0.431	-
Manfaat dari Perusahaan	5.43	5.53	-0.11	0.301	-
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	5.02	5.12	-0.10	0.102	-
Status/Jabatan	5.19	5.35	-0.16	0.207	-
Hubungan Interpersonal	5.39	5.48	-0.09	0.208	-
Keamanan Pekerjaan	5.07	5.20	-0.13	0.338	-
Lokasi Kantor	4.97	5.13	-0.16	0.302	-
Pengakuan atas Hasil Kerja	4.96	5.15	-0.19	0.121	-
Prestasi/Pencapaian Kerja	5.31	5.31	0.00	1.000	-
Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang	5.30	5.41	-0.12	0.259	-
Rasa Tanggung Jawab	5.36	5.30	0.06	0.575	-
Pekerjaan yang Berkontribusi dan Berarti	5.27	5.27	0.00	0.336	-
Tanggung Jawab untuk Keluarga	5.40	5.53	-0.13	0.270	-
Solidaritas	4.94	5.02	-0.08	0.562	-

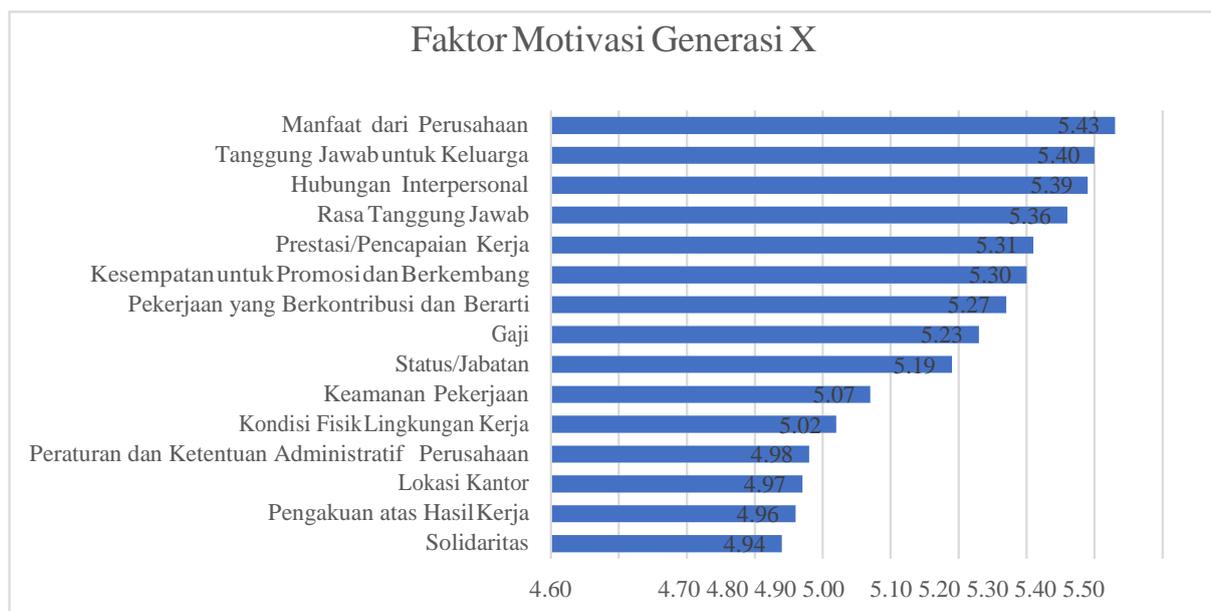
Tabel 3 Perbandingan Faktor Motivasi antara Generasi X dan Generasi Y

Dari hasil pengujian ditemukan hasil bahwa ada perbedaan signifikan pada faktor gaji antara gen x dan gen y, sedangkan pada faktor lainnya tidak terjadi perbedaan yang signifikan antara gen x dan gen y.

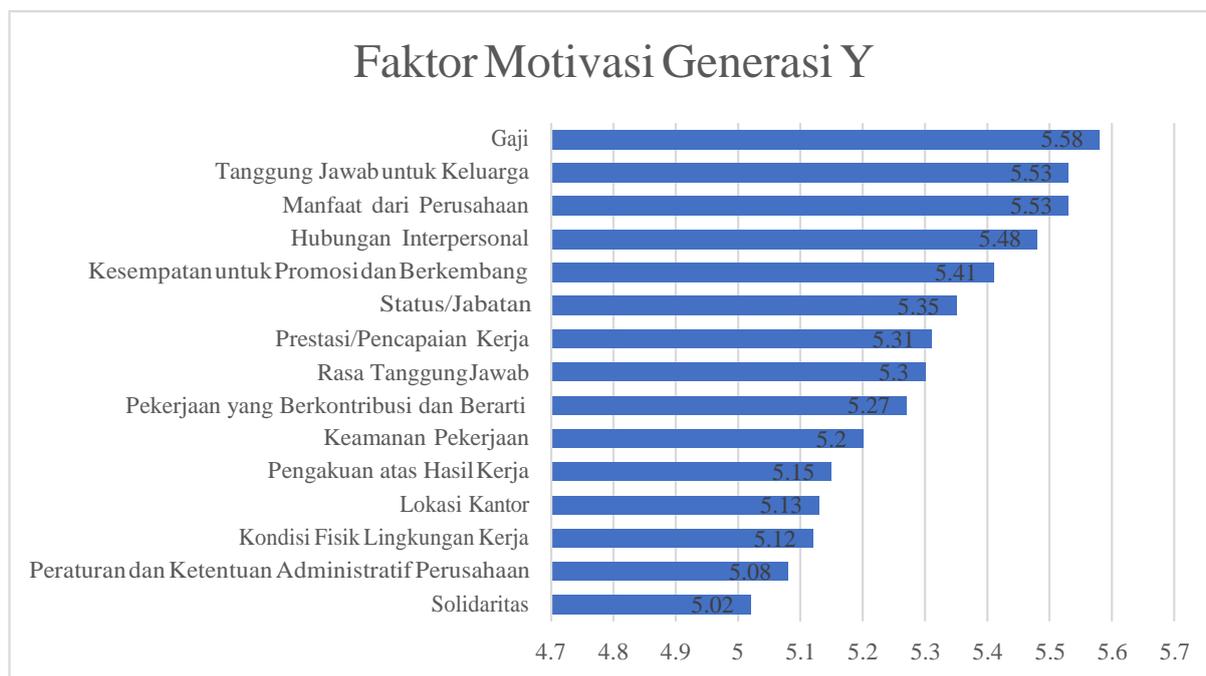
Selain melakukan pengujian dua rata-rata independen, ada temuan menarik dari pemerinkatan hasil mean untuk faktor-faktor yang dianggap penting dalam menentukan motivasi kerja pada gen x dan gen y. Berdasarkan pengolahan data kuisiner, 5 faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi bekerja untuk gen x adalah Manfaat dari perusahaan, Tanggung jawab untuk keluarga, Hubungan Interpersonal, Rasa tanggung jawab dan Prestasi / pencapaian hasil kerja (Gambar 3).

Sedangkan 5 faktor yang paling penting untuk memotivasi kerja gen y berdasarkan hasil penelitian adalah gaji, Tanggung jawab untuk keluarga, Manfaat dari Perusahaan, Hubungan Interpersonal dan kesempatan untuk promosi dan berkembang. Selain itu solidaritas antar teman sekantor menjadi faktor yang berada di peringkat terakhir baik pada gen x maupun gen y.

Berdasarkan data hasil kuisiner ditemukan sebuah keunikan pada peringkat faktor terpenting gen x dan gen y. Hasil data menunjukkan untuk faktor solidaritas merupakan faktor yang kurang penting baik pada gen x maupun gen y.



Grafik 1 Peringkat Faktor Motivasi Generasi X



Grafik 2 Peringkat Faktor Motivasi Generasi Y

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penilitan dari analisis data diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh faktor - faktor yang menentukan motivasi kerja antara gen x dan gen y tidak ada perbedaan yang signifikan.

Diluar pertanyaan penelitian yang menjadi tujuan utama dari penelitian ini, ada temuan menarik bahwa baik pada gen x dan gen y menempatkan faktor hygiene (manfaat dari perusahaan pada gen x dan gaji pada gen y) pada urutan teratas. Selain itu ditemukan juga bahwa solidaritas menempati urutan terbawah baik pada gen x maupun pada gen y, dari sini dapat disimpulkan juga bahwa pada kedua generasi lebih memperhatikan faktor-faktor yang menguntungkan untuk diri sendiri atau keluarganya dibandingkan faktor - faktor

yang memperhatikan Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk setiap karyawan dari generasi x dan y di perusahaan, selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berguna untuk departemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan agar memperhatikan faktor - faktor tersebut dan bisa mengakomodir kebutuhan masing-masing generasi agar bisa meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian ini juga terbatas karena waktu, sehingga temuan - temuan yang terdapat diatas tidak sempat untuk didalami lebih lanjut. Hal ini bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya untuk mendalami alasan - alasan dibalik temuan - temuan pada penelitian ini.

Perlu dilakukan penelitian kualitatif untuk mendalami hal – hal berikut ini:

1. Mengapa hanya terjadi perbedaan yang signifikan pada faktor gaji antara gen x dan gen y?
2. Mengapa faktor Hygiene menempati peringkat teratas menurut gen x dan gen

y?

