



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Evira Pemasari

2015320015

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Evira Permatasari

2015320015

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Evira Permatasari
Nomor Pokok : 2015320015
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada
Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 9 Juli 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. M. Banowati Talim, M.Si

: 

Sekretaris

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si

: 

Anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Surat Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Evira Permatasari
NPM : 2015320015
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juni 2019

Evira Permatasari

ABSTRAK

Nama : Evira Permatasari
NPM : 2015320015
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung

Kehadiran generasi milenial yang mencapai setengah dari keseluruhan pekerja aktif di dunia kerja memberikan dampak pada gaya bekerja di perusahaan Indonesia, hal ini membuat cara kerja di suatu perusahaan mau tidak mau beradaptasi dengan karakteristik generasi milenial untuk memaksimalkan potensi mereka. Salah satunya berupa dukungan dari lingkungan kerja seperti motivasi dari seorang pemimpin terhadap pegawai yang bergenerasi milenial.

Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Kota Bandung dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis korelasi, uji regresi berganda dan uji hipotesis.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji T bahwa Gaya Kepemimpinan konsiderasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada generasi milenial di Bank Mandiri Kota Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa Bank Mandiri Kota Bandung menerapkan gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap karyawan generasi milenial dimana sikap konsiderasi ini menekankan pada hubungan terhadap karyawan yang memikirkan kesejahteraan bawahannya dengan cara yang bersahabat dan mendukung. Sementara hasil korelasi adalah sebesar 0,780 dan koefisien determinasinya sebesar 60,8% yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di Bank Mandiri Kota Bandung dan 39,2% lainnya merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Penulis menyarankan agar pihak manajemen lebih memahami karakteristik dan kebutuhan generasi milenial agar dapat menentukan pola gaya kepemimpinan dan kebijakan perusahaan yang akan memotivasi karyawan generasi milenial.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Generasi Milenial

ABSTRACT

Name : Evira Permatasari
NPM : 2015320015
Title : *The Influence of Leadership Style on Work Motivation among the Millennial Generation at Bank Mandiri Bandung*

The presence of millennials that reach half of all active workers in the workforce has an impact on the style of working in Indonesian companies, and this makes the work routine in a company inevitably adapt to the characteristics of the millennial generation to maximize their potential. One of the ways is in the form of support from the work environment such as the motivation of a leader towards the millennial generation of employees.

This research has been conducted at Bank Mandiri Bandung, with the aim to determine the effect of Leadership Style on Work Motivation among the Millennial Generation at Bank Mandiri Bandung. This study analyzes using the validity and reliability tests, descriptive analysis, the classic assumption test, the correlation analysis, the multiple regression test and the hypothesis test.

Based on the testing of the T-test hypothesis that the Leadership Style consideration which positively and significantly affects Work Motivation among the millennial generation at Bank Mandiri Bandung, it can be concluded that Bank Mandiri Bandung applies a leadership style showing consideration for millennial employees where this consideration attitude emphasizes the relationship with employees that improves welfare in a friendly and supportive way. The result of the correlation is 0.780 and the determination coefficient is 60.8%, which means there is an influence of leadership style on work motivation among the millennial generation at Bank Mandiri, Bandung and the other 39.2% is the other influential factors that have not been examined by the author.

It's suggested that management should better understand the characteristics and needs of the millennial generation in order to determine the pattern of leadership styles and company policies that will motivate millennial generation employees.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Millennial Generation

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung”. Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan Pendidikan strata-1 (Sarjana) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, motivasi, serta dukungan dan doa untuk penulis selama penyusunan skripsi ini hingga selesai. Ucapan terima kasih penulis sampaikan dengan hormat dan terkasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayah Kamal Azid dan Mamah Lilih Waliah yang selalu memberikan segala dukungan, kasih sayang, dan semangat serta doa dalam setiap langkah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Keluarga penulis, A Widi, Abay, Teh Meidy, Teh Essa, Aljuno, dan De Aya yang selalu menemani dan memberikan dukungan serta memberikan saran kepada penulis.
3. Sinatrya Azali Aryadhani, yang juga selalu memberikan dukungan, doa, kasih sayang, bantuan, motivasi dan semangat yang diberikan untuk penulis.

