

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Kinerja Karyawan

Rizal Umar Nadjudin, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

rizalumar1310@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract—This research was conducted to find out how the Millennial Leadership Style at Rumah Batik Komar Bandung, and to find out how Employee Performance is in order to increase the productivity and effectiveness of its employees. This study aims to determine how much influence the Millennial's Leadership Style on the Performance of Employees Generation X, Y and Z at Rumah Batik Komar Bandung. The sample in this study amounted to 55 respondents. The analytical model used is simple linear regression analysis. The result in this study proves that the Millennial Leadership has a significant effect on Employee Performance.

Keywords—millennial leadership style, employee performance, generation x, y and z.

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Milenial yang ada di Rumah Batik Komar Bandung, serta mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan demi meningkatkan produktivitas dan efektivitas para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Kinerja Karyawan (Generasi X, Y Dan Z) di Rumah Batik Komar Bandung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang responden. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Milenial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci—gaya kepemimpinan milenial, kinerja karyawan, generasi x, y dan z

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini serta kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan, mengimplementasikan strategi organisasi (Nimran, 2004). Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi dan membawa konsekuensi. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan

beban kerja yang terarah pada suatu tujuan (Siagian, 2002). Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Penelitian pertama dilakukan oleh Mannheim (1952), menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi social dan dimensi sejarah yang sama.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja atau perusahaan menjadi salah satu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan sumber daya manusia, dan konsep perkembangan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Perbedaan yang mencolok dalam berbagai aspek dari setiap generasi membuat beberapa hal yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja atau perusahaan.

Generasi millennial telah melakukan banyak perubahan dalam dunia kerja selama lebih dari satu dekade, berbagai gagasan dan karakter terjadi di dunia kerja. Generasi Y atau generasi millennial ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti *email* dan media sosial lainnya seperti *facebook*, *twitter*, *Instagram* dan lainnya. Sehingga mempunyai perbedaan yang mendasar dengan generasi sebelum dan sesudahnya, seperti contoh generasi X lahir ketika awal mula dari penggunaan PC (*personal computer*), *video games*, tv kabel dan internet, sedangkan generasi Z sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung bisa berpengaruh terhadap kepribadian mereka.

Fenomena munculnya Generasi Y dan Z memberikan dampak konsekuensi bagaimana agar generasi ini dapat ditingkatkan produktivitasnya. Sebagai langkah awal, kita harus tahu persis bagaimana masing-masing karakteristik Generasi Y dan Z. Generasi yang lahir pada tahun berdekatan akan menghadapi situasi masyarakat, paparan teknologi, dan budaya yang hampir sama, sehingga mereka memiliki kekhasan perilaku yang tidak terdapat pada generasi sebelum atau sesudahnya. Perbedaan karakter antar

generasi ini berpotensi menjadi sinergi atau malah memunculkan konflik (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Biasanya, perusahaan memiliki karyawan dari tiga generasi yaitu, generasi X, Y dan Z. Perlu diketahui dari generasi X (1965-1980), generasi Y atau biasa disebut generasi millennial (1981-1994) dan generasi Z (1995-2010) mempunyai perbedaan dari segi hobi, dan aktivitas, intelektual, dan penggunaan teknologi.

Menurut Mannheim (1952) mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya *gap* antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi social memiliki efek yang besar terhadap terbentuknya kesadaran individu.

Menurut Stark (2013), saat ini ada ada 3 generasi pekerja yang mendominasi dunia kerja kita saat ini. Glass (2007) menggambarkan ketiga generasi sebagai berikut:

Generasi Baby Boomers umumnya menunjukkan sikap optimis, idealis dan bersedia berkorban untuk mencapai sukses, baik secara finansial maupun secara pekerjaan. Generasi ini senang diberikan instruksi secara detail dan tidak terlalu memperhatikan prospek karirnya. Pekerja dari generasi ini memiliki kebanggaan akan rasa integritas yang tinggi dan sangat loyal pada perusahaan dan pekerjaannya.

Generasi X cenderung lebih skeptikal, kurang loyal. independent dan berusaha untuk mengejar keseimbangan kerja/hidup. Generasi X dilahirkan dari orang tua yang mengalami masa kehidupan yang susah di tahun 1960-1970an. Mereka menghargai reward dan pencapaian materi, cenderung kurang loyal dalam pekerjaan dan tidak menyukai pengawasan yang terus menerus dari atasan.

