

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* KARYAWAN
GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

YULIA RAHMAWATI SETIAWAN
11020122112

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2026**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "***Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Motivation Terhadap Job Performance Karyawan Generasi Z***" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 10 Mei 2026



METERAL
TEMPEL
C28CAANX407847029

Yulia Rahmawati Setiawan

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* KARYAWAN
GENERASI Z**

Oleh:

YULIA RAHMAWATI SETIAWAN
11020122112

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi.

Surabaya, 26 Mei 2026

Dosen Pembimbing I



Soffy Balgies, M.Psi,
Psikolog

NIP. 197609222009122001

Dosen Pembimbing II



Syafruddin Faisal Thohar, M.
Psi, Psikolog

NIP. 198505092020121008

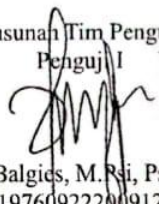
LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK MOTIVATION
TERHADAP JOB PERFORMANCE KARYAWAN GENERASI Z

Yang disusun oleh:
YULIA RAHMAWATI SETIAWAN
11020122112

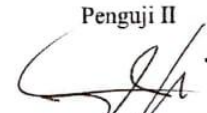
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 17 Mei 2026



Susunan Tim Penguji
Penguj I


Soffy Balgics, M. Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001

Pengujii II


Syafruddin Faisal Thohar, M. Psi, Psikolog
NIP. 198505092020121008

Pengujii III


Muhammad Syifaul Muntafi, M. Sc
NIP. 199211142020121016

Pengujii IV


Irul Hidayati, M. Kes
NIP. 198102282011032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yulia Rahmawati Setiawan
NIM : 11020122112
Fakultas/Jurusan : Fakultas Psikologi dan Kesehatan
E-mail address : yuliarahmawatisetiawan8@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Motivation Terhadap Job Performance

Karyawan Generasi Z

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Juni 2026

Penulis

(Yulia Rahmawati Setiawan)

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of perceived organizational support and work motivation on the job performance of Generation Z employees across various regions in Indonesia. The research employed a causal quantitative approach. Data were collected using non-probability sampling techniques, specifically accidental sampling and snowball sampling, by distributing online questionnaires via Google Forms to 400 Generation Z employees working in Indonesia. The study utilized the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS), and the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), all of which had been adapted to measure the respective variables. Multiple linear regression analysis was applied to analyze the data. The findings indicate that both perceived organizational support and work motivation have a significant effect on the job performance of Generation Z employees, both partially and simultaneously.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Motivation, Job Performance, Generation Z.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
INTISARI	ix
ABSTRAC.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian	14
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
<i>A. Job Performance.....</i>	<i>20</i>
<i>B. Perceived Organizational Support.....</i>	<i>27</i>
<i>C. Work Motivation</i>	<i>33</i>
D. Hubungan Antar Variabel	39
E. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Variabel dan Definisi Operasional	49
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	49
C. Instrumen Penelitian.....	53
1. Instrumen yang digunakan	53
2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	55
D. Validitas dan Reliabilitas.....	59

E. Analisis Data	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. DESKRIPSI SUBJEK.....	48
B. PENGUJIAN HIPOTESIS.....	88
1. Deskripsi Hasil Temuan	88
2. Kategorisasi Variabel	89
3. Analisis Temuan Penelitian.....	93
4. Pembahasan.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	117
LAMPIRAN.....	134



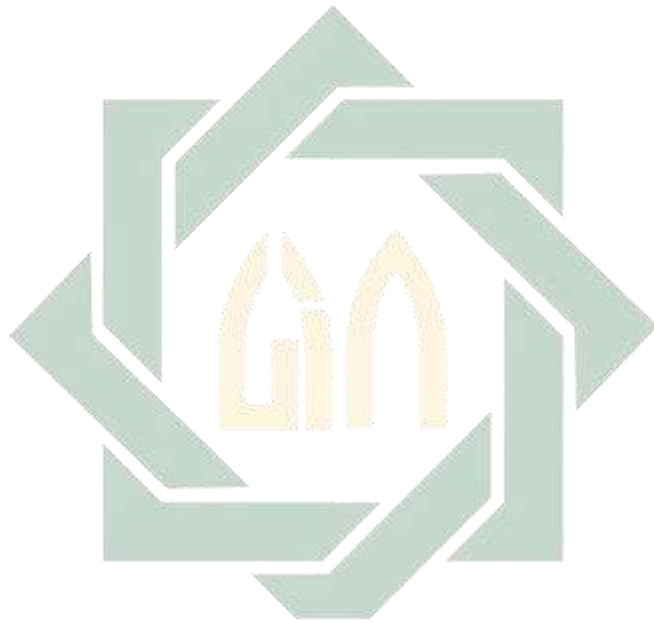
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skala Likert	52
Tabel 2 Blue Print Instrumen Job Performance	54
Tabel 3 Blue Print Instrumen POS	54
Tabel 4 Blue Print Instrumen Work Motivation	55
Tabel 5 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 6 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	66
Tabel 7 Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 8 Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian	68
Tabel 9 Deskripsi Subjek Berdasarkan Perusahaan Tempat Bekerja	69
Tabel 10 Deskripsi Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan	70
Tabel 11 Deskripsi Subjek Berdasarkan Sistem Kerja	71
Tabel 12 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jam Kerja	72
Tabel 13 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan	73
Tabel 14 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 15 Deskripsi Subjek Berdasarkan Provinsi dan Kota Bekerja	75
Tabel 16 Tabulasi Silang Job Performance Dengan Usia	80
Tabel 17 Tabulasi Silang Job Performance Dengan Jenis Kelamin	82
Tabel 18 Tabulasi Silang POS Dengan Tempat Kerja	83
Tabel 19 Tabulasi Silang POS Dengan Sistem Bekerja	84
Tabel 20 Tabulasi Silang Work Motivation Dengan Masa Kerja	86
Tabel 21 Tabulasi Silang Work Motivation Dengan Sistem Kerja	87
Tabel 22 Deskripsi Data Statistik Variabel	88
Tabel 23 Acuan Pengukuran Kategori	89
Tabel 24 Kategorisasi Job performance	90
Tabel 25 Kategorisasi POS	91
Tabel 26 Kategorisasi Work Motivation	92
Tabel 27 Hasil Uji Normalitas	93
Tabel 28 Hasil Uji Multikolinieritas	94
Tabel 29 Hasil Uji Heterokedastisitas	95
Tabel 30 Hasil Uji T Parsial	96
Tabel 31 Hasil Uji F Simultan	97
Tabel 32 Determinasi R Square	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori.....	45
-------------------------------	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Job Performance	135
Lampiran 2. Instrumen Perceived Organizational Support.....	136
Lampiran 3. Instrumen Work Motivation	137
Lampiran 4. Blueprint Job Performance	138
Lampiran 5. Blueprint Perceived Organizational Support	138
Lampiran 6. Blueprint Work Motivation.....	138
Lampiran 7. Kuesioner Penelitian.....	139
Lampiran 8. Tabulasi Job Performance.....	144
Lampiran 9. Tabulasi Perceived Organizational Support.....	154
Lampiran 10. Tabulasi Work Motivation	164
Lampiran 11. Validitas Job Performance	175
Lampiran 12. Validitas Perceived Organizational Support	176
Lampiran 13. Validitas Work Motivation.....	177
Lampiran 14. Reliabilitas Job Performance	177
Lampiran 15. Reliabilitas Perceived Organizational Support.....	178
Lampiran 16. Reliabilitas Work Motivation	178
Lampiran 17. Multikolinieritas	178
Lampiran 18. Heterokedastisitas.....	178
Lampiran 19. Normalitas	179
Lampiran 20. Uji T (Parsial)	181
Lampiran 21. Uji F (Simultan)	181
Lampiran 22. Determinasi R Square.....	181

