

Pengaruh Motivasi, OCB, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Gen Z di PT Transcosmos Semarang

Asryani Zai¹, Sugiharti²

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

E-mail: asryanizai@gmail.com, sugih_artil@yahoo.com

Article History:

Received: 25 Februari 2025

Revised: 19 Maret 2025

Accepted: 23 Maret 2025

Keywords: *motivasi, OCB, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.*

Abstract: *Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam pengembangan organisasi dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Transcosmos. Penelitian menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan yang telah bekerja minimal tiga tahun. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara OCB dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan terhadap karyawan guna mencegah tekanan kerja, memperkuat budaya kerja yang suportif, serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam pembangunan nasional dan lembaga dan bisnis. SDM adalah aset utama dari suatu organisasi yang bertindak sebagai pengemudi, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuannya. Departemen SDM memiliki tugas mengelola karyawan secara efektif dan efisien. Di dunia kerja, sumber daya manusia dipandang sebagai orang yang bekerja di suatu organisasi, baik sebagai karyawan, karyawan, pekerja dan pekerja. SDM lebih dari seorang eksekutif tugas sebagai modal yang perlu dikembangkan untuk memastikan bahwa suatu organisasi terus tumbuh. Pemerintah Indonesia memiliki tugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menciptakan pekerja yang berbakat dan mengembangkan Indonesia. Bonus demografis saat ini menawarkan peluang besar, terutama dengan kehadiran Generasi Z, yang memiliki keunggulan dalam hal teknologi, multitasking, dan akses ke informasi cepat. Karakteristik gen z di dunia kerja termasuk pentingnya perawatan sosial, fleksibilitas, dan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja adalah faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, di mana gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas. Kepemimpinan situasional dan otoriter memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja karyawan oleh manajer yang dapat menyesuaikan pendekatan mereka dengan kondisi tim. Selain itu, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. OCB mencakup tindakan sukarela seperti membantu kolega, mempertahankan lingkungan kerja, dan berkontribusi pada tujuan

organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB termasuk budaya, kepemimpinan, dan kondisi kerja organisasi. Dengan mengamati pengembangan sumber daya SDM, gaya kepemimpinan yang efektif dan penggunaan OCB, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan meningkatkan produktivitas yang optimal.

LANDASAN TEORI

Generasi Z lahir di era digital dan tumbuh dengan kemajuan teknologi, menjadikannya generasi yang fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi (T. Santoso, 2015). Mereka memiliki preferensi terhadap lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier serta membangun hubungan kerja yang positif (Baldonado, 2018; Hanifah & Wardono, 2020). Namun, Gen Z cenderung kurang berkomitmen pada organisasi, sering ragu menerima pekerjaan jangka panjang, tetapi juga merasa cemas terhadap pekerjaan jangka pendek (Fajriyanti et al., 2023). Kinerja kerja sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, kemampuan kepemimpinan, serta produktivitas individu (Simanjuntak, 2002). Faktor lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun psikologis, juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ngowella, Loua, & Suharnomo, 2022). Kinerja yang baik menjadi faktor penting bagi perkembangan perusahaan karena berkontribusi langsung terhadap visi dan misinya (Yang et al., 2023). Motivasi merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas maksimal (Kansaki et al., 2021). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih giat dalam bekerja dan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan memperkuat interaksi sosial, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi (Ticoalu, 2013; Fajar, 2024). Digitalisasi turut mempengaruhi struktur organisasi dan kepemimpinan, mengubah cara komunikasi serta interaksi sosial dalam dunia kerja. Perkembangan industri teknologi informasi membuat komunikasi lebih fleksibel melalui aplikasi rapat daring seperti Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams, yang mempermudah diskusi serta pertukaran informasi dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk di bagian call center keluhan PT. Infomedia Nusantara. Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, interaksi sosial, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk aktualisasi diri. Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela dalam organisasi yang berkontribusi pada efektivitas kerja. Indikator OCB mencakup altruisme, tanggung jawab, sportivitas, kesopanan, dan keterlibatan aktif dalam organisasi. Gaya kepemimpinan juga memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi, di mana pemimpin memengaruhi tim melalui pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, dan pengendalian bawahan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi mencakup seluruh unsur dalam penelitian, baik objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Secara umum, populasi terdiri dari sekelompok individu, hewan, peristiwa, atau objek yang berada dalam suatu lokasi dan menjadi fokus penelitian. Populasi dapat berupa guru, siswa, kurikulum, fasilitas, institusi, hubungan sosial, karyawan perusahaan, jenis perjalanan, atau kegiatan pemasaran. Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada manusia, tetapi juga meliputi organisasi, hewan, pekerjaan manusia, serta benda-benda alami lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Transcosmos yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data nyata dalam penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah **simple random sampling**, di mana seluruh populasi sebanyak 100 karyawan memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Dari populasi tersebut, dipilih 35 karyawan secara acak menggunakan generator angka. Metode ini digunakan karena populasi dianggap homogen, sehingga sampel dapat mewakili karakteristik keseluruhan populasi dengan meminimalkan. Data primer diperoleh langsung dari responden dan digunakan untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap variabel yang diteliti. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari sumber seperti internet dan jurnal yang relevan. Data ini berfungsi sebagai pelengkap yang mendukung data primer dalam penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam metode survei berupa memberikan pertanyaan kepada responden atau daftar survei. Alasan untuk menggunakan metode ini adalah karena topik penelitian adalah orang yang paling tahu tentang dia dan pernyataan yang dibuat oleh topik itu tepat dan bisa diandalkan. Jawaban untuk hasil pertanyaan yang diisi oleh responden sesuai pada skala likert 1-5.

