



Karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial

Ahmad Mukhtar B.

Institut Lamadukkeleng Sengkang

Email: Ahmadmuktamarku1221@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

15 Desember 2023

Disetujui :

5 Januari 2024

Dipublikasikan :

30 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini mendeskripsikan karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. Bertujuan mengulas tentang teori kepemimpinan dan tipe kepemimpinan, karakter Generasi Milenial, serta karakter kepemimpinan ideal pada era Genrasi Milenial. Penelitian ini adalah studi kepustakaan dalam bentuk pengumpulan data melalui referensi teoritis yang relevan dengan karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. Referensi teoritis dihimpun melalui jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian atau buku dan publikasi ilmiah lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Aspek yang diidentifikasi dari literatur yaitu karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. Setelah data terkumpul dilakukan analisis kualitatif melalui pandangan dan pendapat para ahli kemudian dideskripsikan dalam bentuk narasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan pada era milenial memiliki pendekatan yang khas karena digitalisasi yang merambah dunia kerja tidak memungkinkan bagi pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Pemimpin pada era milenial perlu mengaplikasikan karakter kepemimpinan yang ideal pada era generasi milenial, yaitu pemimpin berkemampuan digital yang handal, pembangun hubungan harmoni dan ideal, demikian juga sebagai pemimpin yang selalu memberi tantangan, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan. Menyesuaikan dengan pola dan gaya hidup generasi milenial yang suka serba cepat dan instan serta cepat mengadaptasikan diri, maka seorang pemimpin ideal pada era milenial adalah pemimpin yang lincah dan cepat beradaptasi.

Kata kunci: kepemimpinan ideal, karakter kepemimpinan, generasi milenial, karakter kepemimpinan ide

ABSTRACT

This study describes the ideal leadership character in the millennial generation era. Aims to review leadership theory and leadership types, the character of the Millennial Generation, and the ideal leadership character in the Millennial Generation era. This research is a literature study in the form of data collection through theoretical references that are relevant to the ideal leadership character in the millennial generation era. Theoretical references are collected through journals, scientific articles, research reports or books and other scientific publications related to the research topic. The aspect identified from the literature is the ideal leadership character in the millennial generation era. After the data is collected, a qualitative analysis is carried out through the views and opinions of experts and then described in the form of a narrative. The results of this study indicate that leadership in the millennial era has a unique approach because digitalization that has penetrated the world of work does not allow leaders to act conventionally. Leaders in the millennial era need to apply ideal leadership characters in the millennial generation era, namely reliable digital capable leaders, harmonious and ideal relationship builders, as well as leaders who always provide challenges, and encourage collaboration to increase motivation and satisfaction. Adapting to the patterns and lifestyles of the millennial generation who like to be fast and instant and adapt quickly, an ideal leader in the millennial era is a leader who is agile and adapts quickly.

Keywords: Ideal Leadership, Leadership Character, Millennial Generation, Millennial Generation Character



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Derap perubahan berkembang cepat di semua lini kehidupan. Perkembangan tersebut ditandai dengan kemajuan teknologi bidang informasi yang bergerak cepat tanpa kendala yang berarti. Laju informasi dan pengetahuan berubah dalam hitungan detik. Mulai dari proses produksi informasi, penyebaran berita, tren teknologi hingga berbagai produk mutakhir terjadi sangat cepat.

Indonesia sebagai negara yang diakui dunia internasional dengan tingkat perkembangan yang cukup pesat khususnya di bidang teknologi mengalami banyak tantangan. Membangun pola pikir masyarakat, merupakan salah satu tantangan dalam proses pembangunannya. Untuk proses besar tersebut melibatkan perubahan model kepemimpinan, di mana model kepemimpinan lama harus segera dikoreksi dan dikembangkan. Generasi muda Indonesia yang tumbuh begitu cepat pada era ini, membutuhkan model kepemimpinan yang menyesuaikan dengan ritme dan polanya (Peramesti & Kusmana, 2018).

