



NURDINNI TILOVA, S.Pd., M.M
VIDYA AMALIA RISMANTY, B.Ec., M.M



ETIKA KERJA DAN PERSEPSI PEGAWAI MILENIAL

Terhadap Gaya Kepemimpinan Di Lembaga Pemerintahan

ETIKA KERJA DAN PERSEPSI PEGAWAI MILENIAL

Terhadap Gaya Kepemimpinan Di Lembaga Pemerintahan

**NURDINNI TILOVA, S.Pd., M.M
VIDYA AMALIA RISMANTY, B.Ec., M.M**



**ETIKA KERJA DAN PERSEPSI PEGAWAI MILENIAL TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
DI LEMBAGA PEMERINTAHAN**

Tim Penulis:

Nurdinni Tilova & Vidya Amalia Rismanty

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masrurroh

ISBN:

978-623-5811-24-6

Cetakan Pertama:

Desember, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

KATA PENGANTAR

Segala Penganalisaan dan Syukur Akhirnya Penulis Mampu Menyelesaikan Penulisan Pengkajian Dosen Pemula Dengan Judul: Etika Kerja dan Persepsi Pegawai Milenial Terhadap Gaya Kepemimpinan di Lembaga Pemerintahan (Studi Pada Pegawai Pemerintah Kota Bogor).

Karya ilmiah ini merupakan salah satu tugas dosen guna mengemban Tri Darma Perguruan Tinggi. Semoga karya ilmiah ini akan bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi generasi muda harapan bangsa. Untuk itu kami ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua penulis Ibunda Zuidar Jiman dan Ayahanda Slamet Riadhyi Amnur, suami Wifqi Anggawidya serta Anak-anak Tercinta Mahira Mecca Medina, Malika Shakila Ereshva, Maryam Azka Dina yang selalu mendoakan penulis dan memberikan semangat untuk penulis.
2. Dr. (H.C) H. Darsono Drs. sebagai Ketua Yayasan Sasmita Jaya, Universitas Pamulang.
3. Dr. Dayat Hidayat, M.M., sebagai Rektor Universitas Pamulang.
4. Dr. Endang Ruhiyat, S.E., M.M., CHRA., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
5. Dr. Kasmad, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.
6. Dr. Ali Maddinsyah, S.E., MM, sebagai Ketua LPPM Universitas Pamulang.
7. Pimpinan dan Pegawai Dinas Pemuda dan olah raga, Kesehatan, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemkot Bogor, Jawa Barat.
8. Rekan Dosen Universitas Pamulang
9. Para Mahasiswa Universitas Pamulang

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pengkajian ini, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

September, 2021
Penulis

IKHTISAR

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Hasil analisis menegaskan bahwa (1). Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika Kerja sebesar; (2). Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika Kerja sebesar; (3) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika Kerja. Simpulan dari penelitian ini adalah penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh langsung terhadap Etika kerja karyawan milenial. Implikasinya adalah nilai-nilai yang terkandung di dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional terbukti mampu untuk meningkatkan Etika kerja karyawan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
IKHTISAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 GAMBARAN UMUM GAYA KEPEMIMPINAN	
GENERASI MILENIAL	1
A. Pendahuluan	1
B. Hasil Pengkajian Terdahulu	9
BAB 2 GAYA KEPEMIMPINAN	17
A. Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
C. Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	29
D. Gaya Kepemimpinan.....	32
E. Sifat-sifat Kepemimpinan	42
F. Ciri-ciri Kepemimpinan	44
BAB 3 GENERASI MILLENNIAL	47
A. Pengertian Generasi Millennial	47
B. Melek Digital	49
C. Konsumtif	49
D. Saving Untuk Sesuatu Yang Diimpikan	50
E. Knowledgeable	50
F. Digital Sebagai Media Komunikasi	51
G. Menjadi Entrepreneur Tanpa Persiapan	51
H. Mengutamakan Fasilitas dan Apresiasi di Dunia Kerja	51
I. Rise Of The Experiential	52
J. Radical Transparency	52
K. Fear Of Missing Out (FOMO)	52
BAB 4 ETIKA KERJA	55
A. Pengertian Etika	55
B. Pengertian Etika Kerja	56
C. Etika Secara Umum	57
D. Aspek-Aspek Etika Kerja	59
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	61

BAB 5 ANALISIS PENGKAJIAN GAYA KEPEMIMPINAN GENERASI MILENIAL	65
A. Analisa Gaya Kepemimpinan Generasi Milenial.....	65
B. Diskusi Gaya Kepemimpinan Generasi Milenial	87
BAB 6 SARAN PANDANG	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	97
PROFIL PENULIS	103



