



Jurnal Bisnis dan Manajemen

2023
VOLUME 10 NO 1

P-ISSN : 1829-7528
E-ISSN : 2581-1584



jbm.unmemlg@unmer.ac.id



<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>





Transformational Leadership: Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Millennial

Lina Dameria Siregar

Submitted Date: (Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya) Indonesia
13 April 2023 linadameria@fe.unsri.ac.id

Wita Farla WK

Accepted Date: (Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya), Indonesia
8 Mei 2023 witafarla@unsri.ac.id

Nia Meitisari

Published Date: (Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya), Indonesia
29 June 2023 niameitisari@fe.unsri.ac.id

How to cite:

Siregar, D.L., Farla, W. Meitisari, N.. 2023. Transformational Leadership: Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Millennial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 10 Iss 1 pp. 55-62.

Abstract:

This study aimed to analyze the influence of the leadership transformation style on the job performance of millennial generation employees. In addition, this study also aims to find out what leaders and how are suitable for managing the millennial generation. The data processing method used a structural equation model (SEM). The population in this study was working-age people with the year of birth, namely Generation Y or millennials, as many as 203 respondents. The type of data in this study was primary data by distributing questionnaires. The results of this study found that the transformational leadership style has a positive and significant effect on the job performance of millennial generation employees. By knowing how transformational leadership styles influence the job performance of millennial generation employees, organizational leaders can find ideal leadership policies and strategies for millennials. Future research is expected to use a broader object and add the job satisfaction variables and work-life balance variables to provide more representative results.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Generasi Millennial; Kinerja; Transformasional Leadership

Abstract:

Tujuan penelitian ialah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai generasi millennial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pemimpin apa dan bagaimana yang cocok untuk mengelola generasi millennial. Metode pengolahan data menggunakan structural equation modeling (SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat usia pekerja dengan tahun kelahiran yaitu Generasi Y atau millennial sebanyak 203 responden. Jenis data pada penelitian ini merupakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai generasi millennial. Dengan mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai generasi millennial, maka pemimpin organisasi dapat memetakan kebijakan dan strategi kepemimpinan ideal bagi generasi millennial. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek yang lebih luas dan menambahkan variabel kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga memberikan hasil yang lebih representatif.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Transformasional Leadership; Kinerja; Generasi Millennial.

Introduction

Organisasi di dunia saat ini dihadapkan pada suatu fenomena perubahan demografi angkatan kerja (*workforce*) (Tilova & Rismanty, 2020). Fenomena ini ditandai dengan tingginya angka pensiun (*retirement*) yang akan datang dari generasi baby boomers (1946-1964), dan meningkatnya jumlah generasi Y atau generasi millennial kelahiran tahun 80-90an (Ambarwati & Raharjo, 2018). Survey yang dilakukan oleh Deloitte dengan judul *The Deloitte Millennial Survey* bahkan memprediksi bahwa generasi millennial akan mendominasi sebesar 75% dari angkatan kerja di seluruh dunia pada tahun 2025 (Omilion-Hodges & Sugg, 2019). Generasi millennial sering dikenal juga sebagai "generasi digital" dimana generasi ini tumbuh di saat perkembangan internet sangat *booming*. Kehidupan generasi millennial sangat dipengaruhi oleh pesatnya perubahan teknologi komunikasi dan maraknya penggunaan *social media* seperti *facebook*, *whatsapp*, *twitter*, dan *instagram* (Tilova & Rismanty, 2020). Teknologi memiliki peran penting dalam perubahan sudut pandang suatu generasi dan pada akhirnya akan menjadi bagian dari

perubahan sebuah peradaban. Sama halnya seperti generasi millennial, teknologi menjadi bagian yang tak terpisahkan dari generasi ini (Mustomi & Reptiningsih, 2020). Generasi millennial merupakan fokus utama dalam fenomena bonus demografi angkatan kerja. Meningkatnya jumlah generasi millennial dalam angkatan kerja tentunya menjadi sebuah “*challenges*” bagi para pemimpin organisasi (Ambarwati & Raharjo, 2018). Keunikan generasi millennial yang memiliki karakter aktif, kreatif, kolaboratif, fleksibel dan cenderung kurang loyal di satu sisi menjadi peluang dan di sisi lain merupakan tantangan tersendiri bagi pemimpin organisasi dewasa ini (Meilinda et al., 2019).