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Media Kopri. (2025). *Generasi Z Kuasai Pekerjaan Informal*. Kopri.Id.
<https://kopri.id/artikel/generasi-z-kuasai-pekerjaan-informal-kopri-pmii-ingatkan-pan-soal-perlindungan-perempuan#:~:text=Generasi Z kini mendominasi sektor pekerjaan informal%2C,yang dinilai mengkhawatirkan karena mayoritas pekerja tidak>
- Agustiningrum, S. D. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 212–225.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: The Mediating Role of Work Engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501–6515.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Alyza Putri Maharani, Tantry Widiyanarti, Afifah Meiliana, Dita Ayu Lestari, & Zahra Aidilia. (2025). Kebudayaan Gen Z: Kekuatan Kreativitas di Era Digital. *Indonesian Culture and Religion Issues*, 2(1), 1–10.
- Andayani, M. (2020a). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797.
<https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Andayani, M. (2020b). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UIW,S3JB UP 3 Lahat. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 316–327.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3728>
- Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What Works For You May Not Work For (Gen)Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *Leadership Quarterly*, 28(1), 245–260.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.08.001>
- Andriyani, Y., Wulandari, J., Saptiani, F., & Rifa'i, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 59–72.
<https://doi.org/10.14710/jab.v13i2.64207>
- Angelique, M., Tansy, S., & Febiola, S. (2023). Perbedaan Sistem Kerja (WFO , WFH , Hybrid) Terhadap Well-Being Karyawan yang Bekerja di Jakarta. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(2), 153–159.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jssh.v1i2.27819>
- Anita Sukmawati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2023). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.

- Arianto Nurmin, K. H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(3), 312–321.
- Arthur W. Sherman, G. W. B. (1992). *Managing Human Resources* (9th ed.). College Division.
https://books.google.co.id/books/about/Managing_Human_Resources.html?id=4Zu6RND4_bwC&redir_esc=y
- Artika, O., Girsang, R. M., & Tarigan, V. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Gender, Usia dan Masa kerja Pegawai Kantor. *Manajemen: Jurnal Ekonomi Usi*, 3(2), 98–110.
- Astuti, D., Prahawan, W., & Imron, A. (2025). Effect of Perceived Organizational Support and Intrinsic Motivation on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable At the Regional Financial and Asset Management Agency of Serang City. *Journal of Production, Operations Management and Economics*, 51, 93–104.
<https://doi.org/10.55529/jpome.51.93.104>
- Axel Borsch-Supan, Christian Hunkler, M. W. (2021). Big data at work: Age and labor productivity in the service sector. *The Journal of the Economics of Ageing*, 19(March).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2021.100319> Available
- Badan Pusat statistik. (2025). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2024. *Badan Pusat Statistik*.
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCM/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik. (2022). Agustus 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,86 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,07 juta rupiah per bulan. *Badan Pusat Statistik*.
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Not in Employment, Education, and Training/NEET pada Gen Z. *Badan Pusat Statistik*.
<https://tasikmalayakota.bps.go.id/id/news/2024/05/28/321/not-in-employment--education--and-training-neet-pada-gen-z-.html>
- Bambang Rudyanto, Hasnah Faizah AR, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162–172.
<https://doi.org/https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Erlangga.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Bayu, G., Parwita, S., Made, N., & Puspitawati, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work Life balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 5(7).
- Chaidir, J., & Kania, D. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The Impact of Organizational Support on Employee Performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A Study on The Effect of Training on Employee Performance In The Case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Dai, Y., Tang, Y. M., Chen, W., & Hou, J. (2022). How Organizational Trust Impacts Organizational Citizenship Behavior: Organizational Identification and Employee Loyalty as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 13(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.996962>
- David C. McClelland. (1976). *The Achieving Society*. Halsted Press.
- Davy Anggreana, Alamsyah Alamsyah, & Ignasius Hendrasmo. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang di Tengah Pandemi Covid-19. *Parlementer : Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik*, 1(3), 90–107. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i3.108>
- Derby C. Rampen, Anthony S. Pangemanan, D. W. M. (2023). The X-Factors Behind Gen Z Employee Performance: A systematic review. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236. <https://doi.org/10.35335/mantik.v7i2.3919>
- Destian, R., Nugraha, A. T., Sastra, N., Sabira, M., & Islami, N. (2025). The Role of Work Motivation in Linking Organizational Support and Work Environment to Employee Performance at PT RST. *Kinerja*, 29(2), 216–233. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v29i2.11623> Received
- Dewi, E., Yanti, D., Ngapiyatun, S., Perkebunan, S. P., Pertanian, P., Samarinda, N., Studi, P., Hasil, P., Pertanian, P., & Samarinda, N. (2022). Pengaruh Kelompok Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Panen Sawit. *Buletin Loupe Vol.*, 18(02), 193–198.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1205–1213.

- Dicky Hikam Azzuhdi, Putri Nur Shovia, S. I. W. (2025). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Iof Innovative Iand ICreativity*, 5(2), 6730–6737. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- Diem Vo, T. T., Velásquez, K., & Chung-Wen, C. (2022). Work Motivation : The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(Behav. Sci. 2022, 12, 49.), 49.
- Don Hellriegel, Susan E. Jackson, J. W. S. (2001). *Management: A Competency-based Approach* (9th ed.). South-Western College Pub. https://books.google.co.id/books/about/Management.html?id=YqNXAAAA YAAJ&redir_esc=y
- Dr. Yudi Sutrasna., S.E., M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi* (Hani Wijayanti (ed.); 1st ed.). CV Jejak. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RXLCEAAQBAJ&oi=fnd &pg=PP1&dq=Sutrasna,+Yudi,+%26+SE,+M.+M.+\(2023\).+Manajemen+Su mber+Daya+Manusia:+Disrupsi+Teknologi+Dan+Kesenjangan+Generasi.+ CV+Jejak+\(Jejak+Publisher\).+&ots=QC8wl6WjbH&sig=LI10Fsk1g0Tt3SJi 0](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RXLCEAAQBAJ&oi=fnd &pg=PP1&dq=Sutrasna,+Yudi,+%26+SE,+M.+M.+(2023).+Manajemen+Su mber+Daya+Manusia:+Disrupsi+Teknologi+Dan+Kesenjangan+Generasi.+ CV+Jejak+(Jejak+Publisher).+&ots=QC8wl6WjbH&sig=LI10Fsk1g0Tt3SJi 0)
- Dwi, I., Putri, R., Waharini, F. M., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh Gender , Usia , dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE | Accounting Research Journal*, 1(1), 17–30. <https://doi.org/https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (2nd ed.). CV Alfabeta. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4536>
- Eko Harsoyo. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 288–305. <https://doi.org/10.54259/manabis.v1i4.1226>
- Elisa Eliyani Putri. (2025). Generasi Z dan Brain Drain : Apa yang Mendorong Talenta untuk Pergi?. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(1), 68–77. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/3797/3350>
- Fenia, S. Z., & Candra, Y. (2024). Peran Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobistek* <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i4.847>
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25