GAMBARAN UMUM GAYA KEPEMIMPINAN GENERASI MILENIAL

A. PENDAHULUAN

Generasi Y 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, instant messaging dan media sosial seperti facebook, instagram, whatsapp dan twitter dengan kata lain generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era internet booming (Lyons, 2004). Lebih lanjut (Lyons, 2004) mengungkapkan ciri – ciri dari generasi Y adalah: karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung di mana ia dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya, pola komunikasinya sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka



GAYA KEPEMIMPINAN

A. PENGERTIAN GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Kamus Oxford mencatat kata *Leader* (pemimpin) dalam bahasa Inggris muncul pada awal tahun 1300, sedangkan kata *leadership* (kepemimpinan) belum muncul sampai dengan tahun 1800. Namun secara struktural maupun fungsional kedua kata tersebut sulit untuk dipisahkan, karena pemimpin dan kepemimpinan saling berkaitan. Berdasarkan hal tersebut maka terdapat semacam rumusan mengenai kepemimpinan dan pemimpin dalam sebuah formula di mana



GENERASI MILENIAL

A. PENGERTIAN GENERASI MILLENNIAL

Salah satu fenomena penting proses globalisasi telah melahirkan generasi gadget, istilah yang digunakan untuk menandai munculnya generasi millennial. Generasi millennials adalah seseorang yang lahir pada rentang tahun 1980-2000. Tidak ada susunan secara khusus untuk mengelompokkan generasi millennials. Tapi, para pakar sosial telah melihat dari karakter secara umum para millennials yang lahir di tahun 1980-2000. (Marcom, 2018)

Menurut Jovi Adhiguna Hunter, yang merupakan *Content Creator* Youtube mengatakan bahwa, “Generasi Millennials merupakan generasi paling *moving forward* ke arah teknologi. *There’s nothing wrong with that*, karena seiring perkembangan zaman, tidak mungkin kita hanya berada di masa lalu. Namun yang harus diperhatikan, penggunaan teknologi digital seperti gadget dan media sosial harus dibatasi agar yang diterima oleh generasi millennials tetap dampak positifnya.”

A square graphic with a grey background and a white border. Inside, the word 'BAB' is written in white capital letters at the top, and a large white number '4' is centered below it.

BAB
4

ETIKA KERJA

A. PENGERTIAN ETIKA

Secara etimologis, kata etika berasal dari kata Yunani 'ethos'(tunggal) yang berarti adat, kebiasaan, watak, akhlak, sikap, perasaan dan cara berpikir. Bentuk jamaknya ta etha. Sebagai bentuk jamak dari ethos, ta etha berarti adat-kebiasaan atau pola pikir yang dianut oleh suatu kelompok orang yang disebut masyarakat atau pola tindakan yang dijunjung tinggi dan dipertahankan oleh masyarakat tersebut. Bentuk jamak inilah yang menjadi acuan dengannya istilah etika yang dipakai dalam sejarah peradaban manusia hingga saat ini tercipta.

Etika adalah ta etha atau adat-kebiasaan yang baik yang dipertahankan, dijunjung tinggi dan diwariskan secara turun-temurun. Yosephus (2010:3). Selain etika, kita juga harus dapat mengetahui apa itu etiket, agar tidak terjadi salah pengertian dari istilah dan etiket disamakan artinya. Namun etika dan etiket mempunyai pengertian yang



ANALISIS PENGAJIAN GAYA KEPEMIMPINAN GENERASI MILENIAL

A. ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN GENERASI MILENIAL

1. Deskripsi Karakteristik Data Responden

Sebelum disajikan data pengkajian terlebih dahulu dideskripsikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Populasi dalam pengkajian ini adalah seluruh Pegawai Milenial di 15 dinas pemerintah kota Bogor. Sampel dalam pengkajian ini adalah pegawai generasi milenial yaitu pegawai yang lahir pada atau setelah tahun 1980-an dan tersebar di tiga Dinas Pemerintahan Kota Bogor yaitu sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel dalam pengkajian ini ditentukan dengan teknik *Cluster Random Sampling*. Pengambilan sampel dengan cara klaster (*Cluster Random Sampling*) adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar dalam Hasanah dan Hidayati, 2017).



SARAN PANDANG

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teori dan analisa pengkajian pada buku ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Etika Kerja, berdasarkan dari hasil penganalisaan parsial t terjawab bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Etika Kerja pada Pegawai milenial pemerintah kota Bogor.
2. Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Etika Kerja, berdasarkan dari hasil penganalisaan parsial t terjawab bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Etika Kerja pada Pegawai milenial pemerintah kota Bogor.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Etika Kerja, berdasarkan dari hasil penganalisaan Simultan F terjawab bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan Transaksional

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 178-187.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The leadership quarterly*, 14(3), 261-295.
- Asmoko, H. (2015). Korelasi Opini Audit BPK atas LKKL dengan Hasil Evaluasi Lakip K/L. L, Balai Diklat Kepemimpinan, BPPK Kementerian Keuangan, Jakarta.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.
- Axten, C. (2015). Millennials at work: The advice of great leaders. Defense acquisition univ ft belvoir VA.
- Aziz, K. A., Rahman, R. H. A., Yusof, H. M., & Yunus, W. M. A. W. M. (2018). A review on generational differences and work-related attitude. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 346-360.

- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38-47.
- Bass, B. M. 1990. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press. New York.
- Desler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Goodwin, V. L., Wofford, J. C., & Whittington, J. L. (2001). A theoretical and empirical extension to the transformational leadership construct. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(7), 759-774.
- Guritno, B. (2005). Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*, 1(1), 63-74.
- Hasanah, F. A., & Hidayati, F. (2017). Hubungan antara Self-Compassion dengan Alienasi pada Remaja (Sebuah Studi Korelasi pada Siswa SMK Negeri 1 Majalengka). *Empati*, 5(4), 750-756.
- Herbeth Siagian, G. (2020). Gaya Kepemimpinan Organisasi pada Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) di STTI-STIENI Jakarta. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 497-509. doi:10.30862/cm-bj.v3i1.67.
- Hemsworth, D., Muterera, J., & Baregheh, A. (2013). Examining Bass's transformational leadership in public sector executives: A

- psychometric properties review. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 29(3), 853-862.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501-529.
- Imam, G. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan UNDIP. Semarang.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang m
- Khuntia, R., & Suar, D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. *Journal of business ethics*, 49(1), 13-26.
- Krishnan, V. R. (2005). Transformational leadership and outcomes: Role of relationship duration. *Leadership & Organization Development Journal*.
- alang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Kuron, L. K., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personnel Review*.
- Luthans, F., Norman, S., & Hughes, L. (2006). Authentic leadership. *Inspiring leaders*, 5, 84-104.
- MarComm, M. (2018). Millenials. *Jakarta: Fantasioous x Lovable*.

- Nawawi, H. (2003). Kepemimpinan mengefektifkan organisasi.
- Nguni, S. C. (2005). Transformational leadership in Tanzanian education: a study of the effects of transformational leadership on teachers' job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviour in Tanzanian primary and secondary schools. [Sl: sn].
- Onibala, T. (2017). Karakteristik Karyawan Generasi Langgas Menurut Pandangan Para Pimpinan. In *Conference on Management and Behavioral Studies* (Vol. 318).
- Oxford Advance Lerner's Dictionary of current English, 2000, sixth edition, Oxford University Press, England.*
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18).
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior UK*: Pearson.
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Engagement with Work Ethic (Hard Work) as A Moderating Variable: Case Study on Millennial Generation Employees at PT X. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 11(01), 46-54.

- Silaya, M. A. (2017). Perbedaan Persepsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Tipe Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional (Studi pada PT Indofood Sukses Makmur Semarang). *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 2(2), 149-158.
- Wibowo, D., & Mardiana, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Layanan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 120-130.
- Yanti, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Politala P-ISSN*, 2715, 4610.
- Zabel, K. L., Biermeier-Hanson, B. B., Baltes, B. B., Early, B. J., & Shepard, A. (2017). Generational differences in work ethic: Fact or fiction?. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 301-315.
- Zulkarnain, W. (2013). *Dinamika Kelompok: Latihan Kepimpinan Pendidikan*.

PROFIL PENULIS

Nurdinni Tilova, S.Pd, M.M.



Penulis lahir di Jakarta, 28 Juni 1987, merupakan putri kedua dari dua bersaudara dari ayah H. Slamet Riadhy Amnur dan Ibu Dra. Hj. Zuidar Jiman. Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di Sekolah Dasar Negeri Rama I Tangerang 2000, SMP

Pondok Pesantren Daar El- Qolam Balaraja Tahun 2003, SMA Pondok Pesantren Daar El-Qolam Balaraja Tahun 2006, Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah Jakarta 2010 , dan Lulus Magister Manajemen di Universitas Pamulang (Unpam) pada Prodi Manajemen Tahun 2017 Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia. Pada Tahun 2010, mengawali karir dengan Mengajar di bimbingan belajar Ganesha Operasion sebagai guru bahasa Inggris. Tahun 2011, bekerja di SMK Islamiyah Ciputat, dan English First Pondok Indah sebagai guru Bahasa Inggris dan pada tahun 2017 sampai sekarang penulis memulai karir sebagai dosen tetap di Universitas Pamulang Prodi Manajemen. Selain itu, penulis juga aktif sebagai pelatih di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Universitas Pamulang untuk skema Administrasi Asisten sejak tahun 2019 dan Lembaga Bahasa (LB) Universitas Pamulang sebagai pelatih dan pengawas TOEFL serta aktif sebagai editor jurnal Kreatif Prodi Manajemen hingga saat ini. Beberapa pengalaman organisasi penulis yaitu menjadi anggota Asosiasi Dosen

