



UNTAR

FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 5/01/Januari/2023

PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GENERASI Z DI JAKARTA

Antonia Caesarly Santosa¹, I Gede Adiputra²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: antonia.115190255@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: gedea@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-08-2022, revisi: 10-10-2022, diterima untuk diterbitkan: 07-12-2022

ABSTRAK

Pada zaman sekarang, dimana sebagian besar karyawan yang sekarang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi merupakan orang-orang yang termasuk dalam generasi Z. Perlu diperhatikan juga hal-hal seperti apa yang dapat memotivasi kerja generasi Z di Jakarta melalui penghargaan dan iklim organisasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari penghargaan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta. Penelitian ini juga dilakukan dengan mengambil data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan yang termasuk generasi Z di Kota Jakarta. Sampel yang diambil adalah sebanyak 180 responden yang memenuhi syarat dan kriteria dengan teknik *purposive sampling* dan data dianalisis dengan metode SEM atau *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan kuantitatif. Data diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.2.9. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa variabel independen yaitu penghargaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta. Hasil dari penelitian ini juga dihimbau dapat memberikan saran kepada seluruh organisasi atau perusahaan di daerah Jakarta dalam menghadapi karyawan yang termasuk generasi Z dalam memberikan motivasi kerja dengan penghargaan dan iklim organisasi.

Kata Kunci: Penghargaan, iklim organisasi, motivasi kerja

ABSTRACT

In this day where most of the employees currently working in a company or organization are people who belong to generation Z. It is also necessary to pay attention to things such as what can motivate generation Z to work in Jakarta through rewards and organizational climate. The purpose of this research was to determine the effect of rewards and organizational climate on the work motivation of Generation Z in Jakarta. This research was also conducted by taking primary data by distributing questionnaires to employees belonging to generation Z in the city of Jakarta. The samples taken were 180 respondents who met the requirements and criteria with a purposive sampling technique and the data were analyzed using the SEM or Structural Equation Modeling method with a quantitative approach. Data is processed using SmartPLS software version 3.2.9. The results obtained in this study are that the independent variables, namely rewards and organizational climate, have a significant and positive influence on the work motivation of Generation Z in Jakarta. The results of this study are also encouraged to provide advice to all organizations or companies in the Jakarta area in dealing with employees who belong to generation Z in providing work motivation with rewards and organizational climate.

Keywords: Rewards, organizational climate, work motivation

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada tahun 2022 ini, umumnya akan semakin banyak generasi Z yang sudah menjadi karyawan dan akan menjadi calon karyawan dimana generasi ini memiliki sebutan lain yaitu *iGeneration* yang lahir dari rentang tahun 1995 sampai dengan 2012 yang terbelang sudah cukup melek dalam teknologi dan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan modern. Generasi Z yang akan digunakan sebagai sumber informasi pada penelitian ini adalah individu yang memiliki rentang usia 20-27 tahun yang merupakan karyawan yang bekerja atau sedang melakukan kegiatan magang khususnya di daerah Jakarta saat penelitian ini akan dilakukan. Selain itu, tidak hanya generasi

muda tetapi generasi yang lebih tua atau senior juga harus melek terhadap teknologi modern yang akan diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

Rachmawati (2019) menjelaskan bahwa tentu saja akan terjadi kesenjangan dalam lingkungan kerja yaitu antara generasi Z atau generasi muda dengan generasi yang lebih tua dikarenakan pola pikir juga sudah berbeda. Menurut Manheim (1952) dalam Putra (2016), mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan baik dan sempurna karena adanya kesenjangan nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut. Hal ini juga mungkin akan menjadi pengaruh besar dalam melakukan pekerjaan dan mempengaruhi suasana yang akan dihadapi dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Menurut Gomes (2003), faktor yang memotivasi karyawan berasal dari 2 golongan yaitu berasal dari dalam individu itu sendiri (kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan diri sendiri) dan berasal dari luar individu (gaji, pengawasan, pujian/penghargaan, pekerjaan yang dibebankan dan suasana lingkungan kerja).