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian penting dalam proses manajemen di setiap organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengorganisasikan sumber daya yang ada sehingga tercapai tujuan organisasi (Peramesti & Kusmana, 2018). Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi merupakan sosok yang diharapkan mampu mengarahkan organisasi maupun individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Saputro, 2021). Pada dasarnya, keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan generasi angkatan kerja, diperlukan gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi terkini (McCleskey, 2018).

Kepemimpinan adalah bagaimana tata cara gaya dari seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan agar dapat bekerja sama sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Efektifitas suatu kepemimpinan diukur dengan kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpin. Oleh karena itu, peran dari seorang pemimpin adalah bagaimana ia mengelola dan mengarahkan bawahannya dengan gaya kepemimpinannya agar para bawahan dapat secara sukarela dan tanpa paksaan melaksanakan tugas-tugas maupun perintah yang diberikan. Gaya kepemimpinan ini akan menentukan karakteristik pemimpin dan cara ia berinteraksi dalam mengelola bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya adalah kepemimpinan transformasional (Susilo, 2018). Kepemimpinan transformasional sering dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola generasi millennial menuju perilaku yang diharapkan (Suyanto et al., 2019). Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui karakter dan nilai-nilai yang dianut oleh generasi millennial, namun masih sedikit penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan “ideal” bagi generasi millennial (Chou, 2012). Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus tentang gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin generasi millennial (Tomatala, 2020) dan untuk meningkatkan kinerja millennial dalam menggunakan kapasitas, energi, kemampuan, dan komitmen mereka sebagai kekuatan dalam organisasi (Farhan, 2021).

Penelitian ini memiliki urgensi untuk mengetahui pemimpin “apa” dan “bagaimana” yang cocok untuk mengelola generasi millennial. Hasil penelitian ini diharapkan para pemimpin dapat mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja dari generasi millennial. Dengan mengetahui dampaknya, maka pemimpin organisasi dapat memetakan kebijakan dan strategi kepemimpinan “ideal” bagi generasi millennial. Hasil penelitian ini akan berimplikasi pada hubungan antara pemimpin – karyawan yaitu bagaimana meningkatkan dan mengembangkan kinerja generasi millennial (Long, 2017). Pemimpin harus mengetahui “pedoman” gaya kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan resistensi dan partisipasi karyawan millennial sehingga tercapai produktivitas dan keuntungan yang lebih tinggi bagi organisasi (Dannar, 2013).

Literature Review

Transformational Leadership Theory adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu-individu dalam organisasi, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasi nilai-nilai organisasi, membangun kepercayaan, mendorong mereka, mengagumi ide-ide inovatif mereka, dan mengembangkan mereka. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah perilaku para karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya (Lai et al., 2020). Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yang terdiri dari: (a) pengaruh ideal, (b) motivasi inspirasional untuk meningkatkan kepercayaan diri, (c) stimulasi intelektual, dan (d) perhatian pribadi. Pengaruh ideal ditunjukkan ketika seorang pemimpin secara efisien membuat misi yang akurat dan memvisualisasikannya secara tepat. Motivasi inspirasional ditunjukkan ketika seorang pemimpin membangun kepercayaan karyawan tentang kinerja mereka, berkomunikasi secara tepat dan memberikan *feedback* nyata. Stimulasi intelektual ditunjukkan melalui upaya pemimpin untuk memotivasi dan mendorong karyawan untuk lebih adaptif sesuai dengan situasi yang penuh dengan perubahan. Perhatian pribadi ditunjukkan melalui dukungan dari pemimpin untuk setiap karyawan, termasuk pelatihan dan pembinaan, pengalokasian tugas dan pengawasan kinerja sesuai kompetensi masing-masing karyawan (Khan et al., 2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional (Jensen et al., 2019) yaitu kepemimpinan transformasional mengacu pada mengarahkan dan menginspirasi individu dengan mengubah dan juga memotivasi para karyawan. Gaya kepemimpinan ini

