

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan tanggapan responden, gaya kepemimpinan inisiasi yang diterapkan Bank Mandiri Kota Bandung pada Generasi Milenial termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat dilihat dari skor rata – rata nilai gaya kepemimpinan inisiasi sebesar 4,27 yang berada pada intepretasi sangat tinggi. Bank Mandiri Kota Bandung menerapkan gaya kepemimpinan inisiasi yang berorientasi pada tugas – tugas tertentu, mengharapkan pekerja pemeliharaan standar kinerja yang pasti, dan menekankan pencapaian tujuan. Berdasarkan hasil data diatas, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan inisiasi sangat baik, karyawan merasa nyaman dan termotivasi dengan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan pencapaian tujuan.
2. Gaya kepemimpinan konsiderasi yang diterapkan Bank Mandiri Kota Bandung pada Generasi Milenial termasuk dalam kategori sangat tinggi pula, dilihat dari skor rata – rata nilai gaya kepemimpinan konsiderasi sebesar 4,34 yang berada pada intepretasi sangat tinggi. Bank Mandiri Kota Bandung juga menerapkan gaya kepemimpinan konsiderasi yang berorientasi terhadap karyawan yang memikirkan kesejahteraan

bawahannya dengan cara yang bersahabat dan mendukung. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh hubungan antara pimpinan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil data diatas, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan konsiderasi sangat baik, karyawan merasa nyaman dan sangat termotivasi dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut.

3. Motivasi Kerja karyawan yang termasuk Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari skor rata – rata nilai motivasi kerja sebesar 0,40 berada dalam interval (0,21 – 0,60) yang berada pada intepretasi tinggi. Hal ini berarti karyawan generasi milenial di Bank Mandiri Kota Bandung memiliki motivasi yang tergolong sangat tinggi.
4. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Inisiasi dan Konsiderasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung, dengan nilai R square sebesar 0,780 dan koefisien determinasinya sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Sedangkan hasil pengujian parsial, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Inisiasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung, dengan persentase pengaruh sebesar 26,56% sedangkan Gaya Kepemimpinan Konsiderasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung, dengan persentase pengaruh sebesar 34,31%.

5. Dari hasil uji T, Gaya Kepemimpinan inisiasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1.691 sedangkan Gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.147. Gaya kepemimpinan konsiderasi lebih bisa mendorong motivasi kerja pada generasi milenial karena karakteristik generasi milenial yang menyukai lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, sedangkan gaya kepemimpinan konsiderasi menekankan hubungan yang bersahabat dengan bawahan, saling percaya, memotivasi, bertindak hangat dan mendukung bawahan sehingga karyawan bergenerasi milenial termotivasi atas gaya kepemimpinan konsiderasi yang diterapkan karena menimbulkan kenyamanan pada karyawan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Mandiri Kota Bandung, peneliti mengajukan saran yang dapat diberikan pada Bank Mandiri Kota Bandung yang kiranya dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Saran yang dapat diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi yang diterapkan dalam Bank Mandiri Kota Bandung berada pada kategori sangat tinggi yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Sehingga saran dari penulis sebaiknya perusahaan tetap mempraktekan gaya kepemimpinan

tersebut secara rutin dan dilakukan evaluasi agar motivasi kerja terhadap karyawan bergenerasi milenial tetap bisa tinggi.

2. Dari hasil tanggapan responden yang merasakan gaya kepemimpinan yang diterapkan masih ada yang kurang optimal seperti pimpinan masih kurang peduli terhadap kebutuhan karyawan dan bertindak kurang adil terhadap karyawan, maka sebaiknya perusahaan membuat kegiatan pelatihan melalui *coaching, counselling, simulation, monitoring, dan evaluation* untuk para pemimpin dalam mengembangkan kemampuan pimpinan (*human skill*) untuk lebih memahami dan memperhatikan kebutuhan karyawan, mengubah perilaku menjadi lebih adil terhadap karyawan, dan mengembangkan pemahaman pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya yang tepat di perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial. Seperti yang diketahui generasi milenial senang dengan fleksibilitas yang disertai tanggung jawab, sehingga sebaiknya pemimpin dapat mengembangkan karakter pribadi untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dan mencari tahu apa yang membuat karyawannya lebih termotivasi lagi misalnya seperti menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, melakukan pendekatan personal untuk mengetahui setiap permasalahan dan memberikan solusi bagi karyawan, memobilisasi karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab juga memberikan dukungan

motivasi, dan pimpinan harus lebih menekankan komunikasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

4. Meskipun variabel *consideration* dianggap sebagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja secara signifikan terhadap generasi milenial namun demikian aspek – aspek pada pendekatan *initiating structure* juga perlu tetap dipertahankan mengingat generasi milenial masih perlu arahan dari pimpinan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bank Mandiri. (2018). *Tentang Mandiri*. Retrieved from <https://www.bankmandiri.co.id/>
- DBS.com. (2018, Juli 13). *Ubah Cara Kerja untuk Membuat Generasi Millennial Mau Bertahan di Perusahaan*. Retrieved Oktober 22, 2018, from [https://www.dbs.com/spark/index/id\\_id/site/pillars/2018-ubah-cara-kerja-untuk-membuat-generasi-millennial-mau-bertahan-di-perusahaan.html](https://www.dbs.com/spark/index/id_id/site/pillars/2018-ubah-cara-kerja-untuk-membuat-generasi-millennial-mau-bertahan-di-perusahaan.html)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lancaster, L. C., & Stillman. (2002). *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Business.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Priherdityo, E. (2016, Desember 15). *Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja*. Retrieved Oktober 22, 2018, from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>

- Reeves, T. C., & Oh, E. G. (2008). *Handbook of Research on Educational Communication and Technology. Generational Differences*. New York: Taylor & Francis Group.
- Silalahi, U. (2011). *Asas - Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suara.com. (2016, Juni 07). *Cara Memotivasi Generasi Milenial*. Retrieved Juli 2019, from <https://www.suara.com/lifestyle/2016/06/07/125109/cara-memotivasi-generasi-millennial>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.