Penghargaan merupakan imbalan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu dalam melakukan pekerjaannya. Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Iklim organisasi menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), yaitu merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik. Menurut Sinaga dan Rahardjo (2020), iklim organisasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam kata lain, iklim organisasi dapat menjadi salah satu yang berperan untuk memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi lebih maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Suprastini dan Firdausy (2019), motivasi kerja itu dapat dipengaruhi atau dapat tumbuh dan berkembang oleh banyak faktor dan perlu diperhatikan keadaan seluruh karyawan agar motivasi kerja menjadi lebih positif sehingga mudah tercapai tujuan perusahaan karena motivasi kerja juga berbanding lurus dengan pencapaian tujuan perusahaan dan dengan adanya motivasi kerja yang baik tentu juga akan semakin cepat untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari penghargaan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z?
- b. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z?

KAJIAN TEORI

Penghargaan

Menurut Sastrohadiwiryo (2009), penghargaan adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jenis penghargaan dapat dibagi menjadi dua menurut Long dalam Jusuf yaitu 1) penghargaan ekstrinsik dan 2) penghargaan intrinsik. Secara umum, penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2008:122), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Secara umum, iklim organisasi adalah keadaan, suasana dan kondisi lingkungan bekerja yang menjadi ciri khas dari suatu organisasi yang terbentuk dari internal organisasi yaitu sikap, perilaku, dan kepribadian dari seluruh anggota organisasi dan dirasakan dan dikendalikan langsung oleh anggotanya selama melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Intifada (2013) yang dikutip dalam I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) menjelaskan bahwa terdapat 7 indikator dalam iklim organisasi yaitu: kepemimpinan, kepercayaan, pembuatan keputusan bersama atau dukungan, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas atau otonomi, dan risiko pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:121), motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Indikator motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam Mangkunegara (2017:101-102) tersebut adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan atas rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Generasi Z

Gen Z atau generasi Z adalah seluruh generasi yang lahir mulai tahun 1995 hingga 2010. Artinya, Gen Z adalah generasi setelah milenial atau generasi Y. Generasi ini merupakan generasi yang sudah melek dan cakap terhadap teknologi yang sudah berkembang pada masa ini dan umumnya generasi ini juga sulit lepas dari keberadaan teknologi saat ini.

Kaitan Antar Variabel Penghargaan dengan Motivasi Kerja

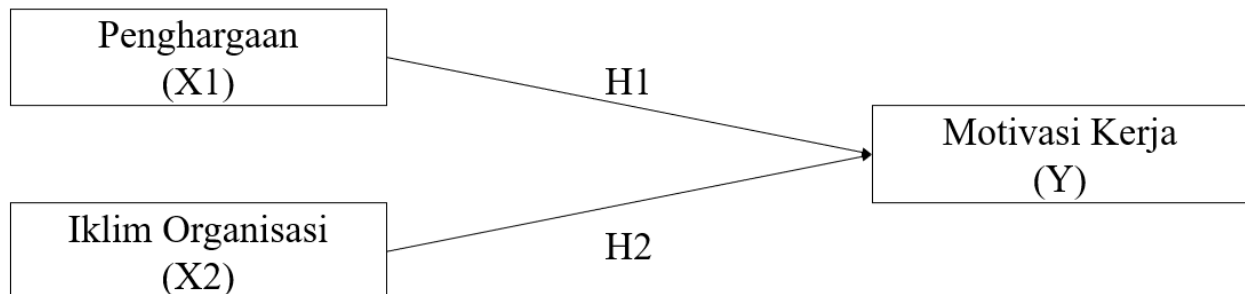
Penelitian Hafiza *et.al.*, (2011), Ali & Ahmed (2009), Danish & Usman (2010) menyatakan bahwa penghargaan berkaitan erat dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana artinya adalah pemberian penghargaan dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kaitan Antar Variabel Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja

Penelitian Shirzadi *et.al.*, (2013), Melati *et.al.*, (2021), dan Rimbayana *et.al.*, (2022), menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja

sehingga keadaan yang ada di dalam suatu organisasi itu mempengaruhi dan memotivasi kerja para karyawannya.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 1, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penghargaan terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel (John W. Creswell, 2017: 4).

