

**ANALISIS KARAKTERISTIK DAN ORIENTASI KERJA
GENERASI Y PADA TENAGA KEPENDIDIKAN BIRO SDM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi
Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh :
Miftahur Rohmah
1601085100**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

JAKARTA 2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Karakteristik dan Orientasi Kerja Generasi Y pada
Tenaga Kependidikan Biro SDM Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. Hamka

Nama : Miftahur Rohmah
NIM : 1601085100

Setelah di pertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi ,dan direvisi sesuai saran
penguji

Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas : Muhamadiyah Prof. DR. HAMKA
Hari : Sabtu
Tanggal : 05 September 2020

Tim Penguji

Nama Jelas

Tanda Tangan Tanggal

Ketua

Merangkap : Drs. H. M. Jamil Latief, MM., M.Pd ,

Penguji II

Sekretaris : Dr. Hj. Onny Fitriana Sitorus , M.Pd

Pembimbing : Supriansyah., M.Pd

Penguji I : Trisni Hadyani., M.Pd



Disahkan Oleh
Dekan
Dr. Desvian Bandarsyah, M.Pd
NIDN 0317126903

ABSTRAK

Miftahur Rohmah. NIM: 1601085100. “Analisis Karakteristik Dan Orientasi Kerja Generasi Y Pada Tenaga Kependidikan Biro SDM Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Karakteristik dan Orientasi Kerja karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Dalam beberapa tahun belakangan ini, banyak sekali munculnya anak-anak muda di dunia kerja yang mengisi tempat atau bagian yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Karakteristik Generasi Y yang kompetitif, dan keinginan akan pengakuan, masalah keragaman generasi di perusahaan merupakan masalah penting yang harus dipahami dan dimengerti oleh organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif. Informan yang dipilih berjumlah 3 orang dari Biro Sumber Daya Manusia dengan tahun lahir masih di Generasi Y 1980-2000, terdiri dari Agus Pranyoto (1986) selaku Kepala Bagian Pembinaan dan Pemberdayaan Dosen, Indah Novianti (1988) selaku Kepala Sub Bagian Kesejahteraan Pensiun, Cuti dan Mutasi, Peni Novianti (1992) Staf. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi partisipatif, wawancara terstruktur dan dokumentasi, kemudian data tersebut dianalisis kembali menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan karakteristik karyawan Generasi Y yaitu dengan (1) trobosan baru, karakteristik trobosan baru yang dilakukan oleh karyawan Generasi Y adalah aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai (2) penggunaan teknologi, karakteristik mengenai penggunaan teknologi karyawan Generasi Y menggunakan teknologi berbasis aplikasi dengan seperti itu pekerjaan menjadi lebih mudah (3) Berpikir kreatif, karyawan Generasi Y selalu berpikir kreatif. Bagaimana cara agar tugas yang diberikan cepat selesai dan mudah dipahami (4) menyukai tantangan, dengan adanya tantangan karyawan Generasi Y semakin belajar hal baru, mendapatkan informasi dan pengalaman baru (5) mendapatkan karir yang baik, karakteristik ini merupakan salah satu motivasi untuk terus belajar dan terus bekerja. Sedangkan orientasi mereka bekerja yaitu; (1) bekerja untuk mengabdikan di persyarikatan muhammadiyah, (2) bekerja untuk mengamalkan ilmu, (3) bekerja untuk mencari rezeki. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik karyawan generasi Y di Biro SDM UHAMKA mempunyai karakteristik kebaruan dan keinginan akan kemajuan baik dari diri sendiri maupun pada instansi. Sedangkan untuk orientasi kerja mereka lebih bertujuan untuk mengabdikan kepada instansi.

Kata kunci : Karakteristik, Orientasi Kerja, Karyawan, Generasi Y

ABSTRACT

Miftahur rohmah. Nim: 1601085100. "The analysis of the characteristics and orientation of the y generation at the humanism bureau of the muhammadiyah university Prof. Dr. Hamka. Thesis. Jakarta: economics education study program faculty of teachery and education science, muhammadiyah university professor Dr. Hamka. 2020.