Terimakasih karena selalu direpotkan dan selalu menemani disetiap saat untuk membantu pengerjaan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, dan segenap dosen pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan pembelajaran, ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh staff tata usaha dan staff administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan atas segala bantuan yang telah diberikan.
7. Keluarga besar Sambas Hidayat yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap karyawan dan pimpinan Bank Mandiri Soekarno – Hatta, Buah Batu, dan Kopo yang telah membantu keberlangsungan penelitian ini sehingga penulis mendapatkan kesempatan melakukan penelitian di Bank Mandiri tersebut.
9. Racita Ning Lintang, Rainta Ning Tawang, dan Faiza Fitia sebagai sahabat terdekat penulis yang menjadi teman curhat, teman mengeluh, teman

bermain, belajar dan menghabiskan waktu bersama selama perkuliahan.
Semangat dan sukses untuk kalian.

10. Yusinta Putri, Silvia Wulandary, Selly Salya “sahabat – sahabat aku”. Yang selalu mendukung, memotivasi, saling mendoakan, dan selalu menghibur dengan perkorean dalam hidup ini. Sukses untuk kalian semua.
11. Sahabat – sahabat seperjuangan sedari semester satu selama perkuliahan “Dance” Rivka Rizkyawati, Nabila Rachmania, Ivanda Imara, Ghaliya Silka, Asri Pramesti, dan Intan Puteri yang selalu menghabiskan waktu bersama selama perkuliahan dan saling memberikan dukungan dan semangat.
12. Sahabat – sahabat terdekat semasa SMA, Mita Mardiana, Jilan Salma, Adelline Putri, Aji Aries, Fadhil Aginsa, dan Syuhada. Terimakasih karena selalu mendukung dan mendoakan.
13. “Sahabat kepompong” Clarisa Auliya, Yasmin Gayatri, Alvian Novan teman pergi dan pulang saat kuliah (geng bubat) yang selalu mendengar keluh kesal penulis dan selalu memberikan dukungan juga semangat.
14. Teman – teman terdekat penulis selama perkuliahan di FISIP UNPAR “Bunga”.
15. Seluruh teman – teman seperjuangan “Visnis 15” sebagai teman yang selalu mendukung, membantu, dan menemani selama penyusunan skripsi ini.
16. Seluruh teman – teman angkatan 2015 Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNPAR yang telah memberikan kenangan

selama perkuliahan dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dalam pembuatan maupun penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih memiliki banyak kekurangan, sehingga membutuhkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Selain itu penulis berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca maupun Bank Mandiri Kota Bandung sebagai perusahaan yang diteliti. Sekali lagi dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini.

Bandung, Juni 2019

Evira Permatasari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KERANGKA TEORI	7
2.1. Definisi Kepemimpinan	7
2.2. Definisi Gaya Kepemimpinan	8
2.2.1. Teori dan Model Gaya Kepemimpinan	9
2.3. Definisi Motivasi Kerja	16
2.3.1. Tujuan Motivasi Kerja	18

2.3.2. Jenis – Jenis Motivasi	18
2.3.3. Proses Motivasi	19
2.3.4. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Motivasi	20
2.3.5. Teori Motivasi.....	22
2.3.6. Hal – Hal yang Perlu Di Perhatikan dalam Pemberian Motivasi.....	28
2.4. Generasi Milenial.....	30
2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial	32
2.6. Hipotesis.....	34
2.7. Model Penelitian	35
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Metode Penelitian.....	36
3.2. Jenis Penelitian.....	36
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4. Operasional Variabel.....	38
3.4.1. Pengukuran Variabel.....	41
3.5. Populasi Penelitian.....	42
3.6. Teknik Analisis Data.....	43
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.7.1. Uji Validitas	44

3.7.2. Uji Reliabilitas	45
3.8. Uji Asumsi Klasik	46
3.9. Analisis Regresi Berganda	46
3.9.1. Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	47
3.9.2. Koefisien Determinasi.....	48
3.9.3. Uji Hipotesis	49
BAB 4 PROFIL PERUSAHAAN	51
4.1. Sejarah Perusahaan.....	51
4.2. Visi dan Misi	52
4.3. Budaya Perusahaan	52
4.4. Perilaku Utama Perusahaan.....	53
4.5. Struktur Organisasi	54
4.6. Uraian Pekerjaan	54
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1. Profil Responden.....	67
5.1.1. Jenis Kelamin	67
5.1.2. Usia	68
5.1.3. Lama Kerja.....	68
5.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian	69
5.2.1. Uji Validitas	69