mengkonseptualisasikan perilaku yang berusaha memuaskan kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan melibatkan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian pribadi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khan et al., 2020) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan terhadap kinerja 308 pegawai sektor telekomunikasi. Hasil penelitian oleh Khan, 2020 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor telekomunikasi. Selain itu, penelitian oleh (Prayudi, 2020) hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Prayudi, 2020) menemukan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin mampu memahami dan mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas sesuai dengan arahnya.

Organisasi di seluruh dunia saat ini tengah menghadapi kondisi lingkungan bisnis yang tengah mengalami VUCA (*volatile, uncertain, complex and ambiguous*) dan kondisi ini sangat erat kaitannya dengan *skillset* atau keterampilan seorang pemimpin (Worley & Jules, 2020). Saat ini setidaknya terdapat 3 (tiga) generasi yang ada dalam angkatan kerja yaitu generasi baby boomers (1946-1964), generasi x (1965-1980), generasi Y atau millennial (1981-1996) (Mustomi & Reptiningsih, 2020). Tenaga kerja multigenerasi ini dihadapkan dengan berbagai perbedaan dan dapat mengakibatkan konflik. Hal ini harus segera diantisipasi oleh pemimpin karena konflik multigenerasi ini akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan emosional, *burnout*, depersonalisasi, dan kehilangan produktivitas (Hillman, 2014). Penyebab permasalahan ini adalah kurangnya pemahaman tentang jenis perilaku kepemimpinan yang disukai oleh kaum millennial (Chou, 2012).

Dewasa ini, generasi millennial menjadi asset utama bagi kesuksesan tiap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menemukan gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok diterapkan bagi generasi millennial tersebut. Millennial membutuhkan pemimpin dengan atribut transformasional yang mampu mendukung dan mengarahkan millennial sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kapasitas mereka. (Valldeu et al., 2021) (Wilford, 2020). Kepemimpinan transformasional menggambarkan sosok tipe kepemimpinan yang berusaha bertransformasi menciptakan baik ide maupun inovasi perspektif baru yang mampu mengembangkan komitmen, semangat dan tingkat loyalitas para bawahan, baik manajer maupun staf. Hal ini diharapkan agar para anggota siap untuk mendapatkan kemampuan yang diperlukan sesuai petunjuk dan mencapai puncak kinerja ideal sesuai yang diharapkan (Prayudi, 2020). Kinerja atau unjuk kerja (*performance*) menurut Suwatno dan Priansa dalam (Masturi et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Dengan demikian, kinerja adalah tentang bagaimana seorang pegawai melakukan pekerjaannya dan dibandingkan dengan hasil atas pekerjaannya tersebut. Kinerja adalah membandingkan antara apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya dengan hasil atas pekerjaan pegawai tersebut (Setyawan, 2015). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dibandingkan dengan target hasil pekerjaan yang telah ditentukan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator kinerja antara lain adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dan kehadiran kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, rasa tanggung jawab, dan Kerjasama dengan sesama pegawai lainnya.