The study aims to know the characteristics and orientation of the work of y-generation employees at the university of muhammadiyah professor Dr. Hamka. In recent years, there has been a remarkable rise in the workforce of young people that has filled a vital place or part of an organization. The characteristics of a competitive y generation, and the desire for recognition, the problem of the corporate generation's diversity is an important matter that an organization must understand and understand. The study USES descriptive qualitative methods. The selected informants number 3 people from the human resources bureau with the year of birth still in the y 1980-2000 generation, comprising agus pranyoto (1986) as the head of the coaching and empowerment professor, beautifully novianti (1988) as the head of the sub-welfare section of pension, leave and mutated, peni novianti (1992) staff. The data collection technique used is with participative observations, structured interviews and documentation, and then the data is reanalyzed using source triangulation and technical triangulation.

Results derived from this study address the characteristics of the y-generation employees with (1) new trobored, new trobored characteristics done by generation y employees are the management information system applications (2) the technology use of technology generation y USES the application-based technology with that way the job becomes easier (3) creative thinking, the employees of generation y is always creative thinking. How to get the assignment done quickly and easily understood (4) like challenges, with the challenges of the employees of the y generation learning new things, getting new information and experience (5) gaining a good career, this characteristic is one of the motivation to keep learning and keep working. Whereas their orientation is working that is; (1) work to serve the muhammadiyah bond requirements, (2) work to practice science, (3) work to make sustenance. It could be concluded that the character of the y-generation employee in human resources agency uhamka has both new characteristics and a desire for progress in both oneself and the institution. As for work orientation they're more focused on accounting.

Key words: Characteristics, Work Orientation, Employees, Generation Y

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus dan Subfokus.....	6
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II ★ KAJIAN TEORI.....	10
A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian....	10
1. Devinisi Konseptual Fokus.....	10
a. Pengertian Karakteristik Generasi Y/ Milenial.....	12
b. Pengertian Orientasi Kerja.....	15
2. Devinisi Konseptual Sub Fokus.....	17
a. Trobosan baru atau inovasi.....	17
b. Penggunaan IPTEK.....	17
c. Berfikir Kreatif.....	17
d. Tantangan.....	18
e. Karir.....	18
B. Penelitian yang Relevan.....	28

BAB III	METODE PENELITIAN	31
	A. Alur Penelitian.....	31
	B. Tempat Dan Waktu Peneltian.....	33
	C. Latar Penelitian.....	37
	D. Metode Dan Prosedur Penelitian.....	38
	E. Peran Peneliti.....	39
	F. Data Dan Sumber Data.....	39
	G. Teknik Dan Prosedur Pengambilan Data	42
	H. Teknik Analisis Data	47
	I. Pemeriksaan Keabsahan Data	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
	A. Deskripsi Wilayah Penelitian	53
	1. Sejarah Pendirian UHAMKA.....	53
	2. Logo UHAMKA	55
	3. Visi, Misi dan Tujuan	56
	B. Prosedur Memasuki Penelitian.....	58
	C. Temuan Penelitian.....	59
	Karakteristik Generasi Y	60
	1. Trobosan Baru	60
	2. Penggunaan Teknologi	61
	3. Berpikir Kreatif	63
	4. Menyukai Tantangan.....	64
	5. Mendapatkan karir yang baik.....	66
	Orientasi Kerja	67
	1. Tujuan Pekerjaan.....	67
	2. Hubungan Sosial	68
	3. Memaksimalkan Diri Pada Pekerjaan	70
	D. Pembahasan	71
	Karakteristik Generasi Y	71
	1. Trobosan Baru	71
	2. Penggunaan Teknologi.....	74
	3. Berpikir Kreatif	76
	4. Menyukai Tantangan.....	78
	5. Mendapatkan karir yang baik.....	80
	Orientasi Kerja	82
	1. Tujuan Pekerjaan.....	82
	2. Hubungan Sosial	84
	3. Memaksimalkan Diri Pada Pekerjaan	86
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	88
	A. Simpulan.....	88
	B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sepanjang hidup manusia telah menggabungkan diri dengan orang lain untuk mencapai tujuannya, maka dari itu manusia disebut dengan makhluk sosial karena saling membutuhkan. Dengan saling membutuhkan banyak dari manusia membentuk yang namanya kelompok. Kelompok yang beragam terkadang membentuk suatu badan kelompok yang disebut organisasi. Dalam organisasi sangat memerlukan dan mempergunakan serta saling bersinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Di dalam organisasi terdapat sumber daya yaitu sesuatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, kekuatan, kekuasaan dan energi sehingga dapat bergerak melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan organisasi yang kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, seberapa baik kinerja organisasi itu seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat di capai. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Yang artinya kemampuan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan yang baik.

