

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi
*Millennials***

(Studi Kasus Pada PT Anomali Coffee Menteng)

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



DWI INDAH OKTARINI

1151001034

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS BAKRIE

JAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Dwi Indah Oktarini
NIM : 1151001034
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi *Millennials* (Studi Kasus PT. Anomali
Coffee Menteng)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Urip Sedyowidodo, Dr., Ir., M.M. IPM



Penguji I : M. Taufiq Amir, S.E., MM., Ph.D



Penguji II : Dudi Rudianto, Dr., S.E., M.Si.




Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal: 19 Agustus 2019

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Dwi Indah Oktarini
NIM : 1151001034
Tanda Tangan : 

Tanggal : 19 Agustus 2019

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Indah Oktarini
NIM : 1151001034
Program Studi : S1 Manajemen
Falkultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennials (Studi Kasus PT. Anomali Coffee Menteng)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 19 Agustus 2019

Yang Menyatakan



Dwi Indah Oktarini

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Generasi *Millennials* (Studi Kasus PT Anomali Coffee Menteng)”**. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama, Ayah, dan keluarga tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan penulis selama masa perkuliahan.
2. Bapak Urip Sedyowidodo, Dr., Ir.,M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran, serta juga dengan sabar untuk memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
3. Bapak M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D selaku kepala prodi manajemen Universitas Bakrie sekaligus sebagai dosen penguji yang telah menyediakan waktu dan membantu untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dudi Rudianto, Dr., S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah menyediakan waktu dan membantu untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Muchsin Saggaf Shihab, M.Sc., MBA, Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang membantu dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Para dosen pengajar dan staf di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie untuk ilmu bermanfaat yang telah banyak diajarkan kepada penulis.

7. Ahmad Fakhry Rofiqy yang selalu menjadi *support system* penulis baik dalam memberikan masukan, semangat dan mendukung penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Bila, Ervina, Syafik, Rifqi, Rida, Caca, Rafif, Fadel dan Dzil yang selalu memberikan semangat tiada batas kepada penulis dalam melakukan penelitian ini.
9. Keluarga besar Anomali Coffee terutama Anomali Coffee Menteng yang membantu penulis untuk melakukan penelitian.
10. Sahabat penulis (Mayya, Mahik, Nanik, Melia, Dika) yang selalu turut mendoakan dan menyemangati penulis.
11. Semua teman teman Manajemen angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu terimakasih atas doa dan dukungannya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyajian dan penyusunan tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga semua bantuan dan jerih payah yang telah diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa dan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang terkait kedepannya.

Jakarta, 19 Agustus 2019



Penulis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi *Millennials*

(Studi Kasus Pada PT Anomali Coffee Menteng, Jakarta)

Dwi Indah Oktarini¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan generasi millennials pada PT Anomali Coffee Menteng. Dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi. Penelitian ini dilakukan terhadap perspektif kinerja karyawan PT Anomali Coffee Menteng hampir semua karyawan berusia *millennials*. Perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah turnover karyawan dari tahun 2015 hingga 2018 dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat dari segi Motivasi kerja yang membahas pada dimensi intrinsik yaitu terdiri dari indikator kompetensi, otonomi, dan keterkaitan. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif.

Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS 20 dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi Intrinsik yang merujuk pada *Self Determination Theory* (Kompetensi, Otonomi, dan Keterkaitan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *millennials*. Hasil penelitian menyarankan bahwa perusahaan maupun atasan hendaknya terus membimbing dan mendukung upaya-upaya yang dilakukan karyawan, agar mereka lebih berkompeten dan dapat terhubung baik dengan rekan kerja maupun dengan konsumen guna membuat kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: kinerja, motivasi intrinsik

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bakrie, Jakarta

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION TOWARD ON MILLENNIALS
GENERATION EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE AT PT ANOMALI COFFEE MENTENG)**

Dwi Indah Oktarini²

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of millennials employees at PT Anomali Coffee Menteng. By using a motivational variable approach. This research was conducted on the perspective of the performance of employees of PT Anomali Coffee Menteng, almost all employees aged millennials. Employee performance perspective is measured by info on the number of employee turnover from 2015 to 2018 and the perspective of company development employee performance by looking at work motivation which addresses the intrinsic dimension which consists of indicators of competence, autonomy, and interrelation. This research is a case study using descriptive quantitative analysis methods.

Data processing using SPSS 20 static aids using simple linear regression analysis models and correlation analysis. The sample used was as many as 40 respondents. The results of the study explained that Intrinsic Motivation which refers to Self Determination Theory (Competence, Autonomy, and Relationship) has a significant influence on the performance of millennials employees. The results of the study suggest that companies and superiors should continue to guide and support the efforts made by employees, so that they are more competent and can be connected both with colleagues and with consumers to make employee performance improve.