Research Method's

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Dimensi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional diadopsi dari Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu masyarakat usia pekerja yaitu pegawai generasi Millennial di Palembang yang diperkirakan berjumlah 554.083 (Sakernas Badan Pusat Statistik, 2017). Tahun kelahiran sampel yaitu Generasi Y atau millennial (1981-1996). Kriteria sampel penelitian ini adalah pekerja dengan rentang umur 25-40 tahun. Responden Generasi Millennial yang dijadikan sampel terbagi menjadi: old millennial (tahun kelahiran 1981-1990) dan young millennial (tahun kelahiran 1991-1996). Sampel yang digunakan sebanyak 203 responden. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Results and Discussion

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Generasi Millennial terbagi menjadi: old millennial (tahun kelahiran 1981-1990) dan young millennial (tahun kelahiran 1991-1996) di kota Palembang, yaitu pegawai/tenaga kerja dari berbagai macam profesi di berbagai level mulai dari pegawai kontrak, pegawai tetap hingga tenaga profesional di

Palembang yang berjumlah 203 responden. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi: tahun kelahiran, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pegawai, dan masa kerja.

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Kategori	Persentase
Tahun kelahiran	1981-1990 (old millennial)	50,2%
	1991-1996 (young millennial)	49,8%
Jenis kelamin	Laki-laki	45,3%
	Perempuan	54,7%
Tingkat pendidikan	SMA	2%
	Diploma	4,9%
	S-1	36,5%
	S-2	48,8%
	S-3	7,9%
Status pegawai	Pegawai tetap	83,7%
	Pegawai kontrak	16,3%
Masa kerja	≤ 2 tahun	26,6%
	3 - 5 tahun	27,6%
	6 - 10 tahun	23,2%
	11 - 15 tahun	18,7%
	≥ 15 tahun	3,9%

Sumber: hasil olah data, 2023

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari 50,2% *old millennial* dan 49,8% *young millennial*. Mayoritas responden adalah perempuan dengan total 54,7% dan tingkat pendidikan responden terbanyak adalah strata-2 (S2). Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap sebanyak 83,7% dengan masa kerja responden terbanyak adalah kurang dari 10 tahun.

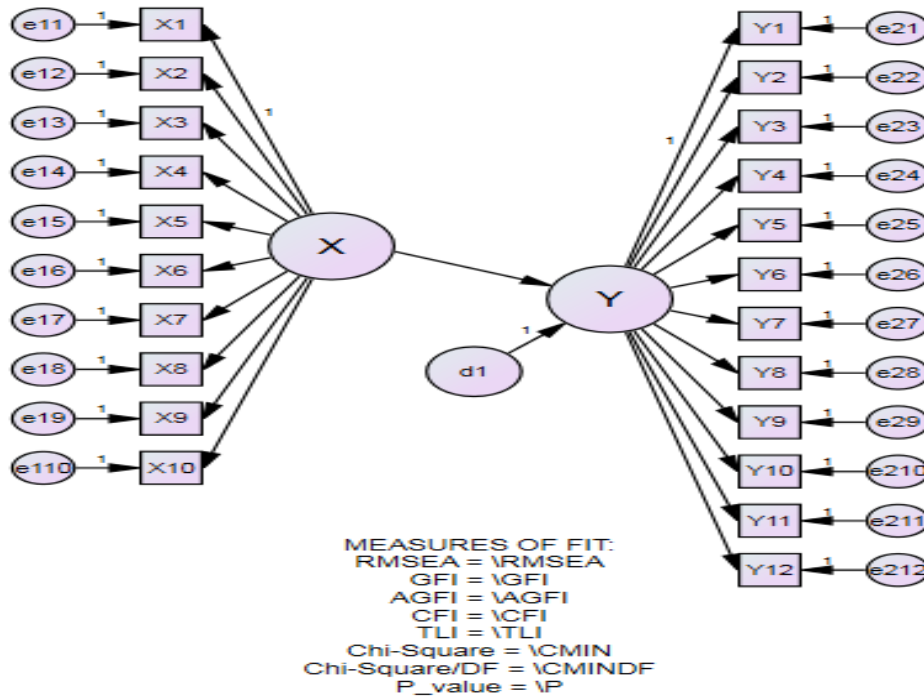
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Indikator	Korelasi	Cronbach's Alpha
X	X1	0.701	$\alpha = 0.931$
	X2	0.755	
	X3	0.800	
	X4	0.861	
	X5	0.862	
	X6	0.829	
	X7	0.809	
	X8	0.709	
	X9	0.800	
	X10	0.754	
Y	Y1	0.723	$\alpha = 0.914$
	Y2	0.849	
	Y3	0.639	
	Y4	0.684	
	Y5	0.686	
	Y6	0.674	
	Y7	0.766	
	Y8	0.754	
	Y9	0.677	
	Y10	0.801	
	Y11	0.639	
	Y12	0.697	