Didalam sumber daya manusia mempunyai perilaku yang berbeda-beda, perilaku manusia yang ada dalam suatu kelompok atau disebut dengan organisasi adalah awal dari perilaku organisasinya. Perilaku organisasi hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilakunya sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatian pada tingkah laku manusia di dalam organisasi menurut (Thoha, 1996).

Seseorang yang memiliki kemampuan lebih diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercaya untuk mengatur orang lain, pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer.

Dalam beberapa tahun belakangan ini, banyak sekali munculnya anak-anak muda di dunia kerja yang mengisi tempat atau bagian yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Kurang lebih 84 Juta Generasi ini adalah kekuatan sumber daya manusia produktif, yang begitu sukses dan sangat mencintai pekerjaannya menurut (Sebastian, Amran, & Youthlab, 2016). Anak-anak muda ini dapat di katakan sebagai generasi Y atau *millennial*, para ahli dan peneliti biasanya menggunakan awal 1980-an sebagai awal kelahiran kelompok ini dan pertengahan tahun 1990-an hingga awal 2000-an sebagai akhir kelahiran di katakan oleh (Meilinda, Lustiadi, & Hernawan, 2020). Hasil riset yang diliris oleh Pew Research Center yaitu

gambing menjelaskan bahwa keunikan Geerasi *Millenial* dibanding generasi-geneasi sebelumnya, yang mencolok dari Generasi *Millenial* dibanding generasi sebelumnya adalah soal penggunaan teknologi dan budaya pop atau musik. Generasi ini tidak bisa dilepaskan dari teknologi terutama internet dan hiburan di karenakan sudah menjadi kebutuhan pokok bagi mereka.

Generasi yang tidak bisa lepas dari penggunaan teknologi dan memanfaatkannya di dalam dunia kerja maka generasi ini *record* kerja yang mereka capai begitu sangat cepat bahkan langsung sudah menjadi Kepala Bagian Staff, *General Manajer*, *Branch Manajer*, posisi ini yang begitu penting di dalam perusahaan maupun disuatu organisasi.

Karakteristik Generasi Y yang kompetitif, dan keinginan akan pengakuan terbukti dengan banyaknya Generasi Y yang menempati posisi manajer dalam usia muda dengan cara berpikir, berperilaku dan bergaya masa kini. Sebagaimana sudah banyak diperbincangkan di beberapa forum diskusi, masalah keragaman generasi di perusahaan merupakan masalah penting yang harus dipahami dan dimengerti oleh organisasi.

Karakter generasi milenial ini yaitu mulai dari cara kerja yang lebih cepat, sharing informasi yang bermanfaat di media sosial, bahkan menggalang donasi untuk aksi kemanusiaan. Ada karakter konsumtif yaitu bukan hanya seputar konser music saja. Perilaku ini juga banyak dijumpai saat pembelian gadget dengan menggunakan kartu kredit (Amira & Siregar, 2019).

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Orientasi kerja dibagi menjadi tiga yaitu: pekerjaan, karir dan panggilan. Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “pekerjaan” termotivasi oleh imbalan materi atau uang, bagi mereka pekerjaan hanyalah sebuah sarana untuk memperoleh uang yang memungkinkan mereka untuk bertahan hidup. Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “karier” tidak hanya termotivasi oleh uang/material tetapi juga oleh keinginan untuk status sosial, kekuasaan, harga diri, promosi jabatan dan kemajuan dalam organisasi (Karunia, 2013).

