

## PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM KINERJA DAN KEPUASAN KERJA GENERASI MILENIAL : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Tika Rahma Yani Siregar<sup>1\*</sup>, Yunia Wardi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Universitas Negeri Padang

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the role of leadership style in the performance and job satisfaction of millennials. This study used the Systematic Literature Review (SLR) method. The review process began with the collection of 350 articles from Google Scholar, DOAJ, and Science Direct databases, where in the final stage there were 21 journals that would undergo further analysis. The results showed that strong leadership styles played an important role in driving performance improvement among millennial employees. Effective leadership styles can also influence the job satisfaction of the millennial generation. Millennials tend to seek leaders who can provide guidance, support, and positive feedback in their work.*

**Keywords:** *Leadership Style, Millennial Generation, Systematic Literature Review*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Proses review dimulai dengan pengumpulan 350 artikel dari database Google Schoolar, DOAJ dan Science Direct , di mana pada tahap akhir terdapat 21 jurnal yang akan melalui proses analisis lebih lanjut. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan milenial. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial cenderung mencari pemimpin yang dapat memberikan arahan, dukungan, dan memberikan umpan balik positif dalam pekerjaan mereka.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Generasi Milenial, Systematic Literature Review*

#### Article history:

Received: 12 Januari 2023

Revised: 15 Februari 2023

Accepted: 30 Maret 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.4463>

E-mail corresponding author :  
tikasrg21@gmail.com

#### PENERBIT:

UNITRI PRESS

Jl. Telagawarna, Tlogomas-

Malang, 65144, Telp/Fax:

0341-565500

## PENDAHULUAN

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, seperti memiliki gaya hidup yang dinamis dan teknologi yang lebih canggih, serta kebutuhan untuk mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

Saat ini, karyawan perusahaan mulai beralih dari generasi lama ke generasi milenial, di mana generasi milenial memiliki gaya dan karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan generasi sebelumnya yang cenderung hanya peduli tentang diri sendiri tetapi sangat andal dalam hal teknologi. Perusahaan harus beradaptasi dengan cepat dan menerapkan teknik gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal di tengah karyawan generasi milenial yang mendominasi.

Menurut pemimpin Generasi Milenial, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam situasi tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan terjadi ketika seseorang memengaruhi anggota kelompoknya melalui bimbingan, arahan, dorongan, dan membantu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat digambarkan sebagai situasi di mana seorang pemimpin berusaha memimpin dan membimbing anggota timnya menuju tujuan yang telah ditetapkan (Dame & Napitupulu, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin serta mempengaruhi anggota tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah tindakan dan sikap pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim atau kelompok.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kinerja anggota tim atau kelompok secara keseluruhan. Namun, setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri serta dapat lebih sesuai untuk situasi tertentu. Maka dari itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan dan menyesuaikannya dengan situasi yang sedang dihadapi untuk mencapai hasil yang terbaik.

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan tempatnya bekerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan untuk memecahkan masalah, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik sangat diinginkan oleh setiap organisasi karena kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi serta memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Nugroho & Elmi, 2022).

Setiap orang yang bekerja pasti menginginkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada nilai-nilai dan preferensi yang dimilikinya.

Menurut Robbins dalam (Aziz, 2021) Kepuasan kerja adalah pandangan umum atau sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang seharusnya mereka terima menurut pandangan mereka sendiri. Konsep kepuasan kerja adalah pandangan positif seorang karyawan yang meliputi perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya melalui penilaian bahwa pekerjaan tersebut memberikan nilai penting serta rasa penghargaan dalam mencapai nilai tersebut. (Ahmad & Ibrahim, 2015)

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja milenial berbeda dengan generasi X dan Baby Boomer. Milenial memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasakan kepuasan dalam pekerjaan, serta ingin berpindah perusahaan atau tidak loyal pada perusahaan yang sama dengan generasi X dan Baby Boomer (Putriastuti & Stasi, 2019).

Para karyawan milenial memperhitungkan tingkat kepuasan yang mereka rasakan saat bekerja di sebuah perusahaan. Kepuasan ini menjadi faktor penting bagi karyawan milenial untuk tetap berkomitmen pada pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi, tingkat kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti pencapaian pribadi dan eksternal seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan tugas-tugas yang diberikan (Sulistiyawati et al., 2022).

Kaum milenial cenderung sulit untuk setia dan berkomitmen pada industri tertentu karena sifat mereka yang menghargai kebebasan, fleksibilitas, dialog, komunikasi terbuka dengan atasan dan rekan kerja, serta penggunaan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengubah strategi kepemimpinan manajer mereka saat ini dalam mengawasi staf yang mayoritas terdiri dari kaum milenial (Valenti, 2019).

Artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial di lingkungan kerja. Dalam upaya menciptakan kerangka kerja yang memandu penelitian di masa depan tentang gaya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi generasi milenial. Pemimpin harus mampu mengenali dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan karyawan yang semakin tinggi, karena mayoritas karyawan milenial tidak akan berpartisipasi secara optimal dalam kehidupan organisasi jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis*) secara sistematis dengan mengikuti tahapan penelitian yang benar. Metode *Systematic Literature Review* merupakan suatu cara penelitian untuk dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi semua penemuan penelitian yang relevan terkait dengan pertanyaan, topik, atau fenomena penelitian yang menarik perhatian (Kitchenham, 2004).

## **PEMBAHASAN**

### **1. Proses Pencarian**

Pencarian literature dalam studi literature ini menggunakan database Google Scholar dan DOAJ, Science Direct. Pencarian artikel mesin pencarian tersebut menggunakan

kata kunci gaya kepemimpinan, generasi milenial. Kriteria artikel yang digunakan adalah artikel nasional dan internasional yang diterbitkan pada tahun 2018-2023. Setelah memperoleh sampel, artikel dipilih untuk kemudian dianalisis guna mengumpulkan informasi yang relevan. Proses analisis dan sintesis data dari artikel dilakukan secara deskriptif untuk mengamati, menjelaskan, dan mengkategorikan data dengan tujuan menghasilkan pengetahuan dari tema-tema yang dieksplorasi dalam metasintesis.

Pertanyaan penelitian dibuat sesuai dengan kebutuhan topik yang dipilih dalam penelitian ini. Berikut adalah pertanyaan penelitian yang digunakan:

RQ1 : Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial?

RQ2 : Gaya kepemimpinan yang bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial?

## **2. Kriteria Batasan dan Pemasukan (Inclusion and Exclusion Criteria)**

Kriteria inklusi dan eksklusi yang digunakan untuk membimbing pencarian dan seleksi artikel adalah artikel yang diterbitkan dalam jurnal nasional dan internasional periode 2016-2023, diindeks dalam database yang digunakan dan data yang digunakan berkaitan dengan peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial.

## **3. Kualitas Penilaian**

Kriteria penilaian kualitas penelitian dapat membimbing interpretasi temuan sintesis dan membantu untuk menentukan kesimpulan yang dijelaskan. Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas penelitian meliputi:

QA1 : Apakah artikel jurnal diterbitkan tahun 2018-2023?

QA2 : Apakah artikel jurnal mengungkapkan informasi yang berguna untuk pengembangan analisis peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial?

QA3 : Apakah artikel jurnal merupakan artikel terindeks?