Sumber: hasil olah data, 2023

Dari tabel 2 tentang hasil uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing indikator, diperoleh hasil bahwa semua indikator Variabel X dan semua indikator Variabel Y mendapat hasil koefisien lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan lulus uji validitas (valid). Selain itu, beberapa indikator variabel juga mendapatkan hasil koefisien lebih besar dari 0,70. Hasil koefisien yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa indikator variabel adalah ideal. Dari tabel 2 juga diketahui bahwa nilai

Cronbach's alpha untuk Variabel X dan Variabel Y didapatkan hasil sebesar 0,931 dan 0,914. Nilai ini menunjukkan bahwa baik Variabel X dan Variabel Y masing-masing lolos uji reliabilitas dan dikatakan reliabel (dapat dipercaya). Dengan demikian semua indikator baik Variabel X dan Variabel Y dapat disimpulkan valid dan reliabel.



Gambar 1. Hasil Analisis Model Persamaan Struktural SEM

Sumber: hasil olah data, 2023

Variable	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y12	.000	.003	-.295	-.859
Y11	.074	.429	-.368	-1.070
Y10	-.109	-.632	-.440	-1.280
Y9	.066	.384	.191	.554
Y8	.017	.097	-.074	-.216
Y7	-.120	-.697	-.463	-1.346
Y6	.091	.530	.406	1.181
Y5	-.053	-.307	-.354	-1.031
Y4	-.006	-.033	-.140	-.408
Y3	.026	.150	-.035	-.100
Y2	-.318	-1.851	-.656	-1.908
Y1	-.119	-.689	-.506	-1.472
X10	-.202	-1.174	-.593	-1.726
X9	-.259	-1.508	-.634	-1.843
X8	-.296	-1.723	-.668	-1.942
X7	-.271	-1.575	-.677	-1.969
X6	-.321	-1.864	-.684	-1.989
X5	-.274	-1.595	-.679	-1.976
X4	-.167	-.972	-.542	-1.577
X3	-.381	-2.217	-.774	-2.250
X2	-.268	-1.561	-.789	-2.296
X1	-.194	-1.126	-.721	-2.097
Multivariate			11.368	2.492

Sumber: hasil olah data, 2023

Metode SEM secara umum memiliki asumsi bahwa data berdistribusi Normal Univariat dan Normal Multivariat. Pada pengujian AMOS ini, digunakan taraf signifikansi sebesar 0,01. Dalam hal ini, data menunjukkan hasil berdistribusi Normal Univariat apabila nilai c.r. berada diantara -2,58 sampai 2,58 ($-2,58 \leq \text{c.r.} \leq 2,58$). Selanjutnya data menunjukkan hasil berdistribusi Normal Multivariat apabila nilai c.r. multivariat kurang dari dari 2,58 ($\text{c.r.} \leq 2,58$) (bernilai 2,288). Dari hasil di atas, diketahui bahwa ddalam penelitian ini data berdistribusi Normal Univariat dan Normal Multivariat. Oleh karena itu, dalam pengujian ini metode estimasi yang digunakan metode ML standar.

