

## Motivasi Kerja ASN pada Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima (Ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y)

Ni Made Widiastuti

Balai Diklat Keagamaan Denpasar

---

### ABSTRACT

---

---

**Keywords:**

Generation X;  
Generation Y;  
Working Motivation.

**Abstract:** The purpose of this research is to know the working motivation of Generation X and Generation Y in Technical Training to Improve Staff Performance In The Bima City Ministry Of Religion with 63.89 % training material involving computer and internet. The method that was used in this research is descriptive with quantitative approach. The field result are 43% participant are in their 50 s and 83% are Generation X which still in their 40 s. The result shows Generation X has a score of 3,43 of working motivation also catagorized as very high, external working motivation dimension with a score of 3,33 while Generation Y has internal motivation of 3,28 with high interval criteria, external motivation of 3,54 with very high criteria. Overall working motivation of Generation X and Y reached the score of 3,40 with high interval criteria. Internal working motivation of generation X is higher than generation Y. To achieve the working motivation that was wanted, the authority need to understand the resource which is in generation X the largest population with 83% have high responsibility in doing work but their achievement is still not maximal so it need to increase the knowledge and skill, in the term of IT, have high self improvement but the independency when doing their act is not exellent yet so they need support from work mate, leader and assistant.

---

**Kata kunci:**

Generasi X;  
Generasi Y;  
Motivasi Kerja.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengetahui motivasi kerja Generasi X dan Generasi Y pada peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima dengan materi pelatihan 63.89% berkaitan dengan komputer dan internet. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Temuan di lapangan 43% peserta usia 50 tahun ke atas dan 83% Generasi X dengan usia 40 tahun ke atas. Hasil penelitian menunjukkan Generasi X memiliki motivasi kerja internal skor 3,43 kreteria interval sangat tinggi, dimensi motivasi kerja eksternal dengan skor 3,33 kreteria interval tinggi sedangkan Generasi Y motivasi kerja internal 3,28 dengan kreteria interval tinggi, motivasi kerja eksternal 3,54 kreteria interval sangat tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja Generasi X dan Y mencapai skor 3,40 dengan interval tinggi. Motivasi kerja internal Generasi X lebih tinggi daripada Generasi Y, sedangkan motivasi kerja eksternal Generasi Y lebih tinggi daripada Generasi X. Pimpinan/pihak yang berwenang untuk mencapai kinerja yang diharapkan agar memahami kondisi SDM dimana populasi Generasi X adalah populasi terbesar yaitu 83% memiliki tanggungjawab dalam melakukan kerja sangat tinggi namun prestasinya belum maksimal sehingga perlu tambahan pengetahuan dan ketrampilan, dalam hal IT, memiliki pengembangan diri sangat tinggi namun kemandirian dalam bertindak belum memadai sehingga perlu dukungan dan arahan dari rekan kerja, pimpinan serta pemberian sarana yang memadai.

---

Alamat Korespondensi:

E-mail: widi2020bdk@gmail.com (Ni Made Widiastuti)

---

## Pendahuluan

Peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kementerian Agama Kota Bima meliputi pegawai yang ada dilingkungan Kantor Kemenag Kabupaten Bima dan Kota Bima. Pelatihan ini berisikan materi inti seperti Tata Persuratan (8JP), Pemanfaatan Aplikasi Komputer (12JP), Dasar Penggunaan Internet (11JP) dan Komunikasi Dasar (5JP). Berdasarkan Kursil, maka Pemanfaatan Aplikasi Komputer dan Dasar Penggunaan Internet merupakan materi inti dengan jam pelajaran yang besar yaitu 63.89% dari total jam materi inti. Data yang dihimpun dari alumni menunjukkan penggolongan umur peserta pelatihan sebagai berikut.

**Tabel 1.** Penggolongan Umur Peserta Pelatihan

<b>Tahun Kelahiran</b>	<b>Jumlah Peserta</b>
1986-1990 (30-34)	1
1980-1985 (35-39)	4
1976-1980 (40-44)	3
1971-1975 (45-49)	9
1965-1970 (50-55)	13
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

Kelahiran antara tahun 1965 sampai 1970 merupakan jumlah yang paling besar, disusul dengan kelahiran tahun 1971 sampai 1975 jika dilihat dari penggolongan generasi maka Generasi X antara kelahiran 1960-1980 atau umur 40 sampai 55 berjumlah 25 orang sedangkan Generasi Y berjumlah 5 orang. Penelitian Bencsik, Csikos, dan Juhez (2016) dalam Putra (2016) menunjukkan perbedaan generasi sebagai berikut.