4. Metode Analisis Data

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diuji. Jika nilai korelasi (**two-tailed**) memiliki signifikansi $<0,01$, maka instrumen dianggap valid, dan jika nilai korelasi (*one-tailed*) menunjukkan signifikansi $<0,05$, maka setiap indikator pertanyaan dinyatakan valid. Pengujian ini biasanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Sementara itu, uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dalam berbagai kondisi. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten meskipun diuji beberapa kali. Namun, pengukuran yang reliabel belum tentu valid dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

Metode regresi berganda memerlukan pemenuhan asumsi klasik untuk menghasilkan estimasi yang memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimation (BLUE). Beberapa uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, yang menilai apakah residual model regresi berdistribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $>0,05$, data dianggap berdistribusi normal. Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak ada hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF <10 menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah varians residual berbeda antara satu pengamatan dengan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, di mana varians residual tetap konstan. Analisis ini menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan model regresi linear berganda dengan formula:

$$Y = +B1X1+B2X2+B3X3+e$$

di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah motivasi, X2 adalah organizational citizenship behavior (OCB), dan X3 adalah gaya kepemimpinan, dengan e sebagai error. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) dan signifikansi $<0,05$, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan diterima. Sebaliknya, jika ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) dan signifikansi $>0,05$, maka hipotesis ditolak. Uji F dilakukan untuk menilai apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan. Jika ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) dan signifikansi $<0,05$, maka model dianggap baik, tetapi jika signifikansi $>0,05$, model dianggap tidak valid.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi

variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Penelitian

Data terkumpul dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan PT.Trancosmos yang telah bekerja sampel pada penelitian ini adalah karyawan pt.trancosmos dengan lama kerja 3 tahun ke atas sejumlah 35 individu.responden dalam penelitian ini sejumlah 35 orang dengan batas waktu pengumpulan kuesioner 7 hari. Dari 35 data yang tersebar. Tak satu pun dari 35 data yang dikembalikan atau dibatalkan karena semua pernyataan diisi oleh responden. Oleh karena itu, persentase survei yang digunakan dalam analisis adalah 100%.