5.2.2. Uji Reliabilitas	71
5.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian	72
5.3.1. Variabel Gaya Kepemimpinan	73
5.3.2. Variabel Motivasi	86
5.4. Asumsi Klasik	97
5.4.1. Uji Normalitas	97
5.4.2. Uji Heteroskedastisitas	98
5.4.3. Uji Multikolinieritas	99
5.5. Regresi Linier Berganda : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Inisiasi) dan (Konsiderasi) terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial.....	100
5.5.1. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	100
5.5.2. Analisis Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	102
5.5.3. Analisis Koefisien Determinasi	103
5.5.4. Uji Hipotesis	104
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	109
6.1. Kesimpulan	109
6.2. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Teori X dan Y Tipe Karyawan	26
Tabel 2.2 Generation Labels and Dates Reported in Different Sources	30
Tabel 2.3 Perbedaan Generasi (Lancaster & Stillman)	31
Tabel 3.1 Tabel Operasional Gaya Kepemimpinan	38
Tabel 3.2 Tabel Operasional Motivasi Kerja	40
Tabel 3.3 Pengukuran Skor Gaya Kepemimpinan (Inisiasi dan Konsiderasi)	41
Tabel 3.4 Pengukuran Skor Motivasi Kerja (Expectancy dan Instrumentality) ...	42
Tabel 3.5 Pengukuran Skor Motivasi Kerja (Valance)	42
Tabel 3.6 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 5.1 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 5.3 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Lama Kerja	68
Tabel 5.4 Hasil Validitas Item Variabel Gaya Kepemimpinan Inisiasi (X_1)	70
Tabel 5.5 Hasil Validitas Item Variabel Gaya Kepemimpinan Konsiderasi (X_2) ...	70
Tabel 5.6 Hasil Validitas Item Motivasi Kerja (Y)	71
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	72
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (Inisiasi)	74
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (Konsiderasi)	80

Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (Expectancy).....	86
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (Instrumentality).....	90
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (Valance)	93
<i>Tabel 5.13 Rekapitulasi Skor Tanggapan Mengenai Motivasi pada Karyawan di Bank Mandiri Kota Bandung</i>	<i>96</i>
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas	98
Tabel 5.15 VIF Uji Multikolinieritas	100
Tabel 5.16 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Berganda	101
Tabel 5.17 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	102
Tabel 5.18 Koefisien Korelasi dan Taksirannya	102
Tabel 5.19 Analisis Koefisien Determinasi Bank Mandiri Kota Bandung.....	103
Tabel 5.20 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F).....	105
Tabel 5.21 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dua Model Dimensional Perilaku Pemimpin dari Universitas Ohio	12
Gambar 2.2 Teori Harapan Victor H. Vroom	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Mandiri	54
Gambar 5.1 Garis Kontinum Initiating Structure.....	79
Gambar 5.2 Garis Kontinum Consideration	85
Gambar 5.3 Garis Kontinum Expectancy	89
Gambar 5.4 Garis Kontinum Instrumentality	92
Gambar 5.5 Garis Kontinum Valance.....	95
Gambar 5.6 Garis Kontinum Motivasi Kerja.....	97
Gambar 5.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	116
Lampiran 2 Validitas dan Reliabilitas	121
Lampiran 3 Regresi Linier Berganda	124
Lampiran 4 Tabel Induk	127

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya waktu, Indonesia saat ini sudah memasuki era milenial. Dalam menghadapi era ini generasi milenial pasti akan mengambil peran dan tanggung jawab dari generasi sebelumnya, diperlukan pendekatan khusus untuk mendidik orang di era milenial.

Generasi milenial lahir dan tumbuh di era perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan menggunakan teknologi lebih baik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kemampuan ini menjadikan mereka mudah mencari informasi, lebih kreatif dan inovatif. Generasi milenial ini sangat kreatif dan cepat belajar, yang sebenarnya dapat jadi poin positif bagi perusahaan dengan cara memanfaatkan kreativitas generasi ini (Priherdityo, 2016).