Sebagai generasi termuda, Generasi Millennial adalah generasi yang paling percaya diri. Mereka adalah produk dari keluarga kecil, yang orang tuanya memilih untuk melahirkan dan membesarkan dia. Seluruh sumber daya orang tua ditujukan untuk kesuksesan dan kesejahteraan anaknya, sehingga mereka selalu merasa menjadi orang terpilih dan terbaik. Generasi Millennial memiliki akses tanpa batas untuk surfing dan browsing di internet, otomatis mempunyai pengetahuan yang sangat luas dan beragam. Mereka suka tampil secara sosial, melalui media elektronik, dan umumnya memiliki tingkat toleransi antar etnik yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan millennial di Rumah Batik Komar?

2. Bagaimana kinerja karyawan generasi x y dan z di Rumah Batik Komar?

3. Adakah perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan Milenial terhadap kinerja karyawan generasi x, y, z?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat tujuan penelitian sebagai berikut

:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan millennial di Rumah Batik Komar

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan generasi x, y dan z di Rumah Batik Komar

3. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan millennial terhadap kinerja karyawan generasi x, y dan z di Rumah Batik Komar Bandung

II. LANDASAN TEORI

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), dan kejadian serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka (Dencker et al. 2008). Jadi kejadian historis, sosial, dan efek budaya bersama dengan faktor-faktor lain ini akan berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku individu, nilai, dan kepribadian (Caspi & Roberts, 2001; Caspi et.al, 2004).

Menurut Bencsik & Machova (2016:82), ada 5 generasi yang lahir setelah perang dunia kedua dan berhubungan dengan masa kini menurut teori generasi, yaitu:

1. Baby Boomer (1946 – 1964)

Generasi yang lahir setelah Perang Dunia II ini memiliki banyak saudara, akibat dari banyaknya pasangan yang berani untuk mempunyai banyak keturunan. Generasi yang adaptif, mudah menerima dan menyesuaikan diri. Dianggap sebagai orang lama yang mempunyai pengalaman hidup.

2. Generasi X (1965-1980)

Tahun-tahun ketika generasi ini lahir merupakan awal dari penggunaan PC (personal computer), video games, tv kabel, dan internet. Penyimpanan datanya pun menggunakan floppy disk atau disket. MTV dan video games sangat digemari masa ini. Sebagian dari generasi ini memiliki tingkah laku negatif seperti tidak hormat pada orang tua, mulai mengenal musik punk, dan mencoba menggunakan ganja.

3. Generasi Y (1981-1994)

Dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instan messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter. Mereka juga suka main game online.

4. Generasi Z (1995-2010)

Disebut juga iGeneration, generasi net atau generasi internet. Mereka memiliki kesamaan dengan generasi Y, tapi mereka mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu seperti ngetweet menggunakan ponsel, browsing dengan PC, dan mendengarkan musik menggunakan

headset. apa pun yang dilakukan kebanyakan berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil mereka sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadian mereka.

5. Generasi Alpha (2011-2025)

Generasi yang lahir sesudah generasi Z, lahir dari generasi X akhir dan Y. Generasi yang sangat terdidik karena masuk sekolah lebih awal dan banyak belajar, rata-rata memiliki orang tua yang kaya.

Keberhasilan yang dicapai sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan tersebut adalah kinerja para pemimpinnya. Dalam melaksanakan kepemimpinan tentunya melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. (Charles J. Keating, 1995: 9) dalam Citra Pratiwi (2014:11) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan bersama. Hal itu sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari (1995:13) dalam Citra Pratiwi (2014:11) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, serta mengarahkan semua fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, seperti yang dijelaskan oleh Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari (1995: 75-81) dalam Citra Pratiwi (2014:13) sebagai berikut.

1. fungsi Instrukturif
2. Fungsi Konsultatif
3. Fungsi Partisipasi
4. Fungsi Delegasi
5. Fungsi Pengendalian

Di era ini, selain komputer sudah menjamur, ditambah lagi dengan berkembangnya video games, gadget, smartphones dan setiap kemudahan akan fasilitas berbasis computerized yang ditawarkan serta kecanggihan internet, membuat Generasi Y menjadi suatu generasi yang mudah mendapatkan informasi secara cepat. Pola pikir dan karakter generasi ini dapat dikatakan generasi penuh ide-ide visioner dan inovatif untuk melahirkan generasi yang memiliki pengetahuan dan penguasaan IPTEK.

Sebagai contoh menurut Martin & Tulgan (2002) Generasi Y adalah generasi yang lahir pada kisaran tahun 1978, sementara menurut Howe & Strauss (2000) generasi Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1982, hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan skema yang digunakan untuk mengelompokkan generasi tersebut, karena peneliti – peneliti tersebut berasal dari Negara yang berbeda.

Menurut Anton Agus Setiawan dalam Global Leadership Forecast, konsep Kepemimpinan Generasi Mileniall berfokus pada keterlibatan tim, kemampuan individu, keterampilan memotivasi dan pabriaksi ide-ide super kreatif. Hal ini akan menghasilkan budaya kerja yang terbuka, transparan dan inovatif. Yang pasti, para pemimpin millennial saat ini mayoritas sudah menggunakan teknologi

dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Seakan, teknologi sudah tidak terpisahkan lagi dalam perusahaan, organisasi, komunitas atau ‘project’ yang mereka pimpin. ‘Millennial leader’ yang agile berhasil mengajak organisasinya dengan cepat mengakomodasi perubahan. Dalam Global Leadership Forecast 2018, mengatakan bahwa respons yang dimiliki oleh tipe kepemimpinan digital jauh lebih cepat dibandingkan pemimpin yang gagap teknologi atau tidak mengikuti tren teknologi terkini.

Beberapa karakter generasi Y atau Mileniall menurut Kusmana, N. P. (2018) adalah:

1. Kemampuan mereka mengakses teknologi informasi yang lebih baik dari generasi sebelumnya.
Media sosial menjadi bagian kehidupan mereka sehari-hari. Internet pun menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi mereka. Apa pun kebutuhan informasi yang mereka perlukan, sebagian besar mereka peroleh dari internet dan media sosial.
2. Generasi milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi. Mereka lebih termotivasi menciptakan startup atau merintis usaha dan bisnis baru. Karena itu merupakan bagian dari tantangan yang membuat adrenalin mereka mengalir.
3. Generasi milenial lebih menyukai independensi dan kemandirian. Independensi ini merupakan kebutuhan yang lahir dari gaya hidup yang lebih bebas dan mandiri dalam menghadapi sesuatu.
4. Generasi milenial lebih menyukai sesuatu yang instan. Mungkin ciri ini bisa dipersepsikan secara positif atau negatif. Positifnya, generasi ini menyukai sesuatu yang praktis dan simpel. Negatifnya, generasi ini mungkin memiliki daya tahan yang lebih rendah terhadap tekanan dan stres karena terbiasa melakukan sesuatu dengan cepat dan instan sehingga kurang sabar jika hasil yang diperoleh tidak muncul seketika.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI-T

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mileniall Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y dan Z Di Rumah Batik Komar Bandung adalah sebagai berikut:

TABEL 1.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		

1	(Constant)	1,893	1,356		1,396	,169
	GKM	1,301	,085	,903	15,299	,000

a. Dependent Variable: KK

Dengan dibandingkan besarnya t hitung dan t tabel gaya kepemimpinan milenial diperoleh keputusan bahwa t hitung lebih besar dibandingkan t tabel yaitu $15.299 > 2.00575$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti “Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan milenial terhadap kinerja karyawan”.

UJI BEDA (Paired Sample T-Test)

Nilai signifikansi (2-tailed) dari table diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari:

- Gaya kepemimpinan milenial terhadap kinerja karyawan generasi X 0.000 ($p < 0.05$)
- Gaya kepemimpinan milenial terhadap kinerja karyawan generasi Y 0.000 ($p < 0.05$)
- Gaya kepemimpinan milenial terhadap kinerja karyawan generasi Z 0.000 ($p < 0.05$)

Dapat disimpulkan bahwa hasil Gaya kepemimpinan Milenial terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y Dan Z mengalami perubahan yang signifikan (berarti), artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Milenial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y Dan Z karena hasil nilai signifikansi (2-tailed) dari kinerja karyawan generasi x, y dan z kurang dari 0.05.

KOEFISIEN DETERMINASI

TABEL.2

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	2.57959	1.886

a. Predictors: (Constant), GKM

b. Dependent Variable: KK

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 81,5% yang menunjukkan arti bahwa Gaya Kepemimpinan Milenial (X) memberikan pengaruh signifikan sebesar

81,5% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

TABEL 3.

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower	Upper			
1	P	-2.0694							
	GK								
	M -	4.1823	13	5.726	2.525	5.9	8	.000	
2	P	-8.2162							
	GK								
	M -	7.0824	432	10.39	3.708	4.3	25	.000	
3	P	-5.5123							
	GK								
	M -	11.281	613	13.81	8.639	9.0	19	.000	
3	P	-226	4	410	60	82			
	GK								
	Z	85							

PEMBAHASAN

1. Hasil uji statistik dengan menggunakan SPSS 21 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Milenial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan t hitung sebesar 15.299 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari level of significant 0,05. Nilai t hitung sebesar 15.299 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (2,00575) maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis yang diajukan diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima). Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara Perbandingan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji beda (Paired sample t-test) Gaya Kepemimpinan Milenial terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Milenial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi X, karena hasil nilai signifikansi (2-tailed) kinerja karyawan generasi x kurang dari 0.05, ini

menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Mileniall mengalami perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi X.