**Tabel 2.** Perbedaan Generasi

<b>Tahun Kelahiran</b>	<b>Nama Generasi</b>
1925 – 1946	Veteran generation
1946 – 1960	Baby boom generation
<b>1960 – 1980</b>	<b>X generation</b>
<b>1980 – 1995</b>	<b>Y generation</b>
1995 – 2010	Z generation
2010 +	Alfa generation

Karakter Generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era internet *booming* (Lyons dalam Putra, 2016), sedangkan Generasi X adalah generasi yang baru memakai teknologi ketika menginjak remaja dan dewasa (Kurniawan 2020). Putra (2016) menambahkan bahwa Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun-tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi. Berdasarkan penelitian Nindyati (2018) menyatakan dalam pengembangan karier Generasi X menjalankan fungsi untuk pencapaian tujuan organisasi sedangkan Generasi Y lebih fokus pada pengembangan karir dalam dirinya. Dalam hal komitmen kerja menurut penelitian Oktariana, dkk (2017), Amin dan Rahmiati (2018) menyatakan komitmen kerja Generasi X lebih tinggi dari Generasi Y sedangkan Amin (2018) menyatakan loyalitas Generasi X lebih tinggi daripada Generasi Y. Jika dilihat dari motivasi kerja, hasil penelitian dari Declaudi dan Purwana (2016) menyatakan motivasi dalam diri merupakan hal penting dalam bekerja pada Generasi X sedangkan terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan motivasi kerja pada Generasi Y.

Teori yang digunakan adalah Teori Perbedaan Generasi, bahwa pemahaman dasar mengenai pengelompokan generasi adalah adanya premis bahwa generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian-kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka (Nobel & Schewe, 2003; Twenge, 2000), dalam Putra (2016).

Uno (2017) menyatakan Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Novia (2009) menyatakan motivasi: dorongan (dengan sokongan moril); alasan; dorongan; tujuan tindakan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja menurut Uno (2017) dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) tanggungjawab dalam melakukan kerja; (2) prestasi yang dicapainya; (3) pengembangan diri; (4) kemandirian dalam bertindak.

Edwin B. Flippo, dalam Hasibuan (2007) menyatakan *education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment* (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh). *Training is the act of increasing the knowledge and skill of employee for doing a particular job* (Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu). Menurut Simamora (1995), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa: *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas). Menurut Intruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Penyelenggaraan pelatihan SDM bertujuan mengembangkan kompetensi SDM meliputi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku. (Pasal 2, PMA Nomor 19 Tahun 2020).

Berdasarkan hal diatas, penulis ingin mengetahui motivasi kerja antara Generasi X dan Generasi Y pada peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kemenag Kota Bima dimana materinya 63.89% berkaitan dengan pemanfaatan aplikasi komputer dan internet, sedangkan 43% peserta usia 50 tahun ke atas dan 83% merupakan Generasi X. Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah: pelaksanaan motivasi kerja Generasi X dan Generasi Y pada peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kementerian Agama Kota Bima perlu dikaji dan dicermati lebih lanjut untuk mengetahui perihal yang belum sesuai atau perlu disempurnakan di masa yang akan datang. Rumusan masalahnya adalah, bagaimana motivasi kerja Generasi X dan Generasi Y pada Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kementerian Agama Kota Bima?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja Generasi X dan Generasi Y pada peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kementerian Agama Kota Bima, manfaat yang ingin diperoleh adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai motivasi kerja pada Generasi X dan Generasi Y sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk mengetahui hal-hal yang harus dilakukan pada Generasi X dan Generasi Y agar mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan.

## Metode

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiarto (2017) menyatakan data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perorangan. Data diperoleh dari survey motivasi kerja berupa penyebaran kuesioner kepada 30 peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima, melalui pertanyaan *online* kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan ini diberi skor yang mengacu pada

Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial (Sugiono, 2013). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subyek dan obyek penelitian (Sanusi, 2012). Menurut Sugiyono (2013) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur dan rasional dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan grafik (Sugiyono, 2013).