3. Mengapa faktor solidaritas menjadi peringkat terbawah menurut gen x dan gen y?

Ketiga hal tersebut dapat dijadikan sebagai pertanyaan untuk penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Kane, S. (2017, February 2). Common Characteristics of Generation X Professionals. Retrieved from The Balance: <https://www.thebalance.com/common-characteristics-of-generation-x-professionals-2164682>
- Kane, S. (2017, February 02). Common Characteristics of Generation Y Professionals. Retrieved from The Balance: <https://www.thebalance.com/common-characteristics-of-generation-y-professionals-2164683>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management 15th Edition. Edinburch Gate: Pearson Education.
- Mannheim, K. (1952). The Problem OF Generations. Routledge.
- Mazwahid. (2016, Juni 1). Indonesia 2020: Generasi Millenial Kelas Menengah Kota. Retrieved from marketing: <http://www.marketing.co.id/indonesia-2020-generasi-millennial-kelas-menengah-kota/>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2010). Organizational Behavior 5h Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal Of Education For Library and Information Science*, 197 - 206.
- Singh, R. (2017). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal Of Education For Library And Information Science*, 197 - 206.
- Yigit, S., & Aksay, K. (2015). A Comparison between Generation X and Generation Y in Terms of Individual Innovativeness Behavior: The Case of Turkish Health. *International Journal of Business Administration*, 106 - 117.

Lampiran

Responden 1	
Faktor Motivasi	Alasan
Gaji	Kebutuhan utama
Passion	Kerja sesuai dengan bidang yang dikuasai
Peraturan dan Ketentuan Administratif Perusahaan	Tidak mau tempat kerja dengan kebijakan - kebijakan yang terlalu kaku terutama atas masukan dari karyawan biar sejahtera
Rasa Tanggung Jawab	Lebih nyaman karena sudah tau tanggung jawab masing masing.
Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang	Karir Tidak Mentok
Responden 2	
Faktor Motivasi	Alasan
Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang	jenjang karir yang jelas
Lokasi Kantor	dekat dengan lingkungan tempat tinggal agar bisa mengawasi keluarga
Hubungan Interpersonal	atasan tidak subjektif terutama tidak rasis
Gaji	for living of course
Manfaat dari Perusahaan	medical dan bonus yang pasti
Responden 3	
Faktor Motivasi	Alasan
Gaji	kebutuhan dasar
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	kenyamanan tempat kerja agar bisa bekerja dengan tenang
Pekerjaan yang Berkontribusi dan Berarti	agar bisa meninggalkan legacy untuk company even nanti resign
Kesempatan untuk Promosi dan Berkembang	sebagai poin untuk tolak ukur perbandingan kesuksesan dengan orang lain

Passion	kalau masih bisa follow passion akan lebih mudah jalanin kerjaan
Responden 4	
Faktor Motivasi	Alasan
Gaji	Bekerja untuk kebutuhan keluarga
Pengakuan atas Hasil Kerja	Merasa dihargai pekerjaannya
Hubungan Interpersonal	Mempunyai teman yang baik akan membuat semangat ke kantor tiap hari
Solidaritas	Apabila bisa membantu satu sama lain yang sepenanggungan, maka akan merasa senang dan termotivasi
Hubungan Interpersonal	Persaingan sehat, karena apabila persaingan sudah tidak sehat, akan lebih berfokus pada bagaimana membuat suasana nyaman, tidak akan maksimal output dalam bekerja

Table Hasil Interview

Faktor-faktor yang Menentukan Motivasi Kerja pada Generasi X dan Generasi Y

Halo! Perkenalkan, Kami adalah mahasiswa S2 Magister Manajemen Business Management Prasetiya Mulya angkatan 34. Kami ingin meminta waktu Anda untuk mengisi kuesioner untuk penelitian kami terhadap Faktor-faktor yang Menentukan Motivasi Kerja pada Generasi X dan Generasi Y

Terima kasih atas waktu dan partisipasi Anda.

* Required

1. Apakah saat ini anda bekerja pada perusahaan? *

Mark only one oval.

- Ya Skip to question 3.
 Tidak Skip to question 2.

2. Apakah anda pernah bekerja di perusahaan? *

Mark only one oval.

- Ya Skip to question 3.
 Tidak Skip to question 4.

3. Apa peran anda dalam perusahaan tempat anda bekerja? *

Mark only one oval.

- Staff
 Middle
 Management Top-
 level Management

Other: _____

Skip to question 5.

Mohon Maaf

Anda tidak memenuhi kriteria penelitian kami.