- (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Journal Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gunawan, A. F., Febriantina, S., & Maulida, E. (2025). Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Biro Hukum , Organisasi dan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah. *Jembatan Hukum: Kajian Ilmu Hukum, Sosial Dan Administrasi Negara*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/jembatan.v2i3.2176>
- Hamida, Sodik, Y. I. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1990), 36–49.
- Hansel, L. (2024). Analisis Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Generasi Z di Kelurahan Citarum Dengan Pendekatan Sistem Dinamik. Universitas Katolik Parahyangan.
- Hege H. Bye, Vera V. Solianik, M. F. and M. S. A. (2022). Stereotypes of Women and Men Across Gender Subgroups. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881418>
- Hendro Purnomo, Irwan Rahmadsyah, Akhmad Misbahrun, Musa, A. (2022). Pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Divisi Cokelat. *Jurnal Informasi, Teknologi, Engineering, Dan Sains*, 2(1), 49–52. <https://doi.org/https://jites.untara.ac.id/index.php/jites> Pengaruh
- Hengki Irawan. (2021). Minimalisir Konflik dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72–87.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/214273/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Herfianti, F., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Pegawai ASN Kecamatan Wonocolo. *SENIMA: Seminar Nasional Manajemen*, 9(1), 1–41. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/view/3772>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda. LAKEISHA.
- Intelligent.com. (2024). *1 in 6 Companies Are Hesitant To Hire Recent College Graduates*. Intelligent.Com. <https://www.intelligent.com/1-in-6-companies-are-hesitant-to-hire-recent-college-graduates/>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M.,

- Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Kajian Tekno.Ogi & Lingkungan*, 7(2), 280–286. <http://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl%0A%7C%7CVolume%7C%7C7%7C%7CIssue%7C%7C2%7C%7CDesember%7C%7C2024%7C%7C>
- Izati, N., Azhar, & Prabujaya, S. P. (2024). The Pengaruh Perceived Organizational Support, Need for Achievement dan Transformational Leadership terhadap Employee Performance: Merit System sebagai Moderator. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(3), 293–317. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i3.57464>
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Matkovčiková, N. (2025). The Role of Intrinsic and Prosocial Motivation, Perceived Organizational Support and Job Autonomy in Strengthening the Work Engagement of University Teachers. *TEM Journal*, 14(1), 326–341. <https://doi.org/10.18421/TEM141-29>
- Jason A Colquitt, Michael J. Wesson, J. A. L. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior_Improving_Perfor.html?hl=id&id=6SrJswEACAAJ&redir_esc=y
- Jelita, K., & Siregar. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis). *Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(3), 207–214. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Jennifer M. George, G. R. J. (2000). *Essentials of Managing Organizational Behavior*. Prentice Hall. https://books.google.co.id/books/about/Essentials_of_Managing_Organizational_Be.html?id=pZ9XAAAAYAAJ&redir_esc=y
- Jennifer M. George, G. R. J. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Prentice Hall. https://books.google.co.id/books/about/Understanding_and_Managing_Organizational_Be.html?id=WTIEAAAAYAAJ&redir_esc=y
- Jing, J., & Yan, J. (2022). Study on the Effect of Employees' Perceived Organizational Support, Psychological Ownership, and Turnover Intention: A Case of China's Employee. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19106016>
- Kania Reskia Ananditha, Desak Gede Mahira Putri, Netania Emilisa, N. C. (2023). Pengaruh Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Dan Job Security Terhadap Organizational Commitment Pada Pns Di Kantor Polisi Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(September), 396–416.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8313966>

- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Khosyatillah, P. B., & Anggraeni, D. S. (2026). JThe Impact of Flexible Working Arrangements on Work- Life Balance for Generation Z Employees. *JJurnal; Ar Ro'Is Mandalika (ARMADA)*, 6(2), 458–468.
<https://doi.org/https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/armada> ISSN:
- Khusniah, K., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Analysis of the Effect of Employee Engagement, Perceived Organizational Support, and Motivation on Employee Performance Study at PT. Dino Jaya Karya. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 447–460.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.789>
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja The Importance Of Employee Motivation In Improving Work Productivity. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Lan, M., Hu, Z., & Nie, T. (2025). Unwilling or Unable? The Impact of Role Clarity and Job Competence on Frontline Employees' Taking Charge Behaviors in Hospitality Industry. *Behavioral Sciences*, 15(4), 1–20.
<https://doi.org/10.3390/bs15040526>
- Lestari, D. P., & Perdhana, M. S. (2023). Generation Z Work Motivation in Indonesia. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 2(4), 409–422. <https://doi.org/https://return.publikasikupublisher.com/index> GENERATION
- Leviana. (2022). Apakah Direktur Wanita Mampu Mengurangi Resiko Keuangan? Studi Pada Perusahaan Tercatat di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(2), 199–219.
<https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Linda Koopmans. (2014). *Measuring Individual Work Performance* (Jarrik Muller (ed.); 1st ed.). CPI Koninklijke Wöhrmann.
- Lis Yulianti Syafrida Siregar. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 1–17.
- Lucifora, C., & Origo, F. (2022). Performance-related pay and productivity. *IZA World of Labor*, January, 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.152.v2>
- Lyu, B., Su, W., Qi, Q., & Xiao, F. (2023). The Influence of Performance Appraisal Justice on Employee Job Performance: A Dual Path Model. *SAGE Open*, 13(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440231194513>
- M.Trihudiyatmanto, S. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya – Jurnal*

Ilmiah UNTAG Semarang, 12(1), 45–54.

- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Margareth, L., & Nurdayadi. (2024). *The Role of Perceived Organisational Support, Work Motivation, and Organizational Learning Toward Employee Performance* (Vol. 2024, Issue Incogite). Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-585-0_61
- Marianne van Woerkom, M., & Kroon, B. (2020). The Effect of Strengths-Based Performance Appraisal on Perceived Supervisor Support and the Motivation to Improve Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01883>
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al Idarah*, 1, 16–29.
- Mohammad Rabiul Basher Rubel, Daisy Mui Hung Kee, Y. Q. D. and N. N. R. (2023). Does perceived organizational support matter? The Effect of High-Commitment Performance Management on Supervisors' Performance. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.837481>
- Najra Nurani Nasution, O. K. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://jipend.org/index.php/JSE>
- Negara, A. K., Febrianto, H. G., & Fitriana, A. I. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 1. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v1i0.2108>
- Nikmat, L., Marpaung, T., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara). *JAMEK (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 03, 29–35.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Journal Economics, Accounting and Business*, 2(1), 52–63.
- Nur Atika Rokhmah, P., Wijayanto Program Studi Manajemen, A., & Ekonomika dan Bisnis, F. (2024). *Employer Branding 4.0: Daya Tarik dan Retensi Generasi Z di Dunia Kerja Digital* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.401>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>

- Nuraeni, A. (2025). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Karyawan YYSan Al-Hidayah Ikhsan Arrosyid. . *Biannual Conference on Islamic Education*, 253–273.
<https://doi.org/https://bico.in.or.id/journal/index.php/bico.in/issue/current>
- Octavia, S., & Sari, W. P. (2024). Persepsi Generasi Z dengan Pernyataan “Kerja Sesuai Passion” dalam Menentukan Profesi. *Koneksi*, 8(1), 25–33.
<https://doi.org/10.24912/kn.v8i1.21659>
- Oktaryani, G. A. S., Sofiyah, S., & Manan, A. (2020). faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Investasi Investor Individu di Kota Mataran. *Jurnal Magister Manajemen*, 9(4), 341–352.
- Olivier Fuchs et al. (2024). Generational Differences In Attitudes Towards Work And Career: A Systematic Literature Review On The Preferences Of Generations X, Y And Z. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 11(7), 56. <http://www.jhrm.eu>
- Paul Hersey, K. H. B. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources Prentice-Hall international editions* (6th ed.). Prentice Hall.
https://books.google.co.id/books?redir_esc=y&hl=id&id=B_NWAAAAYA&focus=searchwithinvolume&q=performance
- Pettalolo, I. (2013). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(7), 112–122.
- Prastyo, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72.
<https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.310>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 1st ed.). Alfabeta, cv.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putri, L. K. (2024). Hubungan antara Stres Kerja dan Workplace Well-Being dengan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai Variabel Moderator. *Repository Unair*.
- Rahmawati, U., Joenarni, E., Kridaningsih, A., & Fitriani, Z. A. (2023). the Impact of Perceived Organizational Support, Leadership, and Work Motivation on Employee Performance. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(4), 758–764.
<https://doi.org/10.29138/ijeed.v6i4.2303>
- Ramadhani, I., Prasilowati, S., & Suyanto, S. (2020). PPengaruh Pelatihan Upah