Setiap era memiliki generasi sendiri. Setiap generasi memiliki gaya hidup dan karakternya sendiri (Shrivastava, dkk., 2017). Masing-masing menjadi ciri khas alamiah. Teknologi memiliki peranan penting dalam mewarnai bahkan mengubah sudut pandang sebuah generasi. Perubahan tersebut adalah keniscayaan yang tak terhindarkan. Menjamurnya berbagai bisnis online seperti jual beli online atau ojek online serta penggunaan handphone merupakan contoh kecil bagaimana teknologi menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan generasi milenial yang dibicarakan dalam artikel ini (Mustomi & Reptiningsih, 2020).

Fenomena pop culture serta maraknya budaya global mempengaruhi perubahan gaya hidup dan pola pikir generasi milenial, di mana teknologi menjadi penyumbang utama bagi percepatan perubahan tersebut. Kemajuan pola pikir ditunjang oleh media sosial berpengaruh pula pada generasi milenial dalam menentukan sosok pemimpinnya (Wahana, 2015).

Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi milenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Tidak saja karena mereka dipandang sebagai generasi yang penuh dengan kemajuan khususnya di bidang teknologi, namun mereka juga sering digambarkan dengan stigma negatif, seperti “kaum milenial adalah orang yang egois”, “generasi milenial adalah anak-anak yang tidak mau bersusah payah”, ada juga yang bilang bahwa “anak milenial tidak bisa hidup dalam tekanan”, dan beberapa stigma negatif lainnya (Studilmu, 2022).

Stigma-stigma negatif tersebut tidak jarang membuat para pemimpin menjadi takut jika harus memimpin generasi milenial. Namun demikian, pemimpin harus menghadapi kenyataan bahwa generasi milenial sudah mulai memasuki dunia kerja dan populasinya semakin bertambah banyak. Oleh karena itu, kajian ini berusaha menjelaskan karakter kepemimpinan, siapa generasi milenial, serta pemimpin idel pada era generasi milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi kepustakaan dalam bentuk pengumpulan data melalui referensi teoritis yang relevan dengan karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. Referensi teoritis dihimpun melalui jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian atau buku dan publikasi ilmiah lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Aspek yang diidentifikasi dari literatur yaitu karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. Setelah data terkumpul dilakukan analisis kualitatif melalui pandangan dan pendapat para ahli kemudian dideskripsikan dalam bentuk narasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahun kelahiran 1980-an memegang peranan penting, karena generasi yang lahir pada era tersebut kini sudah memasuki usia produktif mereka. Dalam usianya rata-rata ke 30-an tahun, saat ini generasi inilah yang menggerakkan dunia kerja. Kreativitas dan inovasi sebagai kompetensi utama mereka sangat mempengaruhi pasar dan industri global. Mereka yang lahir pada era 1980-an biasa disebut dengan generasi milenial.

Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Dengan berdasar pada generasi milenial seperti digambarkan di atas, maka gaya kepemimpinan yang dibangun pun perlu beradaptasi dengan pola pikir dan gaya hidup milenial.

Berdasarkan literatur dari artikel Hitss.com, diketahui ada beberapa macam karakteristik dari generasi milenial yaitu: 1) milenial lebih percaya user generated content (UGC) daripada informasi

searah, 2) milenial lebih memilih ponsel dibanding TV, 3) milenial wajib punya media sosial, 4) milenial kurang suka membaca secara konvensional, 5) milenial cenderung tidak loyal namun bekerja efektif, 6) milenial cenderung melakukan transaksi secara cashless, 7) milenial lebih tahu teknologi dibanding orang tua mereka, 8) milenial memanfaatkan teknologi dan informasi, 9) milenial cenderung lebih malas dan konsumtif, dan lain-lain (Hidayatullah, dkk., 2018 : 241).