Hasil penelitian (Napitupulu, 2018) mengatakan bahwa memilih lokasi penelitian di salah satu perguruan tinggi swasta di Jakarta yang memiliki 75% karyawannya adalah Generasi Y, dan 40% Generasi Y berada dalam posisi managerial. Dengan proporsi Generasi Y yang cukup besar di

perguruan tinggi ini menjadi sesuatu yang menarik. Generasi milenial juga cenderung bertanya dan meminta kritik serta saran untuk kemajuannya. Mereka menganggap bahwa rewards terbaik adalah perasaan ketika pekerjaannya dinilai berarti bagi hal-hal tertentu. Keseimbangan gaya hidup dan pekerjaan menjadi hal yang paling penting bagi para generasi milenial. Oleh karena itu, mereka cenderung mencari pekerjaan yang dapat menunjang gaya hidup. Jika tidak, mereka cenderung berhenti dari pekerjaan. Bekerja tidak lagi terjebak dalam kubikel kantor. Mereka lebih berani menerima tantangan kerja dengan melakukan banyak inovasi. Penerapan gaya kepemimpinan Generasi Y, selain dipengaruhi oleh karakteristik atau kepribadian Generasi Y sendiri, juga dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya yang terdiri dari usia, pendidikan, pengalaman dan kepribadian atau karakter.

Dalam bekerja, generasi ini cenderung pada interpreneur dan masuk pada ekonomi kreatif. *ManPowerGroup* memetakan Generasi milenial dunia dibagi menjadi tiga kategori: *high learners* (29%), *potential learners* (64%), dan *low learners* (7%). Mereka akan masuk pada visi karir 2020 di mana mereka optimis dengan peluang pasar kerja, percaya diri bahwa mereka dapat bekerja di tempat lain, bertanggung jawab dan sungguh-sungguh saat menjalani pelatihan, ingin menghabiskan waktu dan uang mereka sendiri dengan pelatihan, jika hendak pindah kerja dilatari motif cari pengalaman baru, selalu merasa ingin tahu, selalu meningkatkan kemampuan berapapun biaya yang harus dikeluarkan, independen dan

resilien menurut (Marie Tulung, Syahid, Jeanis, & O Kalampong Yan, 2019).

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan peneliti berpendapat bahwa karakter dan otorisasi kerja sangat erat sekali dalam melihat karakter generasi Y yang dapat di samakan dengan sistem otorisasi kerja yang modern ini. Harapan yang sangat di capai jika karakter dan otorisasi kerja dapat sangat erat, serta berjalan dengan satu frekuensi melihat generasi Y yang dapat diandalkan serta otorisasi kerja yang semakin modern hal itu dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Akan tetapi dalam sebuah harapan tersebut tidak akan sepenuhnya menjadi sebuah keberhasilan dan kenyataan dalam menciptakan kinerja secara efektif dan efisien, ada beberapa factor yang memang menjadi salah satu penyebab tidak berhasilnya sebuah harapan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian berusaha mengkaji karakteristik dan orientasi generasi Y dengan melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KARAKTERISTIK DAN ORIENTASI KERJA GENERASI Y PADA TENAGA KEPENDIDIKAN BIRO SDM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA”**

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data yang diambil. Untuk memperjelaskan masalah tersebut maka fokus masalah dalam penelitian

ini adalah “ Analisis Karakteristik Dan Orientasi Kerja Generasi Y Pada Tenaga Kependidikan Biro SDM Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA”

2. Sub Fokus Penelitian

Setelah Fokus ditentukan, selanjutnya sub Fokus Penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Trobosan Baru
- b. Penggunaan IPTEK
- c. Berpikir Kreatif
- d. Menyukai Tantangan
- e. Mendapatkan kariri yang baik
- f. Instrumentally (secara instrumen)
- g. Solidaritas
- h. Birokratis

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana karakteristik Generasi Y di tempat kerja?
2. Apa orientasi kerja Generasi Y ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penyusunan penelitian:

1. Untuk mengetahui karakteristik generasi Y di tempat kerja
2. Untuk mengetahui bagaimana orientasi kerja generasi Y

E. Manfaat Penelitian

Maanfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang bagaimana Karakteristik dan Orientasi Kerja Generasi Y Pada Tenaga Kependidikan Biro SDM UHAMKA