Tabel 3. Hasil Uji Ukuran Kecocokan Keseluruhan Model untuk Final SEM

Ukuran Kecocokan	Hasil	Persyaratan Model	Keputusan Pengujian
RMSEA	0,070	RMSEA < 0,08 adalah <i>good fit</i> RMSEA < 0,05 adalah <i>close fit</i>	<i>good fit</i>
GFI	0,890	GFI \geq 0,90 adalah <i>good fit</i> $0,80 \leq \text{GFI} \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i>	<i>marginal fit</i>
AGFI	0,828	$0 \leq \text{AGFI} \leq 1$ PGFI semakin besar, semakin baik.	<i>good fit</i>
CFI	0,956	CFI > 0,90 adalah <i>good fit</i> $0,80 \leq \text{CFI} \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i>	<i>good fit</i>
TLI	0,936	TLI > 0,90 adalah <i>good fit</i> $0,80 \leq \text{TLI} \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i>	<i>good fit</i>
CMIN/DF	1,985	CMIN/DF < 2,00 adalah <i>good fit</i>	<i>good fit</i>

Sumber: hasil olah data, 2023

Dari tabel 3 didapatkan hasil pengujian kecocokan untuk keseluruhan model, semua hasil pengujian yang menunjukkan bahwa model bernilai baik, sehingga dapat disimpulkan model SEM sudah baik. Dari tabel 4 dibawah tentang hasil uji validitas dan reliabilitas semua konstruk menunjukkan bahwa nilai *factor loading*, VE, CR, dan *Cronbach's Alpha* sangat memuaskan untuk model SEM yang telah dimodifikasi. Semua *factor loading* masih berada diatas *cut-off value* (0.50). Reliabilitas sudah baik diperoleh untuk Reliability dan juga menunjukkan hasil yang baik karena semua nilai *variance extracted* (VE) lebih besar 0.50, dengan nilai *construct reliability* (CR) berada diatas 0.70, dan *Cronbach's Alpha* berada diatas 0.60 (*cut-off values*).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Konstruk

Item Description	Factor Loading	VE	CR	Cronbach's Alpha
X1	0.514	0.565	0.927	0.931
X2	0.612			
X3	0.672			
X4	0.848			
X5	0.898			
X6	0.912			
X7	0.827			
X8	0.722			
X9	0.741			
X10	0.670			
Y1	0.766	0.511	0.902	0.914
Y2	0.886			
Y3	0.580			
Y4	0.625			
Y5	0.557			
Y6	0.616			
Y7	0.712			
Y8	0.676			
Y9	0.553			
Y10	0.809			
Y11	0.515			
Y12	0.559			

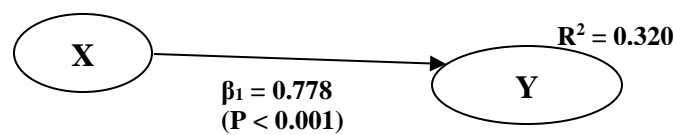
Sumber: hasil olah data, 2023

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y	.320

Interpretasi Path Coefficients pada model SEM:

Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dibawah diperoleh hasil sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Variabel X menjelaskan Variabel Y adalah sebesar 0,32 atau 32%. Hal ini berarti bahwa Variabel Kinerja yang mampu dijelaskan oleh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional hanya sebesar 32% dan sisanya 68% dijelaskan oleh variabel lainnya yang belum dimasukkan ke dalam model SEM. Hasil hipotesis ditunjukkan pada Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Pada Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dalam hubungan langsung dari beberapa konstruk. Dari hipotesis yang diformulasikan, diketahui signifikan dengan p-value < 0.05.



Sumber: hasil olah data, 2023

Tabel 5. The Relationship Path among The Constructs

Hypothesized Paths	Estimate	C.R.	P	Result
H1: X -> Y	0.778	5.829	<0.001***	Significant