Kuesioner yang disusun terdiri dari 15 pernyataan, kuesioner ini menggunakan Skala Likers dengan rentang 1-4 dimana pilihan 1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju 3 adalah setuju, 4 adalah sangat setuju. Instrumen yang digunakan sudah diuji, berdasarkan perhitungan *product moment* dari 15 butir kuesioner yang valid sebanyak 15, hal ini bisa dilihat dari perbandingan *r* hitung dengan *r* tabel, dimana *r* hitung semuanya lebih besar dari *r* tabel (signifikansi 5%,  $n=30-1$ ). Uji reabilitas dilakukan dengan melibatkan butir kuesioner yang valid, berdasarkan perhitungan *alpha cronbach* didapat nilai reliabilitas sebesar 0,96 sehingga dikatakan reliabel ( $r>0,7$ ). Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu pelatihan dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu motivasi kerja. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Umar (2011):

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum (\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{Populasi (n)}}$$

Rata-rata skor dihitung, maka untuk selanjutnya mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum} &= 1 \\ \text{Skor maksimum} &= 5 \\ \text{Lebar Skala} &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Rumus di atas berdasarkan Skala Likert 5, dalam hal ini peneliti menggunakan Skala Likert 4, sehingga rumus dengan menjadi:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= \frac{\sum (\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{Populasi (n)}} \\ \text{Skor minimum} &= 1 \\ \text{Skor maksimum} &= 4 \\ \text{Lebar Skala} &= \frac{4-1}{5} = 0,6 \end{aligned}$$

Kategori skala 4 ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.** Tafsiran Nilai Rata-rata Interval 4

Interval	Kriteria
1,00 - 1,60	Sangat tidak baik /sangat rendah
1,61 - 2,20	Tidak baik/rendah
2,21 – 2,80	Cukup/sedang
2,81– 3,40	Baik/tinggi
3,41 - 4,00	Sangat baik/sangat tinggi

## Hasil dan pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

Peningkatan kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh peningkatan kompetensi baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku. Pengembangan dan peningkatan kompetensi diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Hasil rekapitulasi data kuesioner yang disebarakan kepada Generasi X dengan tahun kelahiran 1960-1980 yang berjumlah 25 orang atau 83% dari populasi yang diteliti menunjukkan dimensi motivasi kerja internal untuk tanggung jawab dalam melakukan kerja memperoleh skor 3,51 kriteria interval sangat tinggi, indikator prestasi yang dicapainya dengan skor 3,35 kriteria interval tinggi, dengan rata-rata 3,43 kriteria interval sangat tinggi. Dimensi motivasi kerja eksternal dengan dua indikator yaitu pengembangan diri dengan skor 3,41 kriteria interval sangat tinggi dan kemandirian dalam bertindak dengan skor 3,25 kriteria interval tinggi, rata-rata 3,33 kriteria interval tinggi.

Generasi X memiliki motivasi kerja sangat tinggi dalam indikator tanggungjawab dalam melakukan kerja dan pengembangan diri, namun dalam hal prestasi yang dicapainya, dan kemandirian dalam bertindak belum mencapai hasil maksimal. Generasi X masih memerlukan dukungan, bantuan dan arahan dari orang lain atau rekan kerja juga dukungan sarana yang memadai apalagi terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan teknologi. Secara keseluruhan memiliki rata-rata skor 3,38 dengan interval tinggi.

Rekapitulasi dari data kuesioner yang disebarakan kepada Generasi Y dengan tahun kelahiran 1980-2000 yang berjumlah 5 orang menunjukkan dimensi motivasi kerja internal memperoleh skor 3,28 kriteria tinggi dimana indikatornya adalah tanggungjawab dalam melakukan kerja skor 3,40 kriteria interval tinggi dan prestasi yang dicapainya skor 3,15 kriteria interval tinggi. Dimensi motivasi kerja eksternal dengan skor 3,54 kriteria interval sangat tinggi dengan dua indikator yaitu pengembangan diri dengan skor 3,60 kriteria interval sangat tinggi dan kemandirian dalam bertindak dengan skor 3,47 kriteria interval sangat tinggi, secara keseluruhan baik indikator motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal memperoleh skor 3,41 dengan kriteria interval sangat tinggi. Generasi Y memiliki kemampuan dalam hal IT sangat bagus.

Data dari 30 orang responden dapat diklasifikasikan motivasi kerja internal skor 3,36 dengan kriteria tinggi dan motivasi eksternal 3,44 dengan kriteria interval sangat tinggi. Secara keseluruhan skor rata-rata motivasi kerja Generasi X dan Generasi Y pada Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima sebesar 3,40 dengan kriteria interval tinggi.

