

Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millennial

Dede Mustomi^{1*}; Eni Reptiningsih²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
dede.ddo@bsi.ac.id¹

ABSTRACT: *This study aims to see how a generation sees leadership style. The focus of this study is to assess leadership styles in millennial generation perspectives. This research is a descriptive research. Data collection was used by survey method by distributing questionnaires to respondents. In this study the intended respondent is the millennial generation, that is, the generation born in the 80s, the generation born in the 90s and the generation born in the 2000s. All generations received the same quota, each with 50 respondents. Respondents were asked to choose one of eight leadership styles. There are eight leadership styles that respondents will choose according to the criteria they want the most. Dictatorial leadership style, militaristic leadership style, paternalistic leadership style, participative leadership style, laissez faire leadership style, leadership style free of control, charismatic leadership style and finally democratic leadership style. They are asked to choose a leader who has a leadership style that best suits their criteria.*

Keywords: Leadership, Leadership Style, Millennial Generation

PENDAHULUAN

Setiap zaman punya ceritanya sendiri, setiap generasi punya gaya hidupnya sendiri, masing-masing menjadi ciri khas yang alamiah. Teknologi memiliki peranan penting dalam mewarnai bahkan mengubah sudut pandang sebuah generasi, perubahan sudut pandang tersebut tidak bisa dihindari karena itu merupakan sebuah keniscayaan. Contoh yang paling mudah kita lihat sekarang adalah bisnis online. Menjamur bisnis-bisnis yang berbaur online, dari mulai jual beli barang sampai naik ojek pun sekarang bisa online. Anda tinggal instal aplikasi ojek online kemudian pesan maka ojek akan datang ketempat anda.

Teknologi sedikit banyak akan mempengaruhi sudut pandang masyarakat terhadap sesuatu yang pada akhirnya menjadi bagian dari sebuah peradaban. Teknologi menjadi unsur yang tidak terpisahkan bagi generasi milenial, rasa-rasanya tanpa teknologi misalnya handphone, hidup serasa belum ideal.

Fenomena menarik dalam kehidupan masyarakat dewasa ini, maraknya budaya global dan gaya hidup pop culture (Wahana, 2015). Budaya global sedikit banyak dipengaruhi oleh media yang begitu mudahnya didapat oleh generasi millennial. Dari pola pikir yang begitu maju ditunjang dengan media sosial pastinya akan berpengaruh juga suatu generasi dalam menentukan sosok pemimpinnya. Artikel ini tidak akan membahas soal teknologi akan tetapi akan membahas bagaimana kaum milenial yang kental hidupnya dengan teknologi melihat tema tentang gaya kepemimpinan.

Artikel ini merujuk kepada disertasi yang ditulis oleh Long, 2017 yang berjudul Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees. Dalam disertasinya Long memakai tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari transformational leadership, ethical leadership, servant leadership. Variabel terikatnya adalah employee motivation.

Penelitian yang dilakukan oleh Long adalah penelitian kuantitatif dengan populasi individu yang lahir antara tahun 1981 sampai 2000 dengan jumlah sampel partisipan sebanyak 158 sampel.

Dalam kesimpulan disertasinya, Long menulis studi ini mengeksplorasi gaya kepemimpinan mana yang efektif dalam memotivasi karyawan milenial. Sejauh mana kepemimpinan transformasional, etis, dan pelayanan yang memotivasi karyawan diukur. Studi ini menyimpulkan bahwa ketiga gaya kepemimpinan efektif dalam memotivasi karyawan Milenium. Temuannya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pelayan memiliki hubungan terkuat untuk memotivasi karyawan millennium (Long, 2017).

Perbedaan antara penelitian Long dengan penelitian saya terletak di metodenya. Penelitian Long menggunakan metode kuantitatif dengan cara menggambarkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sedangkan penelitian saya dilakukan dengan metode survey dimana saya akan menjelaskan hasil dari kuesioner yang disebar kemudian dijabarkan didalam pembahasan.

TINJAUAN LITERATUR

Generasi

Generasi adalah sebuah kelompok orang yang melewati waktu dimana mereka datang untuk berbagi kebiasaan, heksis dan budaya yang sama (Eyerman and Turner, 1998 dalam Shrivastava, Ikonen, & Savolainen, 2017). Generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka (Kupperschmidt 2000 dalam Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018).