Sumber: hasil olah data, 2023

Note: ***, **, and * denote the two-tail statistical significance at 1%, 5%, and 10% respectively

$$Y = 0.778 X + e, R^2 = 0.320$$

Pada persamaan struktural, pengujian mendapatkan hasil dan kesimpulan sebagai berikut: diperoleh pengaruh X yang signifikan terhadap Y sebesar 0,778. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai X, semakin tinggi pula nilai Y; dan juga sebaliknya semakin rendah nilai X, semakin rendah pula nilai Y. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula nilai Variabel Kinerja, dan juga sebaliknya semakin rendah nilai Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah pula nilai Variabel Kinerja. Berdasarkan hasil uji penelitian didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai generasi millennial. Hasil ini menunjukkan bahwa generasi millennial baik *old millennial* dan *young millennial* cocok dengan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di organisasinya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (Meilinda et al., 2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja generasi millennial. Berbagai pengaruh fenomena generasi millennial dan perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat, menuntut adanya peran kepemimpinan yang dirasa lebih cocok ataupun lebih ideal untuk memimpin generasi millennial. Pemimpin merupakan bagian terpenting bagi organisasi karena pemimpinlah yang akan mengarahkan dan mengelola sumber daya di organisasi terutama sumber daya manusianya yang kini didominasi generasi millennial. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Ambarwati & Raharjo, 2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja generasi millennial. Keberadaan seorang pemimpin akan sangat menentukan arah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menentukan perilakunya dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

Conclusion

Penelitian ini dilakukan pada angkatan kerja generasi millennial yang berada di kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja generasi millennial. Penelitian berikutnya disarankan agar menambahkan objek penelitian dan menambah variabel lainnya seperti variabel *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja generasi millennial. Generasi millennial akan semakin

mendominasi angkatan kerja pada tahun 2030. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dan studi ilmiah terhadap kepemimpinan bagi generasi millennial.

References

- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151>
- Chou, S. Y. (2012). Millennials in the Workplace: A Conceptual Analysis of Millennials' Leadership and Followership Styles. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 71. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1568>
- Dannar, P. R. (2013). *Millennials : What They Offer Our Organizations and How Leaders Can Make Sure They Deliver Millennials* : 6(1).
- Farhan, B. Y. (2021). Customizing leadership practices for the millennial workforce: A conceptual framework. *Cogent Social Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.1930865>
- Hillman, D. R. (2014). Understanding Multigenerational Work-Value Conflict Resolution. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(3), 240–257. <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.933961>
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society*, 51(1), 3–33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- McCleskey, J. A. (2018). Millennial leadership expectations, shared leadership, and the future of organizations. *J Manage Sci Bus Intell*, 3(2), 50–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1495541>
- Meilinda, S. D., Lustiadi, Y., Ilmu, J., Negara, A., Lampung, U., Ilmu, J., Publik, A., Komunikasi, I., & Lampung, U. B. (2019). *Millennial behavior : sebuah pendekatan dalam perilaku kepemimpinan*. 13(02), 121–127.
- 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>
- Omillion-Hodges, L. M., & Sugg, C. E. (2019). Millennials' Views and Expectations Regarding the Communicative and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk About Work. *Business and Professional Communication Quarterly*, 82(1), 74–100. <https://doi.org/10.1177/2329490618808043>
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Setyawan, A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69–73.
- Susilo, D. (2018). Management and Economics Journal E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123. <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec/article/view/5222/pdf>.
- Suyanto, U. Y., Mu'ah, M., Purwanti, I., & Sayyid, M. (2019). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: MILLENNIAL LEADERSHIP STYLE IN INDUSTRY 4.0. *MANAJEMEN BISNIS*, 09(April), 53–62.
- Tilova, N., & Rismanty, V. A. (2020). Persepsi milenial tentang gaya kepemimpinan di tempat kerja terhadap etika kerja pegawai (studi pada pegawai pemerintah kota bogor). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 139–149. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.138>
- Valdeneu, M., Ferràs, X., & Tarrats, E. (2021). Effect of transformational behavior on millennial job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 421–429. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.34](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.34)
- Worley, C. G., & Jules, C. (2020). COVID-19's Uncomfortable Revelations About Agile and Sustainable Organizations in a VUCA World. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 279–283. <https://doi.org/10.1177/0021886320936263>