Menurut Sugiyono (2013:13), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah seluruh karyawan yang termasuk generasi Z di Jakarta. Di dalam *non-probability sampling* salah satu diantaranya adalah *purposive sampling* akan digunakan dalam penelitian ini untuk pemilihan sampel. Responden yang akan dipilih sebagai sampel adalah responden yang memenuhi syarat dan kriteria sesuai kebutuhan penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu karyawan yang termasuk dalam generasi Z yang lahir diantara tahun 1995-2002 dimana saat penelitian ini dilakukan responden berusia antara 20-27 tahun dan sedang melakukan kegiatan magang atau bekerja khususnya di daerah ibukota Jakarta.

Hair *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa ukuran sampel yang digunakan menyesuaikan dengan jumlah indikator pada penelitian dengan asumsi 5-10 kali jumlah pertanyaan (indikator) dalam variabel. Dikarenakan dalam penelitian ini ada sekitar 18 indikator dalam setiap variabelnya maka perkiraan paling sedikit sampel diperlukan sebanyak 90-180 responden.

Selanjutnya, operasional variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1, 2, dan 3.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penghargaan

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Penghargaan	1. Saya memperoleh upah sesuai dengan hasil pekerjaan saya	P1	Likert
	2. Saya memperoleh gaji sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	P2	
	3. Insentif diberikan sebagai dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan	P3	
	4. Tunjangan diberikan untuk menambah semangat kerja	P4	
	5. Saya diberikan pujian atas hasil kerja yang memuaskan	P5	
	6. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan promosi jabatan sesuai dengan kinerja karyawan	P6	

Sumber: Dicky Saputra (2017)

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Iklim Organisasi	1. Pimpinan saya memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai tujuan	IO1	Likert
	2. Saya dan pimpinan dapat saling percaya dan berhubungan baik	IO2	
	3. Saya, pimpinan, dan rekan kerja saling berdiskusi dan mendukung dalam melakukan pekerjaan	IO3	
	4. Saya dapat berkata jujur dan terus terang dalam melakukan pekerjaan	IO4	
	5. Saya mengetahui seluruh informasi mengenai pekerjaan saya	IO5	
	6. Saya bebas untuk menyampaikan pendapat	IO6	
	7. Risiko pekerjaan akan selalu ada tetapi saya memiliki komitmen untuk tetap bertanggung jawab atas risiko tersebut	IO7	

Sumber: Intifada (2013) dalam I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019)

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Motivasi Kerja	1. Fasilitas yang tersedia di kantor memadai	MK1	Likert
	2. Saya merasa aman dan nyaman saat berada di kantor	MK2	
	3. Saya dapat berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja di kantor	MK3	
	4. Saya merasa dihargai dan diakui	MK4	
	5. Saya mendapatkan dorongan untuk mencapai tujuan dan cita-cita	MK5	

Sumber: Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017)

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang metode pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner disebar dengan menggunakan *google forms* dan disebar melalui media sosial. Pada penelitian ini digunakan SEM atau kepanjangannya yaitu *Structural Equation Modeling* sebagai teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen yang ada dalam penelitian ini yaitu penghargaan dan iklim organisasi terhadap variabel dependen penelitian ini yaitu motivasi kerja.