Senada dengan pandangan di atas, berikut ini diketengahkan karakteristik generasi milenial yang secara umum ditemukan pada generasi milenial :

1. Melek teknologi

Melek teknologi adalah ciri-ciri generasi milenial yang paling jelas terlihat pada generasi milenial. Mereka lahir di saat teknologi sudah berkembang. Pertumbuhan dan perkembangan mereka seiring dengan kemajuan teknologi. Setiap ada perubahan terbaru dibidang teknologi, generasi inilah menjadi yang pertama untuk mengetahuinya (Arviana, 2021).

Generasi milenial memiliki kemampuan mengakses teknologi informasi yang lebih baik dari generasi sebelumnya. Merekalah yang mengajari orang tuanya untuk menggunakan teknologi terbaru. 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. Tidak heran jika Wijayanti (2021) mengidentifikasi kehidupan Generasi Milenial dengan '*No Gadget No Life*' yang menggambarkan bahwa teknologi dan internet sudah melekat erat pada kehidupan mereka. Kemudahan-kemudahan yang ditawarkan, ditambah dengan akses internet tak terbatas membuat para milenial betah berselancar dengan gadgetnya.

2. Memiliki Keberanian dalam Berinovasi

Generasi Milenial memiliki keberanian dalam berinovasi. Mereka termotivasi untuk menciptakan hal-hal baru, seperti startup atau merintis usaha dan bisnis baru. Karena itu merupakan bagian dari tantangan yang membuat adrenalin mereka mengalir (Peramesti & Kusmana, 2018 : 78).

Menurut Kane (2019) dalam *The Balance Careers*, milenial adalah generasi yang *achievement-oriented* atau berorientasi pada pencapaian. Generasi milenial dididik oleh orang tuanya untuk menjadi lebih baik dari mereka dan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, generasi milenial tumbuh dengan karakteristik percaya diri, ambisius, dan ingin lebih daripada orang lain. Generasi milenial ingin segala usahanya membuahkan hasil yang maksimal. Begitu pula di tempat kerja. Generasi milenial cenderung berani dan memiliki target pencapaian yang jelas dalam pekerjaannya.

3. Menyukai Sesuatu yang Serba Cepat dan Instan

Perkembangan teknologi telah mempengaruhi para millennial untuk mendapatkan hal yang diinginkan tanpa menunggu lama. Mobilitas yang padat semakin membuat mereka memilih yang serba instan dan tak merepotkan (Wijayanti, 2021). Generasi Milenial dianggap sebagai generasi yang mudah beradaptasi terhadap banyak hal. Mereka melihat segala sesuatu dengan mudah atau berubah secara cepat, salah satunya dalam hal teknologi. Dengan kemampuan adaptasi terhadap setiap perubahan dengan cepat sehingga generasi milenial tumbuh dengan karakter yang serba cepat dan instan (Arviana, 2021). Mungkin ciri ini bisa dipersepsikan secara positif. Namun dibalik itu, generasi milenial 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 (Peramesti & Kusmana, 2018 : 78).

4. Mudah Bosan

Kebiasaan generasi milenial yang sering mencoba hal baru membawa mereka menjadi generasi yang mudah bosan. Generasi milenial senang membuka diri pada hal-hal baru. Kemudahan mengakses internet, memberikan peluang bagi Generasi Milenial untuk mengetahui hal-hal baru. Namun, ketika dihadapkan oleh hal yang sama untuk waktu yang lama, generasi milenial akan mudah bosan. Hal ini juga terlihat di dunia kerja. Generasi milenial cenderung lebih suka berpindah-pindah tempat kerja dibandingkan generasi sebelumnya (Wijayanti, 2021; Arviana, 2021)

Mewujudkan Kepemimpinan Ideal pada Era Genearasi Ideal

Praktek kepemimpinan berkembang mengikuti perkembangan zaman. Kepemimpinan pada era milenial memiliki pendekatan yang khas karena digitalisasi yang merambah dunia kerja tidak lagi

memungkinkan pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Pemimpin yang tampil perlu memahami perkembangan ini, dan merupakan figur yang sesuai dengan era ini.