Tabel 1 Hasil Data Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Penyebaran Kuesioner	35	100%
2	Kuesioner Kembali	35	100%
3	Kuesioner Gugur	0	0
4	Kuesioner Diolah	35	100%

2. Gambaran Umum Responden

1) Usia

Dari tabel di Bawah menunjukkan bahwa responden terbanyak berumur 20 sampai umur 24 sebesar 30 responden atau 17,1%, Responden antara usia 25 hingga 30 tahun adalah 5 responden atau 14,3% secara keseluruhan. Responden dalam kategori umur dapat ditentukan sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	6	17.1	17.1	17.1
21	6	17.1	17.1	34.3
22	6	17.1	17.1	51.4
Valid 23	6	17.1	17.1	68.6
24	6	17.1	17.1	85.7
25-30	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel di atas menunjukkan responden terbanyak yaitu dengan jenis kelamin Perempuan dengan total 18 atau 51,4%, dan sisanya laki-laki sebanyak 17 atau 48,6%. Responden dalam kategori jenis kelamin dapat ditentukan ditabel berikut:

Tabel 3 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	17	48.6	48.6	48.6
perempuan	18	51.4	51.4	100.0

	Total	35	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Dari tabel di bawah menunjukkan responden terbanyak lama bekerja yaitu 1 tahun sebanyak 12 orang atau 34.3% dan 2-3 tahun sebanyak 12 orang atau 34,3%, responden yang lama kerja 3 tahun > sebanyak 11 orang atau 31,4%. Responden untuk kategori lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 tahun	12	34.3	34.3	34.3
2-3 tahun	12	34.3	34.3	68.6
3 tahun >	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

3. Uji Kualitas Data

Tes validitas adalah untuk menghitung korelasi bivariat antara titik indikator individu sebagai konstruksi keseluruhan. Jika korelasi antara masing -masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada 0,00 dan 0,05 indikator dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat ditentukan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validasi

Variabel	item	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi	1	0.609	0.333	Valid
	2	0.624	0.333	Valid
	3	0.701	0.333	Valid
	4	0.746	0.333	Valid
Ocb	1	0.530	0.333	Valid
	2	0.578	0.333	Valid
	3	0.729	0.333	Valid
	4	0.577	0.333	Valid
	5	0.667	0.333	Valid
Gaya Kepemimpinan	1	0.694	0.333	Valid
	2	0.801	0.333	Valid
	3	0.767	0.333	Valid
	4	0.545	0.333	Valid
Kinerja	1	0.423	0.333	Valid
	2	0.535	0.333	Valid
	3	0.707	0.333	Valid
	4	0.572	0.333	Valid
	5	0.352	0.333	Valid
	6	0.409	0.333	Valid

4. Uji Realibilitas

Tes reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi instrumen pengukuran, apakah instrumen pengukur konsisten atau tidak saat diulang. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha*. Keandalan berarti dapat diandalkan. Dengan kata lain, dapat

memberikan hasil yang benar. Berdasarkan table dibawah, diperoleh nilai Cronbach alpha pada setiap variabel X (Motivasi X1, Ocb X2, Gaya Kepemimpinan X3) dan variabel Y (Kinerja) melebihi nilai perbandingan sebesar 0.7. Artinya hasil ini menunjukkan kuesioner reliable atau konsisten seta handal untuk pedoman instrument dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach alpha	Nilai Perbandingan	Keterangan
Motivasi	0.748	0.7	Reliable
Ocb	0.737	0.7	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0.780	0.7	Reliable
kinerja	0.660	0.7	Reliable

sumber data: data primer diolah 2025

KESIMPULAN

Motivasi memiliki pengaruh *negative* bagi kinerja karyawan hingga H1 ditolak. Disimpulkan kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja sehingga kinerja menurun. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Memiliki pengaruh *positive* bagi kinerja karyawan hingga H2 diterima. Yang dimana besar rasa saling membantu dalam suatu organisasi dapat memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat, Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh *positive* bagi kinerja hingga H3 diterima. Yang dimana meningkatnya penerapan suatu pemimpin dalam bekerja akan memicu kinerja yang sangat meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, N. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, OCB DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744–1754. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>
- Fachry, R. A. (n.d.). *Change-Oriented OCB: Bagaimana Psychological Capital Menunjang Generasi Z Ditempat Kerja?*
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Gulo, N., Hutauruk, N., Nusantor, hardjanto, Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2024). Jurnal Manajemen Retail Indonesia Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 5(1).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

- I Made Herdi Arya Dwi Permana¹, G. B. S. P. N. M. D. P. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA DENPASAR. *Jurnal Emas*.
- Isti Dari Sofianti, & Susanto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.292>
- Kansaki, T., Nugroho, N., Akbar Maulana Hutabarat, F., & Siemin Ciamas, E. (2021). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)*.
- Kinerja Pegawai Generasi, terhadap Z., Tiana Ningsih, I., Tiara Dwi Kurnia, S., Sinta Nurjanah, D., Kurniawan Purnomo, A., & Nurtanio Bandung Bandung, U. (2024). Intervening Disiplin pada Pengaruh Motivasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13367>
- Mar'atush Sholihah, S., Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., Maghfiroh, S., & Soedirman, U. J. (2023). *KONSEP UJI ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER BERGANDA*.
- Nur; S; Kamaluddin. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*.
- Nurnaningsih, S. (2021). *Economic Education Analysis Journal PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* Info Artikel. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pendidikan, J., & Konseling, D. (n.d.). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan* (Vol. 5).
- Permana, I., Gunardi, I., Pratomo, B. T., Arifin, M. Z., & Kurnianto, I. (n.d.). *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu Manajemen Kepemimpinan Era Digital: Konsep, Gaya dan Pengembangan Kepemimpinan pada Generasi Milenial dan Z*.
- Permana, I., Gunardi, I., Pratomo, B. T., Arifin, M. Z., & Kurnianto, I. (2023). BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu Manajemen Kepemimpinan Era Digital: Konsep, Gaya dan Pengembangan Kepemimpinan pada Generasi Milenial dan Z. *Jurnal Multi Disiplin Ilmu*.
- Pratama Hafidz, G., & Noviyati, M. (n.d.). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Richard Martogi Pardede. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z. *Jurnal Hukum*.
- Rindiasari, Hidayat, Yuliani, P. R., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KEPERCAYAAN DIRI. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(5), 367. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i5.7257>
- Roza Amelia. (2024). PENGARUH+GAYA+KEPEMIMPINAN,+KOMPENSASI,+LINGKUNGAN+KERJA+DAN+BUDAYA+KERJA+TERHADAP+KINERJA+GENERASI+Z-JIM. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Safitri, R., & Wiradendi Wolor, C. (2024). *Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Generasi Z Karyawan PT. X*. <https://doi.org/10.62710/wkcb1e10>
- Sawitri, D. R. (n.d.). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam*

Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul.

- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Gamma-Pi: Jurnal Matematika dan Terapan Volume 4 Nomor 2 Desember 2022 PENERAPAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA UNTUK MENGATASI MASALAH MULTIKOLINEARITAS PADA KASUS INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DI KABUPATEN ACEH TAMIANG. *Jurnal Gamma-Pi*, 4.
- Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.59631/sbr.v1i2.32>
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., Putra, Y. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Salatiga, A. (2020). UPAYA PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI GENERAZI Z MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). *Tahun*, VIII(1).
- Yang, D., Sentoso, A., & Author, C. (2023). Analysis The Effect Of Job Stress, Financial Compensation On Generation Z Employees Performance Who Work In Batam City With OCB As A Mediating Variable Analisis Pengaruh Job Stress, Financial Compensation Terhadap Employees Performance Generasi Z Yang Bekerja Di Kota Batam Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 6). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yanti Andriani, N., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Septyo Triananda, E., Thoriq Alfariz Sopyan, M., Pasim Sukabumi, S., & Corresponding, A. (2022). PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UMKM NESS COLLECTION SUKABUMI DI DESA PARUNGSEAH (KKM Kelompok 1). In *HASPI Jurnal Penelitian & Pengabdian* (Vol. 1, Issue 1). <http://ip2i.org/jip/index.php/haspi>
- Yanuari, Y. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>