### 2. Pembahasan

Kuesioner disebarakan setelah semua materi pelatihan tersampaikan. Data alumni menunjukkan bahwa peserta pelatihan dapat digolongkan dalam dua generasi yaitu Generasi X dan Generasi Y, dalam perbandingannya menunjukkan bahwa generasi X berjumlah 25 orang atau 83% sedangkan generasi Y berjumlah 5 orang atau 17%. Analisis ini untuk mengetahui motivasi kerja Generasi X dan Generasi Y pada peserta Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima dimana materi Pemanfaatan Aplikasi Komputer dan Dasar Penggunaan Internet merupakan materi inti dengan jam pelajaran yang besar yaitu 63,89% dari total jam pelajaran materi inti.

Analisis deskripsi dilakukan dengan mengungkapkan rata-rata skor yang dihitung, kemudian mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala. Nilai rata-rata ini dimasukan dalam katagori interval kemudian diberi kriteria, kemudian skor tiap pernyataan dalam kuesioner dijumlahkan sehingga memperoleh skor perolehan. Skor perolehan ini dikelompokan sesuai dimensi motivasi kerja internal dan dimensi motivasi kerja eksternal dengan 4 indikator yaitu tanggungjawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak. Data hasil dari rekapitulasi kuesioner juga digabungkan dalam rata-rata keseluruhan dimensi, berikut diskripsi satu persatu dimensi motivasi kerja sebagai berikut.

### 1) Generasi X

Kupperschmidt's dalam Putra (2016) mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Generasi X merupakan orang-orang yang lahir pada tahun 1960 sampai 1980 menurut Bencsik, Csikos, dan Juhez (2016) dalam Putra (2016). Generasi yang dilahirkan dalam kurun waktu tersebut memiliki karakteristik dimana Generasi X adalah generasi yang baru memakai teknologi ketika menginjak remaja dan dewasa (Kurniawan, 2020). Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun-tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi (Putra, 2016), karena generasi ini baru memakai teknologi ketika menginjak remaja dan dewasa apalagi jika generasi ini tumbuh di daerah yang tidak mengalami perkembangan teknologi yang signifikan atau di daerah yang signal internet saja sangat minim maka dapat diprediksi banyak orang dalam generasi ini hanya penikmat teknologi bukan pemakai atau orang yang memanfaatkan teknologi, untuk itu perlu kiranya diteliti bagaimana motivasi kerja mereka dalam Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima yang 63,89% materi intinya merupakan Pemanfaatan Aplikasi Komputer dan Dasar Penggunaan Internet.

Motivasi kerja memiliki dua dimensi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Dimensi motivasi kerja internal terdapat dua indikator yaitu tanggungjawab dalam melakukan kerja dan prestasi yang dicapainya. Indikator tanggungjawab dalam melakukan kerja memiliki nilai skor rata-rata 3,51 dengan kriteria interval sangat tinggi, sementara itu indikator prestasi yang dicapainya merupakan indikator dengan nilai rata-rata 3,35 dengan kriteria interval tinggi. Hal ini menarik perhatian penulis bahwa dalam dimensi motivasi kerja internal yang memiliki dua indikator pendukung, berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner, memperoleh nilai yang cukup beda. Hal ini menunjukkan bahwa ASN pada Generasi X memiliki motivasi tanggungjawab dalam melakukan kerja yang sangat tinggi namun belum mampu mencapai prestasi yang diinginkan apalagi terkait dalam hal melaksanakan tugas-tugas IT yang kompetitif walaupun untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, para ASN bersedia mengerjakan tugas tambahan dan menciptakan atau menggunakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas. Walau telah menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya, namun belum menghasilkan prestasi yang diinginkan, digarisbawahi dalam melaksanakan tanggungjawab kerja perlu adanya peningkatan kompetensi sehingga mampu mendongkrak kinerja para Generasi X. Peningkatan kompetensi disini tidak lepas dari besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan sesuai dengan pendapat Uno (2017), artinya jika intensitas motivasi kerja besar akan mampu meningkatkan prestasi yang dicapainya melalui tambahan keahlian dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan. Tanggungjawab dalam melaksanakan kerja dari Generasi X merupakan hasil dari komitmen kerja generasi ini, hal ini sesuai dengan hasil beberapa penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa Generasi X memiliki komitmen kerja lebih tinggi dari Generasi Y (penelitian Otariana, dkk 2017 serta penelitian Amin dan Rahmiati 2018). Dalam hal melaksanakan kerja Generasi X memiliki nilai loyalitas yang lebih tinggi (Nurhasanah, 2017). Secara keseluruhan motivasi kerja internal para Generasi X masuk dalam kriteria sangat tinggi yaitu mencapai rata-rata dimensi 3,43. Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Decludi dan Purwana (2016) yang menyatakan motivasi dalam diri Generasi X merupakan hal penting dalam bekerja. Berikut data tabel 4 tentang rekapitulasi rata-rata dimensi motivasi kerja internal.

