

Principal's Leadership Style for The Mileneal Generation, Five Leadership Theories

Muh. Saidil Ikhwan
Ikhwansaidil@gmail.com
Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak: Kepemimpinan sangat dibutuhkan bagi generasi milenial dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah harus dituntut untuk memahami tentang kepemimpinan bagi generasi milenial pada masa kini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cocok untuk memimpin sekolah dalam menghadapi guru milenial. Penelitian ini merupakan kajian pustaka secara sistematis dengan menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis). Langkah dalam menggunakan metode ini adalah mendefinisikan kriteria kelayakan, menentukan sumber informasi, pemilihan data, pengumpulan data, dan pengambilan data. Jumlah referensi pada penelitian ini adalah sebanyak 34 artikel penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat 5 teori tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cocok bagi generasi milenial yaitu gaya kepemimpinan demokratis, transformational, laissez-faire, situasional, dan partisipatif. Kelebihan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang ditawarkan itu merupakan gaya kepemimpinan yang sangat sederhana dan dapat di aplikasikan oleh khlayak umum khususnya kepala sekolah baik itu yang negeri maupun swasta.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kepala Sekolah, Generasi Milenial.

Abstract: Leadership is really needed for the millennial generation to achieve the expected goals. School principals must be required to understand leadership for today's millennial generation. This research aims to identify the leadership style of school principals that is suitable for leading schools in dealing with millennial teachers. This research is a systematic literature review using the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis) method. The steps in using this method are defining eligibility criteria, determining information sources, data selection, data collection, and data retrieval. The number of references in this research is 34 research articles. The results of this research are that there are 5 theories about school principal leadership styles that are suitable for the millennial generation, namely democratic, transformational, laissez-faire, situational and participatory leadership styles. The advantage of this research is that the leadership style offered is a very simple leadership style and can be applied by the general public, especially school principals, both public and private.

Keywords: Leadership style, School principals, Millennial generation.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan menjadi objek penting dalam penerapan dalam sistem organisasi. Berbagai macam teori tentang kepemimpinan telah muncul seiring perubahan dan perkembangan zaman. Organisasi merupakan suatu elemen yang sangat diperlukan dalam kehidupan manusia. Sekelompok orang dalam organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk mewujudkan tujuan yang efisien dan efektif (Deshwal & Ashraf Ali, 2020). Dalam satuan pendidikan orang yang paling berperan dalam keberlangsungan sistem organisasi adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah menjadi pilar utama dalam memimpin organisasinya, Karena kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengatur, mengarahkan, dan mendorong seluruh unsur-unsur pada kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi bersama. (Nasution & Ichsan, 2020). Sedangkan menurut Lumban Gaol (2017) mengemukakan pendapatnya bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan meningkatkan dan mengembangkan sekolah untuk selanjutnya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu baik atau tidak nya suatu organisasi dalam hal ini sekolah karena tugas utama dari kepala sekolah adalah memberikan arahan, dorongan dan mengatur segala unsur dalam sekolah.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah dengan adanya guru millennial. Wolor et al., (2021) mengemukakan bahwa beberapa karakter Generasi milenial yang sulit loyal dan berkomitmen adalah karena karakternya yang suka kebebasan,

keluwesan, dialog, komunikasi terbuka dengan atasan dan rekan kerja, serta pemanfaatan teknologi. Pendapat ini selaras juga dengan Valenti A (2019) berpendapat bahwa pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mengubah dan mengadaptasi strategi kepemimpinan dalam mengawasi stafnya yang rata-rata diisi oleh kaum milenial.

Generasi milenial merupakan kelompok yang memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja dan pendidikan. Mereka tumbuh dalam era teknologi yang berkembang pesat, di mana akses informasi dan komunikasi digital menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Di sektor pendidikan, generasi milenial tidak hanya menjadi siswa, tetapi juga menjadi guru, staf, dan kepala sekolah di sekolah-sekolah di seluruh dunia. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan dalam membimbing, mengarahkan, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi generasi milenial. Namun, tantangan muncul ketika gaya kepemimpinan tradisional harus disesuaikan dengan preferensi dan nilai-nilai generasi milenial yang seringkali berbeda. Oleh karena itu, penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah pada generasi milenial menjadi relevan untuk meneliti bagaimana karakteristik, preferensi, dan nilai-nilai generasi ini mempengaruhi dinamika kepemimpinan di lingkungan pendidikan.

Generasi milenial juga mengharapkan pekerjaan yang layak dan mempunyai peluang besar kedepan, (Lancaster & Stillman, 2009) karena milenial tidak akan puas dengan pekerjaan yang tidak menantang (Hershatte & Epstein, 2010). Milenial juga menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai yang ada pada diri mereka. Generasi milenial sangat mementingkan kepuasan pribadi yang di dorong oleh kebutuhan dan keinginan individu mereka (Twenge, 2014)

Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi milenial tidak memiliki rasa komitmen dan loyalitas pada sebuah organisasi. Pola pikir generasi milenial yang masuk dalam dunia kerja tidak berfikir itu sebagai sebuah karir mereka (Lyons et al., 2012). Jika milenial tidak merasa pekerjaan mereka tidak menantang atau kurang dihargai, mereka tidak berfikir dua kali untuk meninggalkan pekerjaan mereka meskipun mereka tidak memiliki pekerjaan yang lain (Alsop, 2008).

Hal itu menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah harus bisa mengikuti dan beradaptasi dengan lingkungannya. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah itu sendiri. Hurduzeu, (2015) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan keunggulan dalam pengembangan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kondisi kerja, motivasi dan keyakinan pada peningkatan kinerja karyawan. (Asmawiyah, 2019). Terdapat beberapa penelitian tentang bagaimana kepemimpinan berdampak pada kinerja generasi milenial di sekolah. Penelitian oleh (Setiawati, 2022), bahwa generasi milenial perlu untuk diperhatikan supaya kinerja mereka dapat diarahkan oleh pemimpin. Generasi milenial memiliki kinerja yang baik apabila pemimpin hadir untuk membimbing mereka (Santoso, 2022) dan pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan mereka, karakteristik, sifat dan pendekatan yang baik (Luwol et al., 2023). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hal ini, diharapkan dapat dikembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dalam era generasi milenial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang gaya kepemimpinan bagi generasi milenial. Dapat di susun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja gaya kepemimpinan yang cocok untuk generasi milenial khususnya bagi guru baru di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cocok untuk memimpin sekolah dalam menghadapi guru milenial dan penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya yang mendeskripsikan tentang teori kepemimpinan yang cocok pada generasi milenial, tetapi tidak berfokus pada konteks organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode berisi jenis metode atau jenis pendekatan yang digunakan, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data. Secara sederhana, sampaikan cara ilmiah dalam mencari dan mendapatkan data dan memiliki kaitan dengan prosedur dalam melakukan penelitian dan teknis penelitian yang ditulis dengan bahasa jelas, padat, dan ringkas, tidak teoritis, tapi dengan penggunaannya secara praktis.

Penelitian ini merupakan kajian pustaka secara sistematis dengan menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis) yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan penelitian yang benar. 1) mendefinisikan kriteria kelayakan, 2)

menentukan sumber informasi, 3) pemilihan data, 4) pengumpulan data, dan 5) pengambilan data (Salameh et al., 2020). Pendekatan kualitatif digunakan untuk membingkai, menganalisis, dan memberikan solusi komprehensif berupa model strategis bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja generasi milenial (Berkah & Sawarjuwono, 2019). Setelah tinjauan literatur yang mendalam untuk dianalisis, beberapa artikel dipilih sebagai database utama. Berbagai artikel ilmiah diambil dari jurnal khusus yang telah membantu membangun karakterisasi elemen paling menonjol yang menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan generasi milenial, berdasarkan beberapa poin penting yang dijelaskan oleh penulis (Peramesti & Kusmana, 2018).

Tinjauan sistematis adalah penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, menganalisis semua hasil penelitian sebelumnya yang terkait dan relevan dengan topik tertentu, penelitian tertentu, atau fenomena terkini yang menjadi perhatian (Setyaningtyas et al., 2022). Fakta-fakta yang disajikan bersifat komprehensif dan berimbang karena tinjauan sistematis digunakan untuk mensintesis temuan-temuan penelitian yang relevan

Berdasarkan analisa dari 47 artikel jurnal, dan sekitar 34 artikel menjadi referensi. systematic literature review menampilkan seperti apa gaya kepemimpinan kepala sekolah bagi generasi milenial pada 7 tahun terakhir Pencarian referensi jurnal dilakukan di database elektronik yaitu Google scholar, DOAJ, dan Repository. Adapun kata kunci yang digunakan dalam sumber referensi jurnal adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Generasi Millenial, dan Era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha seorang kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, dan membimbing para personil pendidikan sebagai anggota agar tujuan pendidikan itu sendiri dan pengajaran dapat terwujud melalui serangkaian aktivitas yang sudah direncanakan. (Sari & Tharir, 2021). Dalam melaksanakan tugas dan fungsi seorang kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, aministator, manajer, dan supervisor.

Tabel 1. Five theories Principal's leadership style for millennial generation

Model	Teori Gaya Kepemimpinan	Objektive	Peneliti
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Generasi Milenial	Johanes et al, 2021 Fitriyani, 2021 Kurniawati, 2018
	Gaya Kepemimpinan Transformatif		Putri astuti, dkk, 2019 Dartey-Baah, 2015 Anderson, et al, 2017
	Gaya Kepemimpinan Laissez-faire		Pakarti, 2019 Peramesti, dkk, 2018 Kurniawati, 2018
	Gaya Kepemimpinan Situasional		Dwiyani, 2018 Fitriyani, 2021 Harmendi, 2021
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif		Peramesti, dkk, 2018 Valenti, 2019 Hamdan, dkk, 2021

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pertama, berdasarkan hasil analisis artikel dari Johanes, Fitriyani dkk, dan Kurniawati. Pada pola pendekatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu demokratis, organisasi milenial atau generasi milenial sangat memerlukan tipe kepemimpinan demokratis (Johanes et al., 2021), karena tipe pemimpin demokratis itu merupakan pemimpin yang ideal (Fitriyani, 2021). Gaya kepemimpinan demokratis juga dapat mempengaruhi, menggerakkan, dan mengkoordinasikan personal lingkungan tertentu. Dalam lingkup generasi modern atau milenial, seorang pemimpin atau kepala sekolah harus cerdas dalam melihat lingkungan sekitarnya (Kurniawati, 2018). Gaya kepemimpinan demokratis ini sangat memberikan dampak baik bagi generasi milenial yang ada pada saat ini.

Gaya kepemimpinan demoktatis merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang penuh kepada para bawahan. Menurut Mattayang, (2019) gaya kepemimpinan demokratis dapat berbagi dalam hal pengambilan keputusan dengan anggota lainnya dalam suatu organisasi. Kepemimpinan demokratis dapat mendelegasikan wewenang secara demokratis kepada orang lain untuk mendorong pengambilan keputusan Comalasari & Harapan, (2020). Rohman & Muna, (2019) dalam kepemimpinan demokratis, setiap anggota kelompok memiliki hak yang lebih

besar dalam pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, sistem dan prosedur pelaksanaan. Rahmawati & Handayani, (2022) gaya kepemimpinan demokratis disumbangkan oleh anggota kelompok, dan meningkatkan semangat kelompok.

Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kedua, berdasarkan hasil analisis artikel dari Pratiwi dkk, putri astuti, dan Anderson. Pada Pendekatan transformasi, generasi milenial cenderung lebih menyukainya karena pada pendekatan transformasi ini mereka dimotivasi oleh pekerjaan yang bermakna, menantang (Putriastuti & Stasi, 2019), menekankan pada pencapaian individu, menciptakan tujuan yang menginspirasi (Dartey-Baah, 2015), menginginkan adanya feedback atau umpan balik dari atasan dan diberikan perhatian khusus, dan juga adanya sebuah pengaturan visi individu yang sejajar dengan visi organisasi untuk dapat bekerja dengan maksimal di generasi milenial (Anderson et al., 2017). Penerapan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi generasi milenial dan era digital ini dapat memberikan hal positif terhadap perkembangan diri dan organisasi

Gaya kepemimpinan transformatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Menurut Hurdzeu (2015), Kepemimpinan transformatif dapat mengubah budaya organisasi yang sudah ada dengan menginspirasi sebuah visi dan misi tentang pentingnya pekerjaan kelompok dan bagaimana memecahkan permasalahan yang ada. Seorang pemimpin transformatif akan menginspirasi individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja tinggi. Dewi, (2015) menganggap kepemimpinan transformasional melibatkan konsep motivasi, tujuan yang saling menguntungkan, ikatan emosional, kesamaan nilai dan visi.

Gaya Kepemimpinan Laissez-faire

Ketiga, berdasarkan analisis artikel dari Pakarti, Paremesti dkk, dan Kurniawati. Pada pendekatan gaya kepemimpinan laissez-faire, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan laissez-faire itu berdampak positif terhadap generasi milenial (Pakarti, 2019). Pada kepemimpinan laissez-faire juga mendominasi karakteristik dalam memimpin yang santai (N. Peramesti & Kusmana, 2018). Pendapat yang sama bahwa tipe kepemimpinan laissez-faire ini pemimpin pasif dan tidak sepenuhnya ikut campur dalam organisasinya (Kurniawati, 2018), sehingga sangat efektif bagi generasi milenial yang mudah terbawa mood atau suasana hati.

Gaya kepemimpinan laissez-faire merupakan gaya kepemimpinan yang diartikan sebagai kebebasan kepada anggota. Kepemimpinan laissez-faire dianggap dapat melakukan sendiri dalam berbagai hal. Gaya kepemimpinan laissez-faire adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan orientasi hubungan (relationship orientation) di atas orientasi hasil (penyelesaian tugas). Gaya kepemimpinan laissez-faire (bebas) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada keputusan kelompok (Lusiana, 2021). Pemimpin menyerahkan pengambilan keputusan pada keinginan kelompok dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan kepada bawahan mereka. Seorang pemimpin tidak mengarahkan kinerja pekerjaan dan memiliki sedikit relasi dengan bawahan, sehingga bawahan harus memiliki keterampilan dan kompetensi tingkat tinggi. Kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan total kepada kelompok (Mahfudh, 2018).

Gaya Kepemimpinan Situasional

Keempat, berdasarkan analisis artikel dari Dwiyani dkk, Harmendi, Fitriyani dkk. Pada pendekatan gaya kepemimpinan situasional, generasi milenial dapat menjadi pertimbangan bagaimana dapat menjadikan kepemimpinan situasional berjalan dengan efektif karena kepemimpinan situasional tergantung pada situasi dan perilaku pemimpin (Dwiyani & Sarino, 2018). Lebih lagi dijelaskan oleh Fitriyani, (2021) bahwa kepemimpinan akan efektif jika berdasarkan gaya kepemimpinannya sesuai situasi yang terjadi. Generasi milenial sangat identik dengan karakteristiknya sendiri. Karakteristik tersebut dapat menjadi dasar untuk gaya kepemimpinan situasional tepat untuk generasi milenial. Kepemimpinan situasional mencoba untuk mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai penentu utama membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas organisasi secara efektif dan efisien (Harmendi dkk et al., 2021).

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan situasi dan mempertimbangkan tingkat kesiapan anggota tim yang dilayani yang terjadi dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan Situasional merupakan sebuah teori yang menekankan pada kondisi bawahan atau pengikut. Gaya kepemimpinan ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu

melakukan penyesuaian diri dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja organisasi (Az-Zahroh et al., 2023).

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kelima, terdapat beberapa analisis artikel dari chou, Valenti, Salahuddin, dan Amanchukwu. Hasil penelitian sebelumnya tentang pendekatan partisipatif ini menemukan bahwa generasi milenial memang menunjukkan partisipasi tinggi di tempat kerja, melalui partisipasi mereka tentang kesediaan untuk memberikan ide, gagasan, dan tidak takut untuk mengkritisi atasannya (N. Peramesti & Kusmana, 2018). Pada generasi milenial memang terbiang rendah dalam hal komitmen jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, karena sikap mereka yang tidak loyal terhadap organisasi dan akan terus berpindah-pindah jika harapan mereka tidak sesuai (Valenti, 2019). Pemimpin partisipatif akan memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan andil dan berperan memajukan sekolah (Hamdan & Hidayati, 2021). Tantangan pemimpin yang partisipatif ini adalah pemimpin harus mampu mengendalikan dan mengambil keputusan dengan bijak dan baik apapun resikonya

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku anggota agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin partisipatif, yaitu seorang pemimpin memungkinkan karyawan di bawahnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pendapat, dan pertimbangan ide dari bawahan (Wijaya, 2023). Pemimpin ini mendorong partisipasi dan kontribusi setiap anggota untuk meningkatkan komitmen karyawan yang berujung pada kualitas keputusan yang lebih baik (Taufiq et al., 2023). Hal ini juga akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi (Ungirwalu, 2019).

PENUTUP

Kesimpulannya, tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tren, kumpulan data, yang digunakan dalam penelitian untuk memprediksi gaya kepemimpinan yang cocok pada generasi milenial. Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang dirancang. Tinjauan literatur sistematis ini juga menimbulkan refleksi tentang kesenjangan realitas perubahan karakteristik antar generasi, sehingga perlu adanya adaptasi gaya kepemimpinan dalam organisasi atau sekolah. Menyoroti kebutuhan untuk mengeksplorasi seberapa efektif bentuk kepemimpinan yang ditujukan untuk memperkuat hubungan emosional dan kinerja karyawan, khususnya kaum milenial. Dengan demikian, muncul rekomendasi bahwa harus ada pendekatan baru di luar teori gaya kepemimpinan yang ada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsop, R. (2008). *The trophy kids grow up: How the millennial generation is shaking up the workplace*. John Wiley & Sons.
- Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen) Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 245–260.
- Asmawiyah. (2019). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 150–163.
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131–154.
- Berkah, D., & Sawarjuwono, T. (2019). Inheritance wealth distribution model and its implication to economy. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(3), 1–10.
- Comalasari, E., & Harapan, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 74–84.
- Dartey-Baah, K. (2015). Resilient leadership: A transformational-transactional leadership mix. *Journal of Global Responsibility*.
- Deshwal, V., & Ashraf Ali, M. (2020). A Systematic Review of Various Leadership Theories. *Shanlax International Journal of Commerce*, 8(1), 38–43. <https://doi.org/10.34293/commerce.v8i1.916>
- Dewi, S. R. (2015). Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Efektivitas Coaching. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi (JBBE)*, 8(1).

- Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 3(4), 83–94.
- Fitriyani, A. dan Z. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal*. 6.
- Hamdan, M., & Hidayati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kemajuan SD Muhammadiyah Jogokariyan. 8115, 154–170. <https://doi.org/10.32923/edugama.v7i1.1826>
- Harmendi dkk, M., Kata Dari Judul Artikel, B., Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru. *PRODU-Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2). <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/produ/article/view/93-107>
- Hershatte, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211–223.
- Hurduzeu, R.-E. (2015). The Impact of Leadership On Organizational Performance Literature Reviews. *SEA-Practical Application of Science*, 3(7), 289–293.
- Johanes, J., Lamirin, L., & Nuriani, N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Karunia Maitreya Kota Bangun Tahun 2021. *Prosiding Bodhi ...*, 1(1), 75–83. <https://bodhidharma.e-journal.id/PBD/article/view/39%0Ahttps://bodhidharma.e-journal.id/PBD/article/download/39/36>
- Kurniawati, N. I. I. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Desa Mojoduwur Kecamatan Ngetos Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 8(2), 261–276. <https://doi.org/10.33367/ji.v8i2.717>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2009). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. Harper Collins.
- Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. *Journal on Education*, 5(2), 4292–4302.
- Lumban Gaol, N. T. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Lusiana, A. (2021). *Kepemimpinan Laissez Faire*.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., Ng, E. S. W., & Kuron, L. K. J. (2012). Comparing apples to apples: A qualitative investigation of career mobility patterns across four generations. *Career Development International*.
- Mahfudh, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di MA Unggulan Al Hikmah Pasir Tahun Pelajaran 2018/2019*. IAIN KUDUS.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 5(2).
- Pakarti, L. B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-fire Kinerja Karyawan Generasi Milenial*.
- Peramesti, N., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal ...*. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/413>
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84.
- Putriastuti, B. C. K., & Stasi, A. (2019). How to lead the millennials: A review of 5 major leadership theory groups. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(2).
- Rahmawati, U. D., & Handayani, N. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 91–97.
- Rohman, F. A., & Muna, N. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 269–288.
- Salameh, J.-P., Bossuyt, P. M., McGrath, T. A., Thombs, B. D., Hyde, C. J., Macaskill, P., Deeks, J. J., Leeflang, M., Korevaar, D. A., & Whiting, P. (2020). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis of diagnostic test accuracy studies (PRISMA-DTA): explanation, elaboration, and checklist. *Bmj*, 370.
- Santoso, W. K. (2022). *Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Work Engagement Guru Milenial Di Smp Bina Insan Mandiri Nganjuk*. IAIN Kediri.
- Sari, E. M., & Tharir, A. (2021). Systematic Literature Review Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference on Islam, Law, and Society (INCOILS)*, 1(1), 345-352.
- Setiawati, L. (2022). *Pengaruh Gaya Kempemimpinan Tangkas Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Di Sekolah Kudus Indonesia*. Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest.
- Setyaningtyas, S., Nugroho, B. I., & Arif, Z. (2022). Tinjauan Pustaka Sistematis: Penerapan Data Mining Teknik Clustering Algoritma K-Means. *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, 10(2), 52-61.
- Taufiq, M., Maryadi, M., & Asri, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 1(2), 184-198.
- Twenge, J. M. (2014). *Generation me-revised and updated: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled--and more miserable than ever before*. Simon and Schuster.
- Ungirwalu, S. M. (2019). Kepemimpinan Partisipatif. *Diakses Pada Tanggal*, 30.
- Valenti, A. (2019). Leadership preferences of the millennial generation. *Journal of Business Diversity*, 19(1), 75-84.
- Valenti Alix. (2019). Leadership Preferences of the Millennial Generation. In *Journal of Business Diversity* (Vol. 19, Issue 1). <https://doi.org/10.33423/jbd.v19i1.1357>
- Wijaya, H. A. (2023). Kepemimpinan Partisipatif dalam meningkatkan mutu sekolah. *Journal on Education*, 6(1), 8387-8391.
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Leadership style for millennial generation, five leadership theories, systematic literature review. *Quality - Access to Success*, 22(184), 105-110. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.13>