3. Hasil uji beda (Paired sample t-test) Gaya Kepemimpinan Mileniall terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Mileniall memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi Y, karena hasil nilai signifikansi (2-tailed) kinerja karyawan generasi Y kurang dari 0.05, ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Mileniall mengalami perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y, hal ini sejalan dengan penelitian Novia Sarittama, Teuku Norman (2017) terdapat pengaruh Kepemimpinan Generasi Y secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y.
4. Hasil uji beda (Paired sample t-test) Gaya Kepemimpinan Mileniall terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Mileniall memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi Z, karena hasil nilai signifikansi (2-tailed) kinerja karyawan generasi Z kurang dari 0.05, ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Mileniall mengalami perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, hal ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Dell Technologies (2018) dan Madden (2017) bahwa generasi Z sangat mementingkan interaksi antar manusia dan hubungan adalah hal yang sangat penting bagi mereka. Penemuan ini pula sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi internal mempunyai korelasi yang positif dengan kinerja karyawan (Levi & Slem, 1995; Lestari, 2015; Novitasari & Setiawan, 2015; Setyoningrum & Suminar, 2017).
5. berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square adalah 0,815, interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Mileniall Terhadap Kinerja Karyawan adalah 81,5% kemudian sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Diterimanya hipotesis ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut berasal dari rekapitulasi tanggapan responden atas Perbandingan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mileniall Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y Dan Z di Rumah Batik Komar Bandung, dimana skor untuk variabel Gaya Kepemimpinan Mileniall yang dihasilkan dalam penelitian ini menempati kategori “baik” dan untuk skor variabel Kinerja Karyawan menempati kategori “baik”. Hasil tersebut menunjukkan jika semakin baik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mileniall pada Rumah Batik Komar Bandung terpenuhi maka Kinerja Karyawan pada Rumah

Batik Komar Bandung akan semakin baik. Hal ini mendukung penelitian Humphreys (2002) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

6. Dengan memahami karakter generasi milenial ini, kepemimpinan yang muncul pun perlu menjadi bagian dari figur yang cocok dengan mereka. Penerjemahan tentang kepemimpinan milenial ini pun fleksibel dan belum ada definisi mutlak dari para pakar kepemimpinan.
7. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.
8. Selanjutnya penelitian dari Maryani (2011) dalam jurnalnya berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN.

Dari hasil penelitian mengenai “Perbandingan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mileniall Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y Dan Z di Rumah Batik Komar Bandung”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Gaya Kepemimpinan Mileniall Di Rumah Batik Komar Bandung berdasarkan hasil analisis deskriptif Gaya kepemimpinan Mileniall memiliki nilai sebesar 74,18% termasuk kategori baik berdasarkan hasil dari pengujian uji-t hitung tersebut diperoleh sebesar 15.299 untuk variabel gaya kepemimpinan millennial.
2. Tingkat Kinerja Karyawan Di Rumah Batik Komar Bandung berdasarkan hasil analisis deskriptif Gaya Kepemimpinan Mileniall memiliki nilai sebesar 72,57% termasuk kategori baik.
3. Berdasarkan hasil Uji beda paired sample T-test, nilai signifikansi dari kinerja karyawan generasi x, y dan z masing masing 0.000 ($p < 0.05$). Sehingga

hasil Gaya kepemimpinan Mileniall terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y Dan Z mengalami perubahan yang signifikan (berarti). Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Mileniall berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi X, Y Dan Z.

V. SARAN.

1. Untuk Gaya Kepemimpinan Mileniall diharapkan untuk menjadikan transparansi menjadi budaya utama organisasi atau perusahaan agar Rumah Batik Komar semakin membaik, lalu perlu ditingkatkannya peran pemimpin dalam memanfaatkan dan memaksimalkan talenta individu karyawannya agar penggunaan potensi dapat memaksimalkan kemajuan teknologi di bidang yang relevan dan membangun relasi dengan masyarakat atau multistakeholder agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Untuk kinerja karyawan generasi x perlu meningkatkan keberanian dalam mengambil keputusan agar adanya kontribusi karyawan terhadap perusahaan
3. Untuk kinerja karyawan generasi y diharapkan untuk meningkatkan kerapihan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang telah dikerjakan maksimal
4. Untuk kinerja karyawan generasi z perlu ditingkatkannya kemampuan dalam hal mengerjakan tugas agar dapat mengefektifitaskannya pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kusmana, N. P. (2018). KEPEMIMPINAN IDEAL PADA ERA GENERASI MILENIAL. JURNAL MANAJEMEN PEMERINTAHAN, 73-84.
- [2] Manheim, R. (1952). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [3] Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Howe, N. &. (2003). Millennials go to college. Washington, DC: American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers.
- [5] Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.