**Tabel 4.** Rekapitulasi Rata-Rata Dimensi Motivasi Kerja Internal

Indikator	Tanggungjawab dalam melakukan kerja	Prestasi yang dicapainya
Skor rata-rata	3,51	3,35
Kriteria interval	Sangat tinggi	Tinggi
Rata-Rata Dimensi: 3,43 (Sangat Tinggi)		

Dimensi motivasi kerja eksternal terdapat dua indikator yaitu pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak yang memiliki nilai rata-rata skor 3,33 dengan interval tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Generasi X merupakan generasi yang harus berjuang mengembangkan diri dan menyesuaikan diri dengan kondisi perkembangan yang ada terutama dalam pemanfaatan dan penggunaan IT. Indikator yang kedua adalah kemandirian dalam bertindak terdapat pernyataan “Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain”, memperoleh tanggapan dengan skor rata-rata terendah dari 15 pernyataan yang ada. Hal ini mengandung arti bahwa ASN pada Generasi X ketika bekerja secara mandiri dalam tugas memiliki ketergantungan yang besar pada orang lain, rekan kerja, atasan apalagi yang berhubungan dengan IT. Meningkatkan kemandirian dalam bertindak perlu dikenalkannya metode-metode baru yang sederhana sehingga para Generasi X tertarik menerapkannya pada unit kerjanya. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 163 khususnya point c dan d yang menyatakan penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 162 bertujuan untuk: c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS

Berdasarkan peraturan di atas maka pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan baik pelatihan klasikal maupun non klasikal untuk mencapai standar kompetensi jabatan dan kompetensi karier untuk meningkatkan kinerja PNS dan mendorong peningkatan profesionalitas PNS. Sejalan dengan hasil penelitian dari Yuyun Yuniar Darmawan, dkk (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fuad Nazar, dkk., 2014).

Pengembangan karier pada Generasi X lebih kearah untuk pencapaian fungsi dan tujuan organisasi, penelitian Nindyati dkk (2018). Dalam penelitian ini menunjukkan pengembangan diri Generasi X bukan semata-mata untuk pengembangan karier pribadi namun lebih kearah menjalankan tugas fungsi dalam instansi apalagi terkait dengan penggunaan IT yang membooming. Generasi X merupakan jumlah terbesar pada penelitian ini yaitu 83% maka untuk meningkatkan motivasi kerja eksternal baik pada indikator pengembangan diri maupun kemandirian dalam bertindak perlu dilakukan pengembangan kompetensi dengan pelatihan dan pemberian sarana yang cukup serta untuk hal-hal baru terkait IT perlu pendampingan yang memadai. Berikut tabel 5 tentang rekapitulasi rata-rata dimensi motivasi kerja eksternal, dan gambar 1 tentang Indikator-Skor-Kreteria Interval dari dimensi motivasi kerja internal dan dimensi motivasi kerja eksternal Generasi X.

**Tabel 5.** Rekapitulasi Rata-Rata Dimensi Motivasi Kerja Eksternal

Indikator	Pengembangan diri	Kemandirian dalam bertindak
Skor rata-rata	3,41	3,25
Kreteria interval	Sangat Tinggi	Tinggi
Rata-Rata Dimensi: 3,33 (Tinggi)		



**Gambar 1.** Indikator-Skor-Kreteria Interval Generasi X

Gambar 1 menunjukkan bahwa generasi X memiliki motivasi kerja sangat tinggi dalam hal tanggungjawab dalam melaksanakan kerja dan pengembangan diri namun prestasi yang dicapai belum mencapai batas maksimal demikian juga dalam hal kemandirian dalam bertindak. Generasi X masih memerlukan dukungan, bantuan dan arahan dari orang lain atau rekan kerja juga sarana yang memadai apalagi terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan teknologi. Secara keseluruhan motivasi kerja baik internal dan eksternal memiliki rata-rata 3,38 dengan interval tinggi.