4. Silahkan klik dibawah ini untuk menyelesaikan *

Mark only one oval.

- Selesai

Stop filling out this form.

Section 1

5. Seberapa penting gaji yang ditawarkan oleh perusahaan agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

6. Seberapa penting kenaikan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

7. Seberapa penting peraturan kantor yang jelas agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

8. Seberapa penting jam kerja bagi anda, agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

9. Seberapa penting tunjangan (asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, transportasi) yang diberikan perusahaan, agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

10. Seberapa penting bonus yang diberikan perusahaan kepada anda, agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

11. Seberapa penting ketersediaan dan kualitas peralatan kantor (equipment) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

12. Seberapa penting lingkungan kerja yang sehat dan nyaman (bersih dan rapi) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

13. Seberapa penting fasilitas untuk karyawan (antar jemput, ruang istirahat) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

14. Seberapa penting kejelasan jabatan agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

15. Seberapa penting memiliki hubungan yang baik dengan atasan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

16. Seberapa penting memiliki atasan yang bersikap objektif agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

17. Seberapa penting memiliki hubungan yang baik dengan rekan yang satu level dengan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

18. Seberapa penting memiliki hubungan yang baik dengan bawahan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

19. Seberapa penting rasa aman akan pekerjaan anda (tidak akan dipecat dalam waktu dekat) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

20. Seberapa penting rasa aman terhadap pekerjaan anda sehingga anda tidak mudah digantikan oleh orang lain agar anda termotivasi bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

21. Seberapa penting lokasi kantor yang dekat dengan keluarga agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

22. Seberapa penting lokasi kantor yang mudah dijangkau (kemudahan dan kelancaran akses) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

Section 2

23. Seberapa penting penghargaan terhadap kinerja anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

24. Seberapa penting pengakuan orang lain terhadap pekerjaan anda agar termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

25. Seberapa penting untuk menyelesaikan target dan tantangan pekerjaan yang diberikan agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

26. Seberapa penting pengembangan diri melalui pekerjaan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

27. Seberapa penting kejelasan jenjang karir dalam perusahaan agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

28. Seberapa penting besarnya tanggung jawab dalam pekerjaan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6		
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

29. Seberapa penting memiliki kebebasan dan kepercayaan dalam bekerja (tidak disupervisi terus menerus) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

30. Seberapa penting pekerjaan yang anda lakukan dapat memberikan kontribusi penting terhadap perusahaan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

31. Seberapa penting peluang berinovasi dalam pekerjaan anda agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

32. Seberapa penting anda dapat bekerja sesuai dengan minat anda agar termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

33. Seberapa penting rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan/meringankan beban keluarga (suami/istri, anak, orangtua) agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

34. Seberapa penting rasa solidaritas (senasib sepenanggungan) terhadap rekan sejawat agar anda termotivasi dalam bekerja? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Penting	<input type="radio"/>	Sangat Penting					

Demografi

35. Usia *

Mark only one oval.

- di bawah 22 Tahun
 - 22- 36 Tahun
 - 37-56 Tahun
 - di atas 56 Tahun
-

Perbandingan Faktor yang Menentukan Motivasi Kerja Generasi X dan Y

ORIGINALITY REPORT

14%	11%	1%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

	hellogoodbyemiral.blogspot.com Internet Source	2%
	Submitted to The Independent Institute of Education (IIE) Student Paper	1%
	Submitted to Franklin University Student Paper	1%
	akademi.odu.edu.tr Internet Source	1%
	excellent-mgt.com Internet Source	1%
	Submitted to Keller Graduate School of Management Student Paper	1%
	Submitted to The Open University of Hong Kong Student Paper	1%
	eprints.undip.ac.id	

—	Internet Source	1%
II	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
<1%	eric.ed.gov Internet Source	
<1%	www.theseus.fi Internet Source	
II	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1%
II	Submitted to Colorado Technical University Online Student Paper	<1%
II	efdergi.hacettepe.edu.tr Internet Source	<1%
<1%	www.ices-uebk.org Internet Source	
11	puslit.petra.ac.id Internet Source	<1%
II	a-research.upi.edu Internet Source	<1%
II	www.slideshare.net Internet Source	<1%

II Internet Source <1%

FI media.neliti.com
Internet Source <1%

FI ejournal.unp.ac.id
Internet Source <1%

FI www.tankonyvtar.hu
Internet Source <1%

FI eprints.uns.ac.id
Internet Source <1%

FI www.happycampus.com
Internet Source <1%

FI puslit2.petra.ac.id
Internet Source <1%

FI jullytauran.blogspot.com
Internet Source <1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off