2. Manfaat Empirik

a. Bagi Peneliti

Berguna dalam menambah atau memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek, dalam mengambil kesimpulan atau permasalahan tentang Karakteristik dan Orientasi Kerja Generasi Y Pada Tenaga Kependidikan Di UHAMKA.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan masalah yang terkait dengan Karakteristik dan Orientasi Kerja Generasi Y Pada Tenaga Kependidikan Di UHAMKA.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain atau para akademis yang akan mengambil skripsi atau tugas akhir dalam kajian sebagai refrensi didalam penulisan.

d. Bagi Program Studi

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi keilmuan bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi khususnya

kebikaan Administrasi Perkantoran, mengenai kerja karyawan dalam organisasi kelembangaan, menjadi inspirasi serta motivasi kepada karyawan, dan hasil penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka sebagai bahan referensi untuk penelitian yang terkait.



DAFTAR PUSTAKA

Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *MILLENNIAL NUSANTARA* (1st ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Harrison. (2017). Exploring Millennial Leadership Development: An Evidence Assessment of Information Communication Technology and Reverse Mentoring Competencies. *Case Studies in Business and Management*, 4(1).
<https://doi.org/10.5296/csbn.v4i1.10615>

Interactive. (2019). 10 Karakteristik Generasi Millennial yang Wajib Anda Ketahui Sebelum Mempekerjakan Mereka. Retrieved September 25, 2019, from 25 September website: <https://interactive.co.id/blog/10-karakteristik-generasi-millennial-yang-wajib-anda-ketahui-sebelum-mempekerjakan-mereka-169.html>

Karunia, R. (1997). (Rendy Karunia, 2013). *Jurnal Keungan Dan Bisnis*, (301), 5559.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Marie Tulung, J., Syahid, A., Jeanis, Y., & O Kalampong Yan. (2019). *Generasi Milenial* (1st ed.; J. Marie Tulung, A. Syahid, Y. Jeanis, & O. K. Yan, Eds.). Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Meilinda, S. D., Lustiadi, Y., & Hernawan, W. (2020). Millennial Behavior: Sebuah Pendekatan Dalam Perilaku Kepemimpinan. *Wacana Publik*, 13(02),

121–127. <https://doi.org/10.37295/wp.v13i02.32>

Miarso. (n.d.). *Menyemai benih teknologi pendidikan*. Jakarta: Pustekom Dinas.

Napitupulu, Y. D. R. (2018). *GAYA KEPEMIMPINAN GENERASI Y DI DUNIA KERJA*. 11(1), 81–101.

Nelwan, O., Kawet, L., & Montolalu, R. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1318–1329.

Praetno, A. (2015). *KERJA SAMA KOMUNITAS ASEAN 2015 DALAM MENGHADAPI ATHG (ANCAMAN, TANTANGAN, HAMBATAN DAN GANGUAN)*. 1–222.

Rachman, Eileen, & Sylvina, savitri. (2009). *Anda Bisa! Menciptakan Masa Depan: Anda Sutradaranya!*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sani. (2014). *Pembelajaran saintifik untuk implementasi kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sebastian, Y., Amran, D., & Youthlab. (2016). *Generasi Langgas* (1st ed.; R. Febiratri, Ed.). Jakarta: GagasMedia.

Seption, D., Nurhalim, K., & Ilyas. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PENGUASAAN KETERAMPILAN PADA PESERTA PELATIHAN DI PANTI PELAYANAN SOSIAL ANAK TARUNA YODHA SUKOHARJO. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdaya*

Masyarakat,

6.No.1,

57–69.

<https://doi.org/tps://doi.org/10.36706/jppm.v6i1.8311>

Serenata. (2019). Apa Itu Generasi Milenial dan Perbedaannya dengan Generasi X dan Z? Retrieved from <https://www.quipper.com/id/blog/tips-trick/generasi-milenial-x-dan-z/>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (1996). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wahyudi, E. (2013). Definisi Kreatif dan Inovatif yang Perlu Diketahui. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/ekogenshter/552feef86ea834b36b8b45ac/pengertian-kreatif-dan-inovatif>

Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 250058.

Wikipedia. (2019). Milenial. Retrieved from <https://id.wikipedia.org/wiki/Milenial>