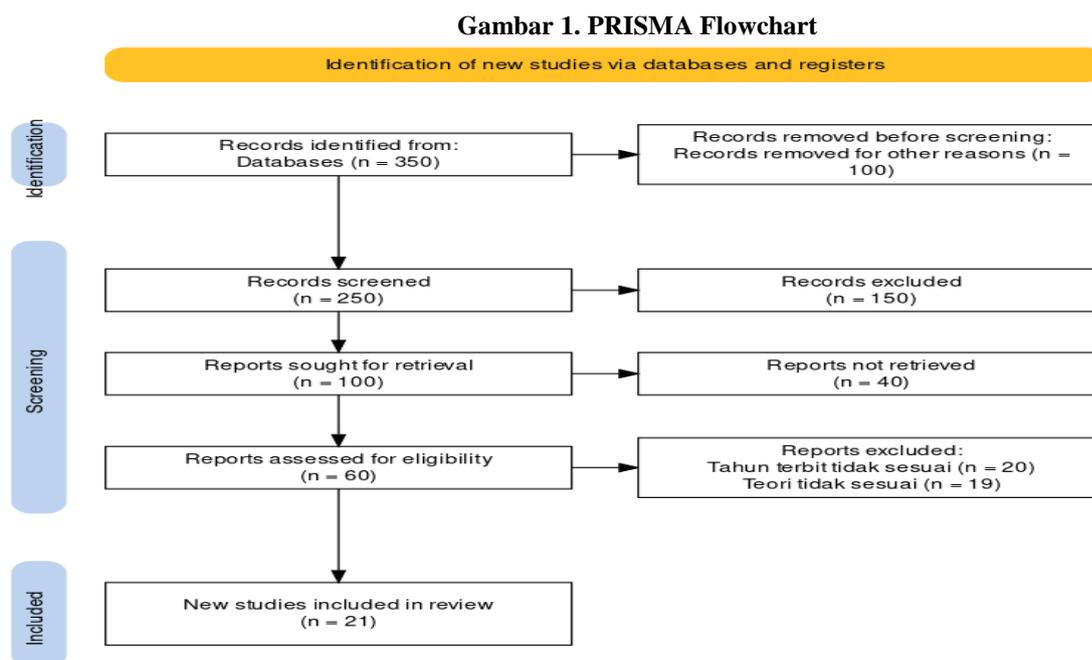
Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap setiap artikel jurnal yang dipilih dalam penelitian ini.

1) Ya : untuk artikel jurnal yang sesuai dengan kriteria penilaian kualitas.

2) Tidak : untuk artikel jurnal yang tidak sesuai dengan kriteria penilaian kualitas.

## **4. Analisis Data dan Ekstraksi Data**

Studi utama yang dipilih kemudian diekstraksi untuk mengumpulkan data yang berkontribusi dalam menjawab pertanyaan penelitian.



### Hasil Proses Pencarian dan Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Dari proses pencarian dan seleksi kriteria inklusi dan eksklusi, ditemukan 21 artikel jurnal yang memenuhi kriteria publikasi dalam penelitian ini yaitu artikel jurnal yang sesuai dengan kriteria artikel jurnal yang diterbitkan dalam jurnal nasional dan internasional periode 2016-2023, diindeks dalam database yang digunakan dan data yang digunakan berkaitan dengan peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial.

**Tabel 1. Pengelompokan Berdasarkan Jenis Jurnal**

No	Tipe Jurnal	Tahun	Jumlah
1	Frontiers in Psychology	2022	1
2	Jurnal Ekobis Dewantara	2022	1
3	Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial	2021	1
4	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia	2022	1
5	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia	2021	1
6	Cognicia	2021	1
7	Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)	2022	1
8	Jurnal Ecoment Global	2021	1
9	Journal of Trade Development and Studies	2020	1
10	Journal of Economics, Finance and Management Studies	2021	1
11	Dinasti Internasional Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial	2022	1
12	Journal Of Business & Applied Management	2018	1
13	Journal of Education and Counseling	2021	1
14	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)	2020	1

15	Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan	2022	1
16	Journal of Leadership in Organizations	2019	1
17	IRE Journals	2020	1
18	HISTERIA: Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora	2022	1
19	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia	2022	1
20	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	2021	1
21	International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)	2021	1

## Quality Assesment

Tabel 2. Hasil Dari Penilaian Kualitas (*Quality Assessment*)

No	Penulis	Tahun	QA1	QA2	QA3	Hasil
1	Mahdani Ibrahim, Banta Karollah, Vilzati Juned dan Mukhlis Yunus	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
2	NinaVicturia, FaridHidayat	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
3	Chikal RB Pandie, RollandE. Fanggidae, Ronald PC Fanggidae	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
4	Wahyuningsih, Niko Sudibjo	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
5	<i>Chintya Krisna Inggira, Suryanto, Windijarto</i>	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
6	Baiq Widya Ayu Ardiyanti, Nida Hasanati, Adhyatman Prabowo	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
7	Novia Sulistyawati, IwanKresna Setyadi, Jubaedah Nawir	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
8	Puput Nurul Hayati, bohong Putriana, Fahrudin Salim	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
9	Agus Setiyo Utomo, Andrika Pesparani Nikerija Nainggolan	2020	Ya	Ya	Ya	Diterima
10	Apud Abdul Aziz , Bomer Pasaribu, Partogi S Samosir	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
11	Yudi Nugroho, Farida Elmi	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
12	Young Dame R. Napitupulu	2018	Ya	Ya	Ya	Diterima
13	Hendar Priatna	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima

14	Dede Mustomi, Eni Reptiningsih	2020	Ya	Ya	Ya	Diterima
15	Sarah Sentika, Winda Gafriilia Prianka, Muhammad Syakib Asqalani Rifai, Sandra Rusinzika	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
16	Bernadeta Cahya Kumala Putriastuti , Alessandro Stasi	2019	Ya	Ya	Ya	Diterima
17	Robin Garingging, Ahmad Badawi Saluy	2020	Ya	Ya	Ya	Diterima
18	Ahmad Muktamar B	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
19	Edhy Tri Cahyono	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
20	Ni Wayan Duarsih Kusumadewi, Gede Sri Darma	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima

**RQ1: Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial?**

Dari hasil telaah secara mendalam terhadap 21 (dua puluh satu ) artikel diketahui bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial.

Gaya kepemimpinan diketahui memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan generasi milenial. Oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan generasi milenial. Karyawan milenial umumnya memiliki kemauan yang tinggi untuk belajar dan mencoba tantangan baru. Maka dari itu itu, mereka memerlukan sosok teladan yang dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi dan pengetahuan. Pemimpin adalah sosok yang paling ideal bagi mereka untuk menjadi panutan. Oleh karena itu, kepemimpinan seorang manajer berdampak pada peningkatan kinerja milenial (Garingging & Badawi Saluy, 2020).

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial cenderung mencari pemimpin yang dapat memberikan arahan, dukungan, dan memberikan umpan balik positif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin yang dapat memberikan otonomi dan kesempatan untuk berkembang di tempat kerja juga dianggap penting oleh generasi milenial.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan dan memfasilitasi pertumbuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja generasi milenial. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau hanya menuntut tanpa memberikan dukungan atau pengakuan dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan di antara generasi milenial. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang responsif dan fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan generasi milenial dan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## **RQ2: Gaya kepemimpinan yang bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial?**

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga gaya kepemimpinan yang efektif untuk mereka juga berbeda. Milenial memiliki harapan yang tinggi terhadap pemimpin mereka, seperti umpan balik langsung, pelatihan langsung, dan pengakuan langsung. Karena mereka berkinerja baik di lingkungan kerja yang memberikan jalur karir yang progresif, mereka akan membutuhkan penegasan bahwa mereka sedang bergerak ke arah yang benar, memerlukan pemimpin yang memotivasi dengan hadiah, menetapkan tujuan, dan menjadi mentor bagi karyawan mereka (Bodenhausen & Curtis, 2016).

*Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui visi dan tujuan yang jelas. Pemimpin yang menggunakan gaya ini memperlihatkan kepercayaan pada bawahan dan memberikan dukungan dalam pengembangan kemampuan mereka. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial karena mereka merasa diberi arah yang jelas dan didukung dalam pengembangan karir.

Sementara itu, *servant leadership* mengutamakan kepentingan bawahan di atas kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada pelayanan dan memberikan perhatian pada kebutuhan dan keinginan bawahan. Pemimpin yang menggunakan gaya ini menunjukkan kepedulian pada bawahan dan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja generasi milenial karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

Dalam penelitian (Mustomi & Reptiningsih, 2020) mayoritas responden yang merupakan generasi milenial memilih gaya kepemimpinan demokratis sebagai pilihan utama dan cocok untuk menjadi seorang pemimpin. Dari total 150 responden, sebanyak 42 responden atau 28% dari mereka memilih gaya kepemimpinan demokratis sebagai preferensi mereka. Sementara itu, gaya kepemimpinan diktatorial dan bebas kendali tidak dipilih oleh responden sama sekali. Beberapa responden memilih gaya kepemimpinan paternalistik, partisipatif, laissez faire, dan karismatis sebagai alternatif. Banyak responden yang menjustifikasi pilihannya pada gaya kepemimpinan demokratis disebabkan gaya kepemimpinan ini dapat mengakomodasi perbedaan yang ada di dalam organisasi. Di era digital yang serba cepat ini, pemimpin harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Pemimpin yang kaku atau otoriter akan menghambat perkembangan dan perubahan dalam organisasi.

Namun demikian, setiap pemimpin harus mengadaptasi gaya kepemimpinan yang digunakan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Penting bagi pemimpin untuk memahami karakteristik dan kebutuhan generasi milenial dalam bekerja, serta pemimpin sebaiknya juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berperan, seperti budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab dua tujuan. Pertama peneliti ingin memperoleh informasi lebih mendalam tentang bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial. Karyawan milenial umumnya memiliki kemauan yang

tinggi untuk belajar dan mencoba tantangan baru. Oleh karena itu, mereka membutuhkan sosok teladan yang dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi dan pengetahuan. Pemimpin adalah sosok yang paling ideal bagi mereka untuk menjadi panutan. Oleh karena itu, kepemimpinan seorang manajer memiliki dampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial.

Kedua, peneliti ingin mengetahui lebih mendalam gaya kepemimpinan bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga gaya kepemimpinan yang efektif untuk mereka juga berbeda. Milenial memiliki harapan yang tinggi terhadap pemimpin mereka, seperti umpan balik langsung, pelatihan langsung, dan pengakuan langsung. Karena mereka berkinerja baik di lingkungan kerja yang memberikan jalur karir yang progresif, mereka akan membutuhkan penegasan bahwa mereka sedang bergerak ke arah yang benar, memerlukan pemimpin yang memotivasi dengan hadiah, menetapkan tujuan, dan menjadi mentor bagi karyawan mereka

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal dan lainnya

- Ahmad, H., & Ibrahim, B. (2015). Leadership and the Characteristic of Different Generational Cohort towards Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204(November 2014), 14–18.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.104>
- Aziz, A. A. (2021). The Role of Leadership and Organizational Culture Toward The Engagement of Millennial Employees Through Job Satisfaction at Pt Mory Industries Indonesia. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 912–917.  
<https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-04>
- Bodenhausen, C., & Curtis, C. (2016). Transformational Leadership and Employee Involvement: Perspectives from Millennial Workforce Entrants. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 17(3), 371–387.  
<https://doi.org/10.1080/1528008X.2015.1048920>
- Dame, Y., & Napitupulu, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Generasi Y Di Dunia Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(1), 81–115.  
<http://journal.ubm.ac.id/>
- Garingging, R., & Badawi Saluy, A. (2020). Influence of Leadership, Organizational Culture, and Millennial Employee Performance Compensation (Case Study in Pt. Xyz Company). *Iconic Research and Engineering Journals*, 4(1), 75–89.
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for Performing Systematic Literature Reviews. In *DEBS 2019 - Proceedings of the 13th ACM International Conference on Distributed and Event-Based Systems* (pp. 240–243). Eversleigh, Keele University.  
<https://doi.org/10.1145/3328905.3332505>
- Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millennial. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 189–199.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199>
- Nugroho, Y., & Elmi, F. (2022). *The Influence Of Organizational Culture , Leadership Style And Employee Engagement On The Performance Of Millennial Employee (Case Study At PT. Ritel Global Solusi Employees )*. 3(4), 568–576.
- Putriastuti, B. C. K., & Stasi, A. (2019). How To Lead The Millennials: A Review Of 5

- Major Leadership Theory Groups. *Journal of Leadership in Organisations*, 1(2), 96–111.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Valenti, A. (2019). Leadership Preferences of the Millennial Generation. In *Journal of Business Diversity* (Vol. 19, Issue 1). <https://doi.org/10.33423/jbd.v19i1.1357>