Indonesia sejak tahun 2019, anggota dan pengurus UKM Fotografi Kalacitra UIN Tahun 2010, Anggota Club Teather El-Na'ma. Pengalaman dalam menulis buku, yaitu buku Bunga Rampai : Covid 19 & New Norma (L), Buku Manajemen Sumberdaya Manusia : Manusia, Data & Analisis. Pada saat ini, Sebagai Ibu dari tiga orang putri Penulis terus berusaha mewujudkan mimpi untuk berkontribusi dalam dunia pendidikan. **Email Penulis:** dosen02216@unpam.ac.id

Vidya Amalia Rismanty, B.Ec., M.M.



Penulis Lahir di Jakarta, 2 Desember 1987, merupakan putri pertama dari tiga bersaudara dari ayah Drs. H. Rachman Suhendar, M.M. dan Ibu Hj. Risyanti Wardah, M.M. Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di Madrasah Pembangunan UIN Ciputat Tahun 2000, SMP Al Azhar BSD Tahun 2003,

SMA Al Azhar BSD Tahun 2006, Bachelor of Economics di International Islamic University Malaysia (IIUM) pada Prodi Economic and Management Sciences tahun 2011 Konsentrasi Ekonomi Syariah, dan Lulus Magister Manajemen di Universitas Pamulang (Unpam) pada Prodi Manajemen Tahun 2017 Konsentrasi Manajemen Keuangan. Pada Tahun 2010, mengawali karir dengan magang di The Habibie Centre (THC) Jakarta sebagai reviewer. Tahun 2011, bekerja di Bank Muamalat Indonesia (BMI) bagian Compliance Division dan pada tahun 2017 sampai sekarang penulis memulai karir sebagai dosen tetap di Universitas Pamulang Prodi Manajemen. Selain itu, penulis juga aktif

sebagai Asesor Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Universitas Pamulang sejak tahun 2019. Beberapa pengalaman organisasi penulis yaitu menjadi anggota Asosiasi Dosen Indonesia sejak tahun 2019, Member Entrepreneurhip Club IIUM Tahun 2010, Ketua Komunikasi pada Economics Society IIUM Tahun 2009, Bendahara Persatuan Pelajar Indonesia (PPI) IIUM Tahun 2008, dan Sekretaris OSIS SMA Al Azhar BSD Tahun 2004. Pada saat ini, penulis aktif dalam menulis beberapa artikel, jurnal, dan melakukan penelitian. Email Penulis: vidya.rismanty@gmail.com

ETIKA KERJA DAN PERSEPSI PEGAWAI MILENIAL

Terhadap Gaya Kepemimpinan Di Lembaga Pemerintahan

Generasi milenial atau Generasi Y merupakan salah satu generasi yang saat ini aktif dalam dunia kerja. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Karakteristik generasi milenial yang kreatif menjadi faktor selektifnya mereka dalam memilih pekerjaan. Kreativitas ini erat dengan penggunaan teknologi oleh generasi milenial. Oleh karena itu, generasi milenial akan memilih pekerjaan yang menarik, memperoleh hasil yang baik atau memiliki peluang pengembangan karir. Penelitian mengenai karakteristik karyawan generasi langgas / milenial menurut pandangan para pimpinan sebelumnya telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti, dengan hasil yang mendapati bahwa generasi ini kurang menganggap bahwa pekerjaan itu sesuatu yang besar, sehingga mereka cenderung tidak fokus pada pekerjaannya. Untuk itu peran pemimpin sangat penting untuk menjadi sosok panutan yang bisa mengarahkan generasi ini menjadi fokus dan lebih produktif.

Menurut Hartanto (2009:512) gaya kepemimpinan sebagai suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai. Menurut Muliando (2006:43) salah satu gaya kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi/perusahaan dalam dunia yang makin kompetitif.

Oleh karna itu, buku ini akan mencoba untuk mengumpulkan perspektif generasi milenial berdasarkan hasil penelitian tentang perspektif generasi milenial tentang gaya kepemimpinan yang dialami di tempat kerja terhadap etika kerja meraka guna memberikan evaluasi yang lebih seimbang terhadap angkatan kerja generasi milenial dan meningkatkan pemahaman para pemimpin dalam menangani pegawai generasi milenial di tempat kerja sehingga dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai yang akan berdampak pada etika kerja pegawai yang positif dan mempersiapkan generasi milenial untuk memimpin dimasa akan datang.