Generasi milenial segera menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan data BPS di tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% di antaranya tergolong milenial – sebesar 62,5 juta. Terbanyak kedua setelah generasi X yang mencapai 69 juta, dan jauh di atas generasi Baby Boomers yang hanya tersisa 28,7 juta.

Generasi milenial atau kerap disebut generasi Y ternyata berdampak pada gaya bekerja di perusahaan. Kehadiran generasi milenial Indonesia di dunia kerja memberikan warna tersendiri. Jumlahnya yang mencapai hampir setengah dari keseluruhan pekerja aktif di Indonesia, membuat cara kerja di suatu perusahaan

mau tidak mau beradaptasi dengan karakteristik generasi milenial untuk memaksimalkan potensi mereka (DBS.com, 2018).

Dengan hal tersebut maka estafet kepemimpinan di dunia kerja akan segera beralih ke tangan para milenial. Imbasnya beragam, mulai dari beralihnya budaya kerja, etos kerja, hingga orientasi kerja para milenial dibandingkan generasi sebelumnya.

Kesiapan perusahaan untuk menyambut tenaga milenial sangat krusial untuk menentukan keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama untuk mencapai suatu keberhasilan. Di mana keberhasilan tersebut dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi pemimpin maupun karyawan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan melihat karakteristik dari generasi milenial saat ini yang sudah mulai memasuki dunia kerja, maka dibutuhkan penerapan kultur perusahaan terhadap generasi ini, selain itu juga diperlukan dukungan dari lingkungan kerja dengan memberikan panduan serta tambahan informasi yang dibutuhkan oleh generasi ini dan juga dukungan berupa motivasi dari seorang pemimpin terhadap pegawai yang bergenerasi milenial. Jika hal ini dapat diterapkan dengan benar bukan hanya mengakibatkan pegawai menjadi loyal namun juga bisa memberikan motivasi serta dorongan lebih agar pegawai bergenerasi milenial bisa bekerja dengan baik setiap harinya. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh hubungan antara pimpinan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja (Suara.com, 2016)

Pemimpin memiliki kewajiban untuk peduli terhadap karyawan dan mendukung setiap karyawannya tanpa mencampuri pekerjaannya, dan pemimpin merupakan salah satu sumber untuk meningkatkan motivasi. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely dan Konopaske (2012 : 314) (dalam Wibowo, 2013 : 281) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan. Pengertian ini mengandung makna bahwa kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh dan semua hubungan interpersonal, pentingnya menjadi agen perubahan, dan memfokuskan pada menyelesaikan tujuan.

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan tentunya bergerak lebih daripada yang lain untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga pemimpin membutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi anggotanya dan membangkitkan kesadaran terhadap tujuan organisasi serta mampu untuk mengajak anggotanya untuk melihat jauh ke masa depan melebihi kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi atau perusahaan. Setiap pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan masing – masing dimana gaya kepemimpinan tersebut beradaptasi sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan. Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin itu efektif maka akan memengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keefektifan juga efisiensi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bank Mandiri Kota Bandung ternyata ada beberapa hal yang perlu di perhatikan oleh pimpinan dalam perusahaan yaitu bagaimana cara beradaptasi dengan pegawai yang bergenerasi

milenial. Dimana generasi milenial membutuhkan pengarahan yang berbeda saat bekerja dan disinilah gaya kepemimpinan harus diperhatikan bagaimana cara pemimpin perusahaan dapat memberikan pengarahan guna mengembangkan motivasi kerja dari karyawan Bank Mandiri kota Bandung itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui dan menganalisa lebih dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan maka peneliti membuat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan apa yang diterapkan pada karyawan yang termasuk generasi milenial di Bank Mandiri Kota Bandung?
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada karyawan yang termasuk generasi milenial di Bank Mandiri Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan Bank Mandiri Kota Bandung pada Generasi Milenial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Motivasi Kerja karyawan yang termasuk Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung pada Generasi Milenial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, dengan melakukan penelitian secara langsung diharapkan penulis dapat memahami teori yang selama ini dipelajari dengan menerapkan teori tersebut pada kondisi yang sebenarnya. Dan memperluas wawasan mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada generasi milenial di suatu perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan untuk menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja generasi milenial guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Umum, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi dan masukan bagi orang lain atau untuk sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan juga bagi mahasiswa yang sedang mengambil skripsi dengan topik yang sama terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.