- dan masa Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas di Pt Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17, 13. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.390>
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115–126. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3958>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Rhoades Armeli 2001. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 5, pp. 825–836).
- Ria Winola, O., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Dimediasi Oleh Perilaku Kerja Inovatif. *Diponegoro Journal of Management*, 12, 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Risjad, I., & Hadi, C. (2023). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Millennial. *BRPKM: Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1–19. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Risman. (2023). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literature. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i2.1702> motivasi
- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 687–699. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Rizki Rahmad Utami, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sentramas Bangun Mmakmurindo. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v8i3.15084>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). PT Indeks. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/212102/perilaku-organisasi>
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi = Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205217/perilaku-organisasi-organizational-behavior-buku-1>

- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
https://books.google.co.id/books/about/Human_Resource_Management.html?id=SKqkQzyy-38C&redir_esc=y
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Ilhama Qurratu'aini, N. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance. *Greenomika*, 5(2), 198–205.
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from A Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., & Blanc, P. Le. (2021). We Trust You! A Multilevel-Multireferent Model Based On Organizational Trust To Explain Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>
- Salianto, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Salsa Sabila, U. A. I. (2025). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Karyawan PT . X. 12(01), 467–478.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p467-478>
- Salsabilah, A. I., & Hidayat, A. (2024). Tingkat Pengetahuan, Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis*, 8(2), 822–832.
- Salsabilla, N., Puspitasari, P., Haqi, D. N., Rofiq, A., Wulandari, R. D., & Hospital, W. S. (2022). Analysis of Work Motivation and Work Discipline of Employee at Wiyung Sejahtera Hospital Surabaya. *The Indonesian Journal of Public Health*, 17(1), 95–105.
<https://doi.org/10.20473/ijph.v117il.2022.95-105>
- Sani Agus, Hafiz Shareza Muhammad, M. P. A. (2024). *Motivasi Kerja Generasi Z Di Indonesia : Sebuah Eksplorasi Teoritis Menggunakan Metode Jimea| Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(3), 2857–2872.
- Sari, A. I. (2024). The Role of Perceived Organizational Support on Employee Job Performance as Mediated by Psychological Capital and Career

- Engagement in Government Agencies. *Ekonomi Bisnis*, 29(2), 99–109.
- Sasmita, S., & Fadjar, M. (2022). Pengaruh Upah , Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati. *Jurnal Spirit Edukasia*, 02(01), 97–108.
- Septy Holisa Umamy, Sri Wahyu Lely Hana S, N. P. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 6(2), 97–102.
- Setiawan, J., Rony, Z. T., & Faeni, D. P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Otonomi Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Budaya Inklusif Terhadap Motivasi Kerja di Moderasi Self-efficacy Pada Gen Z (Studi Kasus: Tenaga Kerja Gen Z Jawa Barat). *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 835–848. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i2.1357>
- Shan, J. (2025). The Mismatches Between the Workplace in the Service Industry and Generation Z: A General Misalignment. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 56, 63–72. <https://doi.org/10.54097/1zajd675>
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. https://lib.stialan.ac.id/index.php?p=show_detail&id=6329&keywords=
- Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance Management System and Its Role for Employee Performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819>
- Siregar, S. R. B., Ratnawati, V., & Nita, W. (2021). Pengaruh Goal Setting dan Batasan Waktu Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Tax Center: UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 2(1), 1–30.
- Siri, A. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3642–3654.
- Sohdi, L. R. (2024). Pengaruh Gender Diversity on Board dan Kebijakan Tingkat utang Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 1, 134–155. <https://doi.org/10.20473/baki.v9i1.53597>
- Stephen P. Robbins, T. J. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). Stephen P. Robbins, Tim Judge. https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?id=coQqAQAAMAAJ&redir_esc=y
- Stephen Robbins, T. A. J. (2017). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education. https://books.google.co.id/books/about/Essentials_of_Organizational_Behavior.html?hl=id&id=sfL0DQAAQBAJ&redir_esc=y