Hasil data dari kuesioner yang akan diperoleh pada penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel atau *Microsoft Excel* dan diproses atau diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.2.9. Pengujian *outer model* (uji validitas dan uji reliabilitas) dan *inner model* (uji koefisien determinan, uji *effect size*, uji pengukuran *Q-Square*, uji *Goodness of Fit* dan uji hipotesis).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *Outer Model*

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil *Outer Loading*

Indikator	Penghargaan (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Motivasi Kerja (Y)
P1	0,924		
P2	0,941		
IO1		0,789	
IO2		0,828	
IO3		0,855	
IO4		0,815	
MK1			0,750
MK2			0,817
MK3			0,814
MK4			0,786
MK5			0,761

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9

Atas dasar hasil analisis yaitu hasil *outer loading* yang dapat dilihat pada tabel 4, dimana uji validitas memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu variabel X1 yang dimana adalah penghargaan dan variabel X2 yang dimana adalah iklim organisasi terhadap variabel Y yaitu motivasi kerja telah memenuhi syarat dan bersifat *valid*.

Tabel 5. Hasil AVE, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Penghargaan (X1)	0,869	0,850	0,930
Iklim Organisasi (X2)	0,676	0,840	0,893
Motivasi Kerja (Y)	0,618	0,845	0,890

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan dapat dikatakan memperoleh hasil yang *valid*. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memperoleh hasil lebih dari 0,6 dan hal ini dapat dikatakan reliabel.

Hasil *Inner Model*

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, diperoleh nilai analisis koefisien determinasi atau *R square* memiliki hasil sebesar 0,460 yang memiliki arti bahwa sebesar 46% variabel motivasi kerja itu dapat dijelaskan dengan dua variabel independen yang ada dalam penelitian ini yaitu penghargaan dan iklim organisasi dan sisanya yaitu 54% dapat dijelaskan lebih lanjut dengan variabel independen lainnya. Nilai koefisien determinasi atau R^2 yang dihasilkan pada penelitian ini termasuk dalam kategori nilai moderat.

Hasil analisis *effect size* atau f^2 ang menjelaskan bahwa variabel penghargaan terhadap motivasi kerja memperoleh hasil sebesar 0,062 dimana termasuk dalam kategori lemah dikarenakan hasilnya $< 0,10$. Sedangkan variabel iklim organisasi terhadap motivasi kerja memperoleh hasil sebesar 0,469 dimana hasil ini termasuk dalam kategori efek sangat kuat.

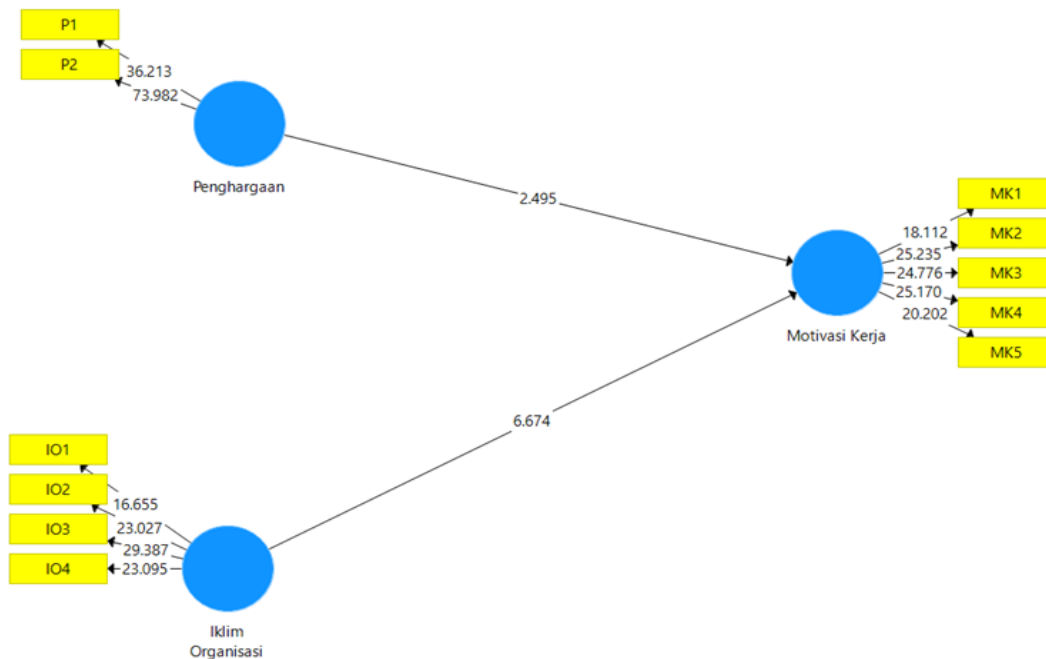
Hasil yang diperoleh oleh Q^2 lebih besar dari nol dan menunjukkan bahwa nilai-nilai yang telah diobservasi telah direkonstruksi secara baik pula dan kesimpulan yang dapat diambil adalah seluruh variabel yang ada di dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif atau *predictive*