## 2) Generasi Y

Penelitian Bencsik, Csikos, dan Juhez (2016) dalam Putra (2016) menyatakan generasi ini dikelompokkan dalam tahun 1980 sampai 1995. Data alumni dari Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima menunjukkan ada 5 orang yang masuk dalam kategori Generasi Y, berdasarkan kuesioner yang disebar menunjukkan tingkat motivasi kerja generasi ini sebagai berikut: Dimensi motivasi kerja internal terdapat dua indikator yaitu tanggungjawab dalam melakukan kerja dengan skor 3,40 dan prestasi yang dicapainya dengan skor 3,15, kedua indikator dengan kreteria interval tinggi, hal ini mengandung arti bahwa Generasi Y perlu dikembangkan tanggungjawabnya dan target kinerja harus ditetapkan untuk memicu motivasi kerja internalnya, karena generasi ini memiliki kemampuan dan ketrampilan IT sebagai bakat dari kelahirannya, hal ini sesuai dengan pendapat Lyons dalam (Putra, 2016), yang menyatakan Generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era internet *booming*. Generasi Y memiliki profesionalitas terhadap tugas dilandasi oleh kompetensi yang tepat sesuai dengan hasil penelitian dari Nindyati, dkk (2019).

Dimensi motivasi kerja eksternal terdapat dua indikator yaitu pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak. Nilai rata-rata skor pengembangan diri 3,60 dengan interval sangat tinggi, indikator ini merupakan indikator dengan nilai interval paling tinggi diantara 4 indikator yang ada, hal ini menunjukkan bahwa Generasi Y merupakan generasi terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Dalam indikator pengembangan diri terdapat pernyataan motivasi terkait narasumber/widyaiswara yang menyampaikan materi sebagai motivasi eksternal yang memiliki skor tertinggi dari 15 pernyataan yang ada yaitu rata-rata 3,80. Berdasarkan penelitian Declaudi dan Purnama (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada Generasi Y. Semakin kuat pengaruh budaya kerja organisasinya maka motivasi kerja semakin tinggi. Indikator kemandirian dalam bertindak memasuki ranking kedua dari 4 indikator yang ada dengan nilai rata-rata 3,47 dengan katagori interval sangat tinggi, artinya Generasi Y memiliki keterbukaan dan pengembangan diri yang sangat tinggi sehingga perlu diberikan tantangan dan stimulus untuk lebih berinovasi terutama dalam hal IT dan pengembangannya. Rata-rata seluruh dimensi adalah 3,41 dengan kreteria interval sangat tinggi. Berikut tabel 6 menunjukkan Rekapitulasi Rata-Rata Dimensi Motivasi Kerja Internal dan Eksternal Generasi Y.

**Tabel 6** Rekapitulasi Rata-Rata Dimensi Motivasi Kerja Internal Dan Eksternal Generasi Y

Indikator	Motivasi Internal		Motivasi Eksternal	
	Tanggungjawab dalam melaksanakan kerja	Prestasi yang dicapainya	Pengembangan Diri	Kemandirian dalam Bertindak
Skor	3,40	3,15	3,60	3,47
Kreteria Interval Rata-rata 3,41 (Sangat Tinggi)	Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Gambar 2 menunjukkan bahwa Generasi Y adalah orang-orang yang memiliki pengembangan diri yang kuat. Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas sebanding dengan kemandiriannya dalam bekerja, jika diberikan tanggungjawab yang lebih besar apalagi dalam hal IT dan pengembangannya maka generasi Y mampu mengerjakan dengan arahan secukupnya dan mampu menyelesaikan dengan mandiri. Komunikasinya sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi sehingga generasi ini sangat terbuka dengan pengembangan diri. Bencsik & Machova (2016) dalam Putra 2016 menyatakan bahwa Generasi Y memiliki keinginan untuk mandiri, tidak menghormati tradisi dan mencari bentuk-bentuk baru pengetahuan.