Keywords: performance, intrinsic motivation

² Student of management major, Bakrie University, Jakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	iv
UNGKAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1 Manfaat Teoritis	5
1.5.2 Manfaat Praktis	5
BAB II	7
Tinjauan Pustaka	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Generasi <i>Millennials</i>	12
2.2.1 Pengertian Generasi <i>Millennials</i>	12
2.2.2 Karakteristik Generasi <i>Millennials</i>	12
2.3 Kinerja	14
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	14

2.3.2	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.3.3	Indikator Pengukuran Kinerja	16
2.3.4	Penilaian Kinerja	17
2.4	Teori Motivasi Intrinsik	18
2.4.1	Pengertian Teori Motivasi Intrinsik : <i>Self Determination Theory</i> ..	18
2.4.2	Konsep Teori Motivasi Intrinsik : <i>Self Determination Theory</i>	19
2.4.3	Indikator Motivasi Intrinsik : <i>Self Determination Theory</i>	22
2.5	Hubungan Teori Motivasi Intrinsik : <i>Self Determination Theory</i> dengan Kinerja	23
2.6	Penelitian Terdahulu	24
2.7	Kerangka Berpikir	26
2.8	Hipotesis Penelitian	26
Bab III	28
Metode Penelitian	28
3.1	Objek Penelitian	28
3.2	Metode yang Digunakan	28
4.2.1	Data dan Informasi yang diperlukan	29
4.2.2	Populasi dan Penarikan Sampel	30
3.3	Tehnik Sampling	30
3.4	Operasionalisasi Variabel	31
3.5	Teknik Analisis	33
3.5.1	Reliabilitas	33
3.5.2	Validitas	33
3.5.3	Analisis Regresi Linier Sederhana	34
3.5.4	Analisis Korelasi Sederhana	34
3.6	Instrumen	35
BAB IV	37
Hasil dan Pembahasan	37
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1	Sejarah Perusahaan	37
4.2.1	Visi Dan Misi Perusahaan	38
4.2	Pembahasan	39

4.2.1	Deskripsi Responden.....	39
4.2.2	Analisis Validitas dan Reliabilitas Pre-test.....	42
4.2.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	46
4.2.4	Analisis Korelasi.....	47
BAB V	50
	Kesimpulan dan Saran.....	50
5.1	Kesimpulan.....	50
5.1.1	Simpulan Umum.....	51
5.1.2	Simpulan Khusus.....	51
5.2	Saran.....	52
5.2.1	Bagi Implikasi Manajerial.....	52
5.2.2	Bagi Penelitian Selanjutnya.....	52
	DAFTAR PUSTAKA.....	54
	LAMPIRAN.....	59

DAFTAR GAMBAR

Figure 1 1.1 Data Kinerja Karyawan Anomali Coffee Menteng 2015 - 2018.....	3
Figure 2 2.1 Konsep Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
Figure 3 2.4 Hasil Pemenuhan Kebutuhan dalam motivasi intrinsik, determinasi diri seseorang.....	20
Figure 4 2.4.2.1 Sistem motivasi Manusia (Ryan & Deci, 2000)	21
Figure 5 2.7 Kerangka Berpikir	26

DAFTAR TABEL

Table 1 1.1 Jumlah Karyawan Resign Anomali Coffee Menteng	4
Table 2 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3 3.1 Operasional Variabel	32
Table 4 4.1 Jenis Kelamin.....	39
Table 5 4.2 Usia Responden	40
Table 6 4.3 Pendidikan Terakhir.....	40
Table 7 4.4 Jabatan Saat Ini Dibagian.....	41
Table 8 4.5 Lama Kerja	41
Table 9 4.6 Waktu Kerja.....	42
Table 10 4.7 Reliabilitas Statistik Kompetensi	42
Table 11 4.8 Validitas Kompetensi (<i>Competence</i>)	43
Table 12 4.9 Reliabilitas Statistik Otonomi	43
Table 13 5.1 Validitas Otonomi (<i>Autonomy</i>).....	44
Table 14 5.2 Reliabilitas Statistik Keterkaitan.....	45
Table 15 5.3 Validitas Keterkaitan (<i>Relatedness</i>).....	45
Table 16 5.4 Analisis Linear Sederhana	46
Table 17 5.5 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	47
Table 18 5.6 Korelasi Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner.....	70
Lampiran 3 Hasil Uji Reabilitas.....	73
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	75
Lampiran 5 Hasil Uji Regression.....	76
Lampiran 6 Hasil Correlations	77