relevance. Selanjutnya uji kelayakan model (GoF), hasil GoF pada penelitian ini memperoleh angka sebesar 0,391 yang termasuk dalam interpretasi nilai GoF besar.

Tabel 6. *Path Coefficient*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P Values
Penghargaan – Motivasi Kerja	0,204	0,200	0,082	2,495	0,013
Iklm Organisasi – Motivasi Kerja	0,562	0,568	0,084	6,674	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9



Gambar 2. Hasil *Bootstrapping*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penghargaan terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta.

Dari tabel 6, hasil yang dapat dilihat bahwa variabel penghargaan memiliki *t-statistics* sebesar 2,495 dimana hasilnya lebih besar dari atau $> 1,96$ dan *p values* sebesar 0,013 yang hasilnya kurang dari atau $< 0,05$, maka hasil yang dapat diperoleh adalah hipotesis pertama tidak ditolak karena penghargaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja Generasi Z di Jakarta.

Dari tabel 6, hasil yang dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi memilih *t-statistics* sebesar 6,674 dimana hasilnya lebih besar dari atau $> 1,96$ dan *p values* sebesar 0,000 yang hasilnya kurang dari atau $< 0,05$, maka hasil yang dapat diperoleh adalah hipotesis kedua tidak ditolak karena iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta” memiliki hasil dengan jumlah responden sebanyak 180 responden. Dimana mayoritas responden adalah yang berusia 20-21 tahun dengan jumlah

sebanyak 64 responden (35,6%), semuanya yaitu 180 responden (100%) bertempat tinggal atau berdomisili di Jakarta seperti yang tertera pada judul penelitian, dan yang terakhir adalah seluruh jumlah responden yaitu sebanyak 180 (100%) bekerja sebagai karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation*.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sampel asli yang sebesar 0,204, nilai *t-statistics* yang sebesar 2,495 dan nilai *p-values* yang sebesar 0,013. Beberapa hasil dari variabel penghargaan yang dapat diperoleh adalah yaitu bahwa tidak semua indikator dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan khususnya pada generasi Z di Jakarta, indikator-indikator tersebut adalah insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal/pujian/pengakuan, dan promosi jabatan. Sebagian besar hasil responden adalah mereka tidak merasakan hal-hal tersebut untuk memotivasi pekerjaan mereka. Dari variabel penghargaan ini diperoleh hasil bahwa upah adalah indikator yang memiliki pengaruh paling besar dalam memotivasi kerja generasi Z di Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sampel asli yang sebesar 0,562, nilai *t-statistics* yang sebesar 6,674 dan nilai *p-values* yang sebesar 0,000. Para responden yang merupakan karyawan yang termasuk generasi Z merasa bahwa mereka tidak sepenuhnya mengetahui seluruh informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka, mereka juga tidak merasa bebas dalam menyampaikan pendapat dan cenderung tidak mau mengambil risiko atas pekerjaan yang dilakukan. Dari variabel iklim organisasi, responden merasa bahwa indikator pembuatan keputusan bersama atau memperoleh dukungan dari rekan kerja merupakan hal yang paling memotivasi kerja generasi Z di Jakarta.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan dibahas diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa penghargaan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta dan variabel iklim organisasi memperoleh pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel penghargaan terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta.