**Gambar 2.** Indikator-Skor-Kreteria Interval Generasi Y

### 3) Motivasi Kerja Keseluruhan Peserta

Generasi X dan Generasi Y pada penelitian ini, memiliki motivasi kerja yang unik dimana motivasi kerja internal Generasi X lebih besar daripada Generasi Y dan motivasi kerja eksternal Generasi Y lebih besar daripada Generasi X. Keseluruhan responden menunjukkan dimensi motivasi kerja internal dengan skor rata-rata 3,36 kriteria interval tinggi dengan indikator yaitu tanggungjawab dalam melakukan kerja 3,46 kriteria interval sangat tinggi dan prestasi yang dicapainya skor 3,25 dengan kriteria tinggi. Dimensi motivasi kerja eksternal skor rata-rata 3,44 dengan kriteria sangat tinggi terdapat dua indikator yaitu pengembangan diri 3,51 dengan kriteria interval sangat tinggi dan kemandirian dalam bertindak 3,36 kriteria interval tinggi. Gambar 3 menunjukkan motivasi kerja seluruh responden.



**Gambar 3.** Kreteria Motivasi Kerja Responden

## Simpulan

Motivasi kerja Generasi X dan Y dengan materi 63.89% berkaitan dengan pemanfaatan aplikasi komputer dan internet, adalah Generasi X memiliki motivasi kerja internal sebesar 3,43 katagori interval sangat tinggi dan motivasi kerja eksternal sebesar 3,33 katagori interval tinggi. Motivasi kerja internal Generasi Y sebesar 3,28 katagori interval tinggi dan motivasi kerja eksternal sebesar 3,54 katagori interval sangat tinggi. Motivasi kerja internal Generasi X lebih tinggi daripada Generasi Y, sedangkan motivasi kerja eksternal Generasi Y lebih tinggi daripada Generasi X. Adapun saran yang bisa diajukan adalah kepada pimpinan/pihak yang berwenang untuk mencapai kinerja yang diharapkan agar memahami kondisi sumber daya manusia yang ada, yaitu:

- Generasi X adalah generasi dengan populasi besar yaitu 83% memiliki tanggungjawab dalam melakukan kerja sangat tinggi namun prestasinya belum maksimal sehingga perlu tambahan pengetahuan dan ketrampilan. Dalam hal IT, memiliki pengembangan diri sangat tinggi namun kemandirian dalam bertindak belum memadai sehingga perlu dukungan dan arahan dari rekan kerja maupun pimpinan serta pemberian fasilitas sarana yang memadai.
- Generasi Y perlu ditingkatkan motivasi kerja internalnya dengan cara pemberian tanggung jawab dan target kinerja harus ditetapkan, karena generasi ini memiliki kemampuan dan ketrampilan IT sebagai bakat dari kelahirannya. Pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak merupakan modal dari generasi ini sehingga perlu diberikan tantangan untuk lebih berinovasi terutama dalam hal IT dan pengembangannya.

## Daftar Pustaka

- Amin, Grace dan Filda Rahmiati. 2018. *Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur*. Jurnal Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komubikasi Bina Sarana Informatika, Vol 5 No 2. 2018
- Declaudi, Chyntia dan Dedi Purwana E.S. 2016. *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi pada Karyawan Pt "X" di Jakarta*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 Maret 2016 E-ISSN:2302– 2663. <http://doi.org/10.21009/JPEB>. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb> 1. DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.1>
- Fuad Nazar, Endang Siti Astuti Muhammad Faisal Riza. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.13 No.1 Agustus 2014. [Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Hasibuan, Melayu, SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Sigit. 2020. *Genz@work*. Marketeers.2020
- Kursil Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf. 2020. Jakarta : Pusdiklat Tenaga Administrasi
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nindyati, Ayu Dwi. 2017. *Pemaknaan Loyalitas Karyawan pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan di Indonesia)*. <http://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/view/15230>. 2018 Journal of Psychological Science and Profession. Vol 1, No 3 (2017)
- Novia, Windy. 2009. *Kamus Ilmiah Populer*. Wipress.
- Nurhasan, Rohimat. 2017. *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi-Y*. Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi . Universitas Garut. ISSN:1412-5897 Vol. 17; No. 01; Tahun 2017 Halaman 013-023
- Oktariani, Dwi. Aida Vitayala S Hubeis dan Dadang Sukandar. 2017. *Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang*. online <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm> Nomor DOI: 10.17358/JABM.3.1.12. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 1, Januari 2017
- Putra, Yanuar Surya. 2016. *Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi*. Among Makarti Vol.9 No.18, Desember 2016
- Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang *Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama*
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Uno, Hamzah B.. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 (2017):1265-1290 ISSN: 2337-3067.