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sulistianingsi, L., Montundu, Y., Suleman, N. R., & Natsir, L. A. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support, Organizational Culture, and Public Service Motivation on The Performance of Financial Institution Employees and Regional Assets in South Konawe Regency. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 549–559.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43.
- Suryana, A. (2025). Dekonstruksi Label ‘ Generasi Stroberi ’ pada Generasi Z ; Studi Komprehensif tentang Persepsi Sosial dan Realitas Daya Juang di Era Teknologi. *COMTE: Journal of Sociology Research and Education*, 1(6), 289–298. <https://naluriedukasi.com/index.php/comtejsre/index>
- Sutianingsih, & Handayani, T. K. W. (2021). Effect of Work Motivation, Work Discipline and Perception of Organizational Support on Employee Performance in Manyaran Sub-District Office. *International Journal of EConomics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(4), 435–451. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAAR>
- Suzana Dara, S. H. L. (2022). Dampak Work From Home, Work From Office dan Hybrid Working Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 546–553. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v4i2.4230> Dampak
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tamba, R. L., Roby Sambung, Jonathan Giovanni, & Aprilita Aprilita. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3632–3641. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5338>
- Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Tanoto, S. R., & Go Tami, E. (2024). Understanding Generation Z: Work-Life

- Balance and Job Embeddedness in Retention Dynamics. *Binus Business Review*, 15(3), 225–238. <https://doi.org/10.21512/bbr.v15i3.11277>
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Tri Aprilia Suciati, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58–79. <https://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/view/3008/1299>
- Tri Bodroastuti, F. A. S. & T. T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*, 2(6), 86–95.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Usat, M. (2023). *Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Manajemen (Ekman)*. 2(2), 22–25.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 905–913.
- Wang, Y., Wang, H., Wang, S., Wind, S. A., & Gill, C. (2024). A Systematic Review and Meta-Analysis of Self-Determination-Theory-Based Interventions in The Education Context. *Learning and Motivation*, 87(June), 102015. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2024.102015>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*. CV. Science Techno Direct.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wijaya, M. A., Hudiyah, D., Putrie, R. A., & Fajrin, Y. (2026). Dari Kompensasi ke Kinerja : Peran Mediasi Kesejahteraan dan Komitmen dalam Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). *Jurnal Simki Economic*, 9(1), 97–106.
- Wiley, C., & Monllor-tormos, M. (2018). Board Gender Diversity in the STEM & F Sectors : The Critical Mass Required to Drive Firm Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1–19.

<https://doi.org/10.1177/1548051817750535>

- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organisational support: Which measure should we use? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 112–116.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.754>
- Yudi Syaputra, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 111–118.
- Yuni, E., & Panggabean, H. (2023). Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Memprediksi Komitmen Karyawan Generasi Y di Pt X. *Jurnal Cakrawala*, 6(1991).
- Yusuf Alwy, M., Herman, H, T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.
- Yuwono, W., Danito, D., & Nainggolan, F. (2023). The Effect of Authentic Leadership and Transparent Organizational Communication on Employee Welfare with Mediation Variables of Employee Trust in Medium Companies. *Revista de Metodos Cuantitativos Para La Economia y La Empresa*, 35(35), 250–267.
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6439>
- Zhoga Setiawan, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Kontrol 1. *Jurnal Kajian Ekonomi Manajemen*, 5(2), 157–172.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A