Saran

Perusahaan dapat memperhatikan setiap indikator dari penghargaan yang dianggap masih belum *valid* dan belum memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diharapkan untuk lebih memperhatikan indikator insentif, tunjangan, pujian atau pengakuan pada setiap karyawan yang bekerja dengan baik dan promosi jabatan yang sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan dan perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal mengenai pemberian informasi tentang pekerjaan setiap karyawan, membiarkan dan menghargai setiap karyawan untuk menyampaikan pendapatnya dan menghimbau karyawan untuk tetap bertanggung jawab atas risiko pekerjaan yang nantinya akan dilalui oleh karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pembimbing, Bapak Dr. I Gede Adiputra, M.M. yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dari mulai hingga pada akhirnya,

responden yang bersedia membantu dalam pengisian kuesioner, dan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan secara moral dan material kepada peneliti.

REFERENSI

- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International review of business research papers*, 5(4), 270-279
- BudiKho. (2019). *Pengertian Motivasi dan Teori-teori Motivasi*. Ilmumanajemenindustri.Com. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/>
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.
- Dosensosiologi.com. (2020). Pengertian Instrumen Penelitian, Jenis, dan Contohnya. 18 Desember. <https://dosensosiologi.com/5-instrumen-penelitian-pengertian-jenis-dan-contoh-lengkap/>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafiza, N. S., Shah, S. S., Jamsheed, H., & Zaman, K. (2011). Relationship between rewards and employee's motivation in the non-profit organizations of Pakistan. *Business intelligence journal*, 4(2), 327-334.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Hayati, R. (2015). Memotivasi Karyawan Menurut Maslow. <https://www.blj.co.id/2015/04/01/memotivasi-karyawan-menurut-maslow/>
- Ilham, M. (2020). Pengertian Sampel Menurut Para Ahli dan Secara Umum. *Www.Materibelajar.Co.Id*. <https://materibelajar.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli/>
- Intifada, K. Y. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru pada SMA Negeri 3 Jember.
- Juliawanti, L. (2022). Pengertian Reward, Manfaat, Jenis, dan Syarat Pemberiannya . *Lifepal*. <https://lifepal.co.id/media/reward-adalah/>
- Melati, B. A., Moeins, A., & Tukiran, M. (2021). The relationship between organizational climate and work motivation to organizational commitment in Pt. Citra Abadi Abadi. *International Journal of social, Policy and Law*, 2(2), 22-36.
- Pasaribu, E. K. & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7785-7809.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Journal of Economics & Business*, 9(2), 123-134. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job Wolrd (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, IV, 21–24. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/view/2721>
- Riadi, M. (2018). Pengertian, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi. <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi.html>
- Rimbayana, K., Andreas, T., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). The influence of competence, cooperation and organizational climate on employee performance with work motivation as a mediation variable (Study on the food and agriculture office clump of Merauke Regency). *Technium Soc. Sci. J.*, 27, 556.
- Robbin, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson

Education.

- Sinaga, L. R. R., & Rahardjo, M. (2020). Peran Kepemimpinan, Soft Competency, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(4), 127–132. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i4.8674>
- Suprastini & Firdausy, C. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Sales Pt Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i2.4958>
- Shirzadi, R., Shad, J. R., Nasiri, M., Abdi, H., & Khani, S. (2013). The relation of organizational climate and job motivation with organizational commitment of new employed teachers of physical education of educations and training administration in Kermanshah Province. *Advances in Environmental Biology*, 4084-4089.