Kepemimpinan

kepemimpinan sebagai proses di mana satu orang memberikan pengaruh secara sengaja kepada sekelompok orang dalam suatu organisasi melalui hubungan, struktur, dan panduan (Yukl, 2008 dalam Basit & Sebastian, 2017). Kepemimpinan sebagai suatu proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren (Sharma & Jain, 3013 dalam Basit & Sebastian, 2017). Kepemimpinan umumnya didefinisikan hanya sebagai proses mempengaruhi orang untuk mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian tujuan tertentu atau tujuan (Igbaekemen, 2014)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sukarela terhadap suatu tujuan organisasi (Igbaekemen, 2014). Kepemimpinan juga merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Ainur, 2017).

Setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2001 dalam Sari, Muis, & Hamid, 2012). Kewajiban dalam membina bawahannya akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Sari et al., 2012).

Pemimpin, sebagai pembuat keputusan utama, menentukan akuisisi, pengembangan, dan penyebaran sumber daya organisasi, konversi sumber daya ini menjadi produk berharga dan layanan, dan pengiriman nilai ke pemangku kepentingan organisasi (Madanchian, Hussein, Noordin, & Taherdoost, 2016).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain (Toman, 2015). Para pemimpin, terutama mereka yang menggunakan pendekatan tradisional, terus berjuang dengan memahami dan memotivasi milenium (Long, 2017). Tidak mudah memahami sebuah generasi karena banyak faktor yang mempengaruhi karakter sebuah generasi. Disisi yang lain, setiap generasi boleh jadi akan berbeda memandang sebuah kepemimpinan. Karena sekali lagi ada banyak faktor yang mempengaruhi cara pandang sebuah generasi terhadap kepemimpinan.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016 dalam Fajrin & Susilo, 2018). Jiwa kepemimpinan dalam memimpin merupakan tonggak utama sebuah perusahaan untuk termotivasi bekerja maksimal dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya (Fajrin & Susilo, 2018). Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya (Mohd.Kurniawan DP1, 2018)

Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum, yaitu (1) Gaya Diktatorial yaitu berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya, (2) Gaya Militeristik yaitu pemberian perintah dalam menggerakkan bawahannya (3) Gaya Paternalistik yaitu pemimpin diharapkan menjadi bapak bagi para pengikutnya, (4) Gaya Partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenangnya, (5) Gaya Laissez Faire yaitu gaya kepemimpinan yang memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan, (6) Gaya Bebas Kendali yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab, (7) Gaya Karismatis yaitu pemimpin yang memiliki daya tarik yang tinggi, (8) Gaya Demokratis yaitu pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan (Toman, 2015).

Generasi Millennial

Generasi milenial adalah sekelompok individu yang dilahirkan dalam definisi yang sama jangka waktu (Long, 2017). Milenium didefinisikan sebagai kelompok orang yang lahir antara 1981 dan 2000 (Long, 2017). Generasi milenial merupakan modal utama dalam fenomena bonus demografi. Potensi generasi milenial yang dapat dimaksimalkan akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, peran generasi milenial yang merata tanpa adanya kesenjangan gender juga akan mengoptimalkan manfaat dan potensi yang ada (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018).

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, Waris, & Devianti, 2018).

Tenaga kerja saat ini dalam organisasi terdiri setidaknya tiga generasi, dilabeli sebagai Baby-Boomers (Boomers), Generasi X (Gen X), dan Generasi Y (Gen Y / milenium), dan dianggap sebagai sumber daya penting untuk organisasi, mewakili luas kumpulan bakat dan keterampilan (Glass, 2007 dalam Shrivastava et al., 2017). Setiap generasi memiliki miliknya sendiri nilai-nilai kerja, kemampuan dan karakteristik (Burke, 2004 dalam Shrivastava et al., 2017). Generasi ini

mengembangkan kepercayaan dalam hubungannya antara pemimpin dan pengikut serta memelihara hubungan di bawah kepemimpinan berdasarkan gaya yang disukai (Weston, 2001; McNeese-Smith and Crook, 2003 dalam Shrivastava et al., 2017).

Generasi Millennial secara karakteristik diidentifikasi sebagai ