

PENGARUH POLA ASUH DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GENERASI Z

Pramitha Aulia¹, Nadya Moeliono², Davina Azzaria Kusumo Putri³

Universitas Telkom, Indonesia

mithpsy@telkomuniversity.ac.id¹, nadyamoeliono@telkomuniversity.ac.id²

Submitted: 05th October 2023/ **Edited:** 29th December 2023/ **Issued:** 01st January 2024

Cited on: Aulia, P., Moeliono, N., & Putri, D. A. K. (2024). PENGARUH POLA ASUH DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GENERASI Z. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(1), 187-196.

ABSTRACT

Generation Z is the generation born after 1995 and grew up in an era of advanced technology. They have different characteristics from previous generations, such as being familiar with technology, enjoying working in teams, having a high sense of curiosity, and being hard workers. Therefore, work motivation and productivity are very important things to pay attention to in generation Z. One of the factors that influences work motivation and productivity in generation Z is the parenting style they have received since childhood. Parenting patterns can influence a person's personality development, values and attitudes towards the surrounding environment, including the work environment. The research method used was a survey with a questionnaire as a data collection instrument. Respondents in this study were generation Z employees in private companies and had worked for at least 1 year. Data analysis was carried out using simple linear regression techniques.

Keywords: Parenting Style, Motivation, Productivity, Generation Z

PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan generasi yang lahir setelah tahun 1995 dan tumbuh besar di era teknologi yang maju. Mereka memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti terbiasa dengan teknologi, senang bekerja secara tim, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, dan pekerja keras (Hastini, et al., 2020; Haq, 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja dan produktivitas menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan pada generasi Z.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas generasi Z adalah pola asuh yang diterima sejak kecil. Pola asuh dapat mempengaruhi perkembangan kepribadian, nilai-nilai, dan sikap seseorang terhadap lingkungan sekitarnya, termasuk lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pola asuh yang diterima pada masa kecil dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas di lingkungan kerja (Hafifah & Widjayatri, 2022; Wahyuni, et al., 2023).

Sebagai generasi yang lahir di era teknologi yang maju, generasi Z memiliki tantangan tersendiri dalam mencapai motivasi kerja dan produktivitas yang optimal di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pola asuh terhadap motivasi kerja dan produktivitas generasi Z di lingkungan kerja.

Pengaruh pola asuh terhadap motivasi kerja dan produktivitas generasi Z di lingkungan kerja menjadi topik yang penting untuk dibahas mengingat generasi Z menjadi bagian penting dari angkatan kerja di masa kini dan masa depan. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh besar di era teknologi yang maju dan memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya (Pratama & Elistia, 2020), seperti terbiasa dengan teknologi, senang bekerja secara tim, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, dan pekerja keras (Mahardika, et al., 2022).

Pada dasarnya, motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Kansaki, et al., 2021; Bambang, et al., 2020). Sedangkan produktivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan dalam waktu tertentu (Fadhli & Khusnia, 2021). Kedua hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan dalam lingkungan kerja, terutama pada generasi Z yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda.

Namun, masih terdapat perdebatan mengenai apakah pola asuh mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas pada generasi Z di lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pola asuh tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas pada generasi Z (Ismail & Nugroho, 2022).

Pada zaman yang semakin maju seperti sekarang, keberadaan generasi Z di lingkungan kerja sudah menjadi hal yang biasa. Generasi Z yang juga disebut dengan generasi millennial atau digital native ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z merupakan generasi yang lahir setelah tahun 1997, tumbuh di era teknologi yang maju, terbiasa dengan internet dan digital, dan mempunyai kemampuan adaptasi yang baik (Febrianty & Muhammad, 2023). Generasi Z juga mempunyai nilai-nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka lebih cenderung mencari pekerjaan yang memberikan arti dan nilai, serta memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi.

Dalam lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas sangat penting untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Menurut Bambang, et al. (2020), motivasi

kerja adalah keinginan atau dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sedangkan, produktivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan dalam waktu tertentu (Fadhli & Khusnia, 2021).

Dalam penelitian ini, motivasi kerja dan produktivitas generasi Z akan dipelajari lebih lanjut, dengan mempertimbangkan faktor penting lainnya, yaitu pola asuh. Pola asuh adalah cara orangtua atau pengasuh merawat dan membesarkan anak (Ngewa, 2021). Pola asuh pada masa kanak-kanak dan remaja dapat membentuk kepribadian dan sikap seseorang terhadap lingkungan sekitarnya, termasuk lingkungan kerja (Hafifah & Widjayatri, 2022). Pola asuh dapat memberikan pengaruh positif atau negatif pada motivasi kerja dan produktivitas generasi Z di lingkungan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pola asuh yang diterima pada masa kecil dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas di lingkungan kerja (Ginting, 2022). Namun, masih terdapat perdebatan mengenai apakah pola asuh mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas pada generasi Z di lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pola asuh tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas pada generasi Z (Hafidz & Noviyati, 2022).

LANDASAN TEORI

Keterkaitan antara pola asuh, motivasi, dan produktivitas kerja Generasi Z merupakan faktor yang kompleks dan saling memengaruhi dalam konteks dunia kerja modern (Ginting, 2022). Pertama-tama, pola asuh yang diterima oleh Generasi Z selama masa pembentukan mereka dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan motivasi kerja (Hafifah & Widjayatri, 2022). Pola asuh yang memberikan dukungan, memotivasi, dan mendorong rasa kemandirian dapat membentuk individu yang memiliki motivasi internal yang kuat untuk mencapai tujuan di lingkungan kerja (Hafidz & Noviyati, 2022). Sebaliknya, pola asuh yang otoriter atau kurang mendukung perkembangan individu dapat mempengaruhi motivasi mereka secara negatif.

Kedua, motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam menentukan produktivitas kerja Generasi Z. Motivasi internal yang tinggi dapat mendorong mereka untuk mengejar keunggulan, mencari tantangan, dan berinovasi dalam pekerjaan mereka (Bambang, et al., 2020). Faktor-faktor seperti pengakuan, pengembangan karir, dan

kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan juga dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat bagi Generasi Z (Bambang, et al., 2020). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap apa yang memotivasi Generasi Z akan membantu organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Ketiga, pola asuh juga dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas melalui pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis Generasi Z. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kejelasan tujuan karir dapat sangat memengaruhi motivasi dan produktivitas (Wahyuni, et al., 2023). Organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z dapat mengalami peningkatan dalam motivasi dan produktivitas mereka.

Keempat, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan inklusif untuk mengelola hubungan antara pola asuh, motivasi, dan produktivitas Generasi Z. Ini melibatkan penerapan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan tuntutan pekerjaan, serta memberikan peluang pengembangan karir yang menarik bagi generasi ini (Ginting, 2022). Dengan memahami dan menghormati nilai-nilai serta harapan Generasi Z, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausalitas. Penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian kausalitas digunakan untuk mengetahui pengaruh Pola Asuh dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian kausal adalah hubungan yang memiliki sebab akibat yang artinya variabel yang digunakan dalam penelitian berupa variabel independent dan variabel dependen agar dapat mengetahui seberapa eratnya pengaruh dan hubungan dari variabel tersebut (Sugiyono, 2018).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang didasari oleh positivisme dan digunakan untuk dapat meneliti populasi dan sampel tertentu dengan melakukan pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, kemudian melakukan analisis yang bersifat kuantitatif/statistik yang memiliki tujuan

untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di lingkungan kerja di Bandung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu menurut Sugiyono, (2019). Teknik sampel yang digunakan yaitu Teknik purposive sampling, yaitu memilih sampel dengan sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan di kota Bandung.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh pola asuh dan motivasi kerja terhadap produktivitas generasi Z di lingkungan kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang masing-masing pernyataan disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih oleh responden. Dari jawaban yang didapatkan kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban responden diperoleh informasi bahwa sebanyak 57% atau 63 responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 43% atau 48 responden berjenis kelamin perempuan. Dari data ini terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 63 responden. Kemudian juga, diketahui pada penelitian ini responden yang berusia < 19 tahun sebanyak 2% atau 2 responden, berusia 19-21 tahun sebanyak 31% atau 34 responden, dan berusia 22-24 tahun sebanyak 44% atau 48 responden dan responden berusia 24-26 tahun sebanyak 22% atau sebanyak 24 responden. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini didominasi responden dengan rentang usia 22-24 tahun.

Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas yang diberikan terhadap 111 responden dengan jumlah 24 butir pernyataan dan tingkat kepercayaan atau signifikansi 0,05 atau 5%. Nilai pearson correlation diperoleh nilai sebesar 0,138. Berdasarkan hasil olah data,

dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) dan variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y) keduanya memiliki nilai pearson correlation yang lebih besar dari 0,138 maka seluruh 48 butir pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data, bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas pada variabel Kepemimpinan Transformasi (X) dan Loyalitas Pegawai Generasi Z (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel serta instrumen dapat dipakai lebih dari satu kali

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	67.224	9.212			7.297	.000
PolaAsuh	-2.142	0.486	-0.717		-4.408	.000
Motivasi	1.329	0.316	0.683		4.200	.000

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka berikut merupakan persamaan regresi linier yang diperoleh $Y = 67.224 + 9.212X$, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 67.224 maka apabila variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) bernilai nol (0), maka variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y) akan tetap bernilai 67.224.
2. Nilai b adalah koefisien regresi variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) sebesar 9.212. Oleh karena itu, jika variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) meningkat satu satuan, maka nilai variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,880. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dapat diartikan bahwa variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y).
3. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y) karena memperoleh hasil signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) bertujuan untuk mengukur

seberapa besar kontribusi variabel bebas yakni Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel terikat yakni Produktivitas Kerja Generasi Z (Y). Oleh karena itu, hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.142	9.240

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,857 dan R Square (R^2) adalah sebesar 0,734. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y). Besarnya hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,158 \times 100\%$$

$$KD = 15,8\%$$

Koefisien Determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) menunjukkan nilai sebesar 72,4% artinya hal ini variabel Pola Asuh (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Generasi Z (Y) 73,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 111 responden Karyawan Generasi Z di perusahaan Start up Kota Bandung dengan karakteristik mayoritas berjenis kelamin laki-laki, lalu mayoritas usia 22-24 tahun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Pola Asuh memperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 83.6% dan nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Pada 8 pernyataan variabel Pola Asuh, pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi yaitu “Orang tua saya jarang terlibat dalam kehidupan saya dan membiarkan saya mengurus diri sendiri ” dengan persentase 89% atau dengan skor total 393 yang artinya kecenderungan pola asuh yang dialami oleh responden adalah pola asuh mengabaikan. Dimana Pola asuh Pola asuh mengabaikan adalah pola asuh yang tidak memberikan perhatian dan perawatan yang cukup pada anak. Pola asuh ini cenderung memberikan kebebasan yang berlebihan pada anak dan tidak memberikan aturan yang jelas dan konsisten. Anak yang tumbuh dengan pola asuh mengabaikan cenderung

memiliki tingkat kemandirian yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Motivasi mendapatkan nilai rata-rata persentase sebesar 81.6% yang termasuk dalam kategori baik. Dari 16 pernyataan variabel Motivasi, pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi yaitu “Saya merasa bahwa penghargaan atas hasil kerja saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.” dengan persentase 89% atau dengan skor total 393.” dengan persentase sebesar 89% yang artinya Artinya, dapat disimpulkan bahwa generasi Z merasa bahwa motivasi terbesar adalah penghargaan atas hasil kerja mereka.

Teori motivasi yang menekankan penghargaan atas hasil kerja sebagai motivasi terbesar dapat ditemukan dalam teori dua faktor Herzberg dan teori kebutuhan Maslow. Teori dua faktor Herzberg, juga dikenal sebagai teori motivator-higienis, mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan: faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis mencakup kondisi kerja, gaji, dan keamanan pekerjaan, yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sementara itu, faktor motivator mencakup pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Menurut Herzberg, faktor motivator adalah yang paling berpengaruh dalam mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka.

Teori kebutuhan Maslow, atau teori hierarki kebutuhan, mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, kasih sayang dan kebersamaan, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Menurut Maslow, kebutuhan penghargaan, yang mencakup penghargaan dari orang lain dan harga diri, adalah salah satu motivator terkuat bagi individu setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi.

Namun, penting untuk diingat bahwa motivasi adalah proses yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, apa yang berfungsi sebagai motivator terbesar dapat bervariasi antara individu dan situasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel produktivitas Kerja memperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 81.6% dan nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Pada 24 pernyataan variabel produktivitas Kerja, pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi yaitu “Saya merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk meningkatkan keadilan dan transparansi dalam penilaian kinerja”

dengan persentase 89% atau dengan skor total 393 yang artinya bahwa generasi Z merasa produktivitas kerja generasi Z tergolong dalam kategori baik.

Berdasarkan analisis hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel Pola Asuh dan Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja Generasi Z diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,408 dan $4200 > t_{tabel}$ sebesar 7,297 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pola Asuh dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Generasi Z. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pola Asuh dan Motivasi terhadap variabel Produktivitas kerja Generasi Z dengan hasil sebesar 73,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel Pola Asuh dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Pola Asuh dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja generasi Z, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab rumusan masalah pada penelitian ini dengan jawaban sebagai berikut:

1. Pola asuh yang dialami oleh responden mayoritas adalah pola asuh mengabaikan, yang cenderung memberikan kebebasan berlebihan pada anak dan tidak memberikan aturan yang jelas dan konsisten. Hal ini mengakibatkan anak yang tumbuh dengan pola asuh ini memiliki tingkat kemandirian yang tinggi.
2. Generasi Z merasa bahwa motivasi terbesar adalah penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg dan teori kebutuhan Maslow yang menekankan penghargaan atas hasil kerja sebagai motivasi terbesar.
3. Produktivitas kerja generasi Z tergolong dalam kategori baik, dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan keadilan dan transparansi dalam penilaian kinerja.
4. Variabel Pola Asuh dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Generasi Z, dengan pengaruh sebesar 73,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Febrianty, & Muhammad, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Pro Gen Z*. UPPM Universitas Malahayati.
- Fimansyah, W. (2019). Pengaruh pola asuh orang tua terhadap pembentukan karakter anak di era globalisasi. *Primary Education Journal Silampari*, 1(1), 1-6.
- Ginting, D. V. B. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2763-2773.
- Hafifah, S., & Widjayatri, R. D. (2022). Pengaruh Pola Asuh Generasi X dan Generasi Y (Milenial) Terhadap Karakter Anak Usia Dini. *QURROTI: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 4(1), 33-44.
- Haq, T. Z. (2020). Pola Asuh Orang Tua Dalam Perilaku Sosial Generasi Millennial Ditinjau Dari Neurosains. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 3(1), 88-108.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia?. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12-28.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300-1307.
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., & Ciamas, E. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46-50.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.
- Ngewa, H. M. (2021). Peran Orang Tua Dalam Pengasuhan Anak. *EDUCHILD (Journal of Early Childhood Education)*, 1(1), 96-115.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wahyuni, S., Yani, A., Kusumah, F. P., & Akriyono, P. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Tipe Perilaku Kerja Pegawai Generasi Z terhadap Kualitas Layanan di Hotel Amaris Slipi Jakarta. *Journal on Education*, 6(1), 10108-10113.