Di bawah ini terdapat 5 (lima) karakter kepemimpinan yang dibutuhkan pada era generasi milenial sebagai berikut.

1. Menjadi Seorang berkemampuan Digital yang Handal (Digital Skill)

Era milenial erat kaitannya dengan teknologi digital. Oleh karena itu menjadi pemimpin di era Milenial, perlu untuk terus mengembangkan ketrampilannya dan melekat teknologi mengikuti teknologi terupdate yang dapat diterapkan di pekerjaannya. Dengan digital skill yang mumpuni, pemimpin akan merasakan manfaatnya.

Dengan semakin banyaknya pengguna smartphone pada era Milenial, maka akses komunikasi antar individu pun sudah tidak bersekat lagi. Ruang pertemuan fisik beralih ke ruang pertemuan digital. Pemimpin pada era ini harus bisa memanfaatkan kemajuan teknologi ini untuk menghadirkan proses kerja yang efisien dan efektif di lingkungan kerjanya. Undangan rapat via WA mengganti surat undangan tertulis dan undangan lewat email ataupun Telegram.

Jika seorang pemimpin tidak berupaya mendigitalisasi pekerjaannya pada era saat ini, maka dia akan dianggap tidak adaptif terhadap perkembangan. Padahal kecanggihan teknologi memberikan peluang dan kemudahan dalam bekerja, yang bisa dilakukan di mana dan kapan saja. Dapat disaksikan di berbagai tempat banyak sekali ditemukan coffeeshop yang berfungsi sebagai co-working space, dengan pengunjung utamanya adalah para milenial.

2. Menjadi Seorang Pembangun Hubungan (Connector)

Pemimpin di era milenial perlu menginvestasikan waktu dalam membangun hubungan. Milenial merupakan generasi kerja yang lebih terbuka dalam berkomunikasi dan berinteraksi serta memiliki tujuan mencari berbagai pengalaman ketika bekerja. Menyikapi hal ini, pemimpin perlu membangun hubungan dengan mengadakan pertemuan baik secara tatap muka atau via media online yang kini kerap digunakan Milenial untuk berinteraksi. Jika Anda bekerja dalam satu tim dengan mayoritas adalah generasi Milenial, Anda perlu lebih sering memberikan umpan balik, kesempatan bertanya bagi para Milenial, dan bahkan meminta masukan dari mereka. Mereka akan sangat menghargai dan termotivasi jika diberikan kesempatan untuk berbicara, berekspresi dan diakomodasi ide-idenya. Pemimpin bisa melakukannya dalam suasana formal maupun informal. Pemimpin juga bisa membangun hubungan misalnya diluar jam kerja. Milenial sangat menghargai ketebukaan informasi dan adanya interaksi dua arah. Milenial juga haus akan ilmu pengetahuan, pengembangan diri dan menyukai untuk berbagi pengalaman.

3. Menjadi Seorang Pemberi Tantangan (Challenger)

Ketika kepemimpinan telah mengetahui dengan jelas kelebihan dan area pengembangan yang dibutuhkan, maka ia perlu menetapkan tujuan yang jelas, serta mendefinisikan ruang lingkup yang menjadi tanggung jawab anak buah Milenialnya. Ini bertujuan agar mereka dapat memahami dengan baik apa yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dengan begitu, anak buah Milenial menggunakan kekuatan dan kelebihan yang dimiliki untuk berkontribusi di dalam pekerjaannya, serta apa yang mereka kerjakan tidak keluar dari tanggung jawabnya.

Selain itu, kita juga perlu mendorong semangat para milenial untuk terus bereksplorasi. Misalnya, memikirkan ide-ide yang cemerlang, berusaha untuk terus berinovasi, berpikir kritis. Bahkan pemimpin dapat memberinya tantangan-tantangan yang bertahap, misalnya dalam proyek yang berjenjang untuk terus mengembangkan kekuatannya.

Berkaitan dengan hal di atas, seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil sebuah langkah atau keputusan penting yang bertentangan dengan kebiasaan lama. Ini adalah tantangan bagi para pemimpin milenial dalam mengubah kondisi tersebut dan menanamkan nilai bahwa berbeda itu boleh asalkan dengan perencanaan dan tujuan yang jelas.

4. Menjadi Seorang yang Mendorong Kolaborasi untuk Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan.

Generasi milenial memiliki kemampuan yang sangat baik serta keterampilan yang canggih, terutama dalam menggunakan teknologi. Nilai positif ini perlu digunakan oleh para pemimpin yang baik dalam membimbing karyawan milenial untuk saling berkolaborasi dan membentuk kesatuan

anggota tim yang kuat, yang saling memotivasi satu sama lain. Sehingga, generasi milenial dapat mencapai kepuasan kerja. Kolaborasi yang kuat akan membantu para generasi milenial untuk mendapatkan self-fulfilment dalam setiap pekerjaan yang mereka berikan.

5. Menjadi Seorang yang Lincah dan Cepat Beradaptasi

Salah satu karakter Generasi Milenial adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap berbagai perkembangan teknologi, serta menyukai sesuatu yang serba cepat dan instan. Oleh karena itu seorang pemimpin yang *agile* adalah ciri pemimpin yang memungkinkan untuk menyesuaikan dengan pola dan ritme tersebut. Pemimpin yang *agile* dapat digambarkan sebagai pemimpin yang cerdas melihat peluang, cepat dalam beradaptasi, dan lincah dalam memfasilitasi perubahan. Pemimpin yang *agile* adalah pemimpin yang *open minded* dan memiliki *ambiguity acceptance*, yakni bersedia menerima ketidakjelasan. Pemimpin yang *agile* mampu mengajak organisasinya untuk dengan cepat mengakomodasi perubahan. *Agile* (lincah) adalah di mana pemimpin cepat dan tanggap dalam menghadapi masalah yang terjadi.

KESIMPULAN

Derap perubahan berkembang cepat di semua lini kehidupan, tidak terkecuali aspek kepemimpinan. Pada era generasi milenial saat ini pergolakan dan tantangan untuk memiliki pemimpin yang sesuai dengan era saat ini tidak kecil. Sebab, pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya.

Oleh karena itu, tipe kepemimpinan yang dibangun perlu beradaptasi dengan ritme, pola pikir dan gaya hidup generasi milenial, karena generasi inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, serta memengaruhi pasar dan industri global.

Kepemimpinan pada era milenial memiliki pendekatan yang khas karena digitalisasi yang merambah dunia kerja tidak memungkinkan lagi bagi pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Oleh karena pemimpin di era milenial perlu mengaplikasikan karakter kepemimpinan yang ideal pada era generasi milenial, yaitu pemimpin berkemampuan digital yang handal, pembangun hubungan harmoni dan ideal, demikian juga sebagai pemimpin yang selalu memberi tantangan, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan. Menyesuaikan dengan pola dan gaya hidup generasi milenial yang suka serba cepat dan instan serta cepat mengadaptasikan diri, maka seorang pemimpin ideal pada era milenial adalah pemimpin yang lincah dan cepat beradaptasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of a Leader pada Era Generasi Milenial. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 2(2), 114-127. <http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151>
- Arifin, A. (2021). Karakter Kepemimpinan Cendekia pada Generasi Milenial. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 1-15. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v10i1.750>
- Arviana, G.N. (2021). Pahami 7 Karakteristik Generasi Milenial yang Unik. 25 Juli 2021. Dari <https://glints.com/id/lowongan/karakteristik-generasi-milenial/#.YwBjv3ZBw2w>
- Bencsik, A., & Machova, R. 2016. Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management. In ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016 (p.42). Academic Conferences and publishing limited.
- Bustari dkk. (2019). Kepemimpinan Transformatif Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 7(2), 121–132. <https://doi.org/10.24239/pdg.vol7.iss2.23>
- Efendi, Nur, 2014, *Membangun Sekolah Yang Efektif dan Unggulan*, Lingkar Media, Yogyakarta
- Harrison, A. E. (2017). Exploring Millennial Leadership Development: An Evidence Assessment of Information Communication Technology and Reverse Mentoring Competencies. *Case Studies in Business and Management*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.5296/csbn.v4i1.10615>

- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 240-249. doi:<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Hasibuan, N. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Howe, N., & Strauss, W. 1991. *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Vintage.
- Jannah, A. M., Arni, I. H., Fatwa, B., Hanifah, H., & Akhmad, F. (2021). Karakteristik Kepemimpinan dalam Pendidikan di Indonesia. *ALSYS*, 1(1), 138-150. <https://doi.org/10.36088/alsys.v1i1.30>
- Kane, S. (2019). Karakteristik Umum Profesional Milenial. 28 Mei 2019. dari Karakteristik Umum Profesional Milenial (thebalancecareers.com)
- Kurniawan DP, Mohd., 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang, *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1*, April 2018 : 33-48. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Long, S. (2017). Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees. *ProQuest Dissertations and Theses*, 171. Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=5332&context=dissertations>
- Mannheim, K. (1952). *The Problem of Generations. Essays on the Sociology of Knowledge*. Amherst, MA: HRD Press.
- Muktamar B., A (2019) Kepemimpinan K.H.M. Yunus Martan dalam Mengembangkan Pesantren As'adiyah (1961-1986). Disertasi. PPs Universitas Muslim Indonesia Makassar
- Muktamar B, A. (2022). Kepemimpinan Dosen Dalam Membangun Karakter Mahasiswa. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(Special Issue 2), 657– 668. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/2180>
- Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Generasi Millenial. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 189-199. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.225>
- Peramesti, N., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(1), 73-84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- Putra, Y.S., Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. Among Makarti Vol.9 No.18, Desember 2016. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Rivai, Veithzal, 2013, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rozalita AR, Novi, Subandi, A. (2022). *The Effect of School Principal Leadership and School Climate on Teacher Performance*, JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 7 Issue 2 (2022) Page 411-421. <http://dx.doi.org/10.31851/jmksp.v7i2.7572>
- Shrivastava, P., Ikonen, M., & Savolainen, T. (2017). Trust, Leadership Style and Generational Differences at Work – A Qualitative Study of a Three-Generation Workforce from Two Countries. *Work ... NJB*, 66(4), 257–277.
- Siagiang, Sondang P, 2010, *Teori dan Peraktek Kepemimpinan*, Cet VI, Rineka Cipta, Jakarta
- Studilmu (2022) Pemimpin yang Baik untuk Generasi Milenial dari <https://www.studilmu.com/blogs/details/pemimpin-yang-baik-untuk-generasi-milenial>.
- Suryana, Yaya, Heri Khoiruddin, Thia Oktapiani, 2021, Gaya Kepemimpinan Kharismatik dalam Pengembangan Pondok Pesantren, ISEMA, *Jurnal Islamic Education Manajemen* 6 (2) : 199-210. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.6322>

- Wahana, H. D. (2015). Pengaruh Nilai-nilai Budaya Generasi Millennial dan Budaya Sekolah Terhadap Ketahanan Individu (Studi Di SMA Negeri 39 Cijantung, Jakarta). *Jurnal Ketahanan Nasional*, 21(1), 14–22. <https://doi.org/10.22146/jkn.6890>
- Wacaksono, P., Teori Kepemimpinan dan Cara Leader Mengaplikasikannya dari <https://www.qubisa.com/article/teori-kepemimpinan> 15 Maret 2021
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045-1061. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- Wijayanti, S. (2021). 10 Ciri Dasar Generasi Millennial, Kamu Termasuk Gak Nih?. dari <https://www.idntimes.com/life/inspiration/sinta-wijayanti-d/10-ciri-dasar-generasi-millennial-c1c2?page=all>
- Zamroji, M. (2020). The Nature Of Leadership. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 1(2), 46-57. <https://doi.org/10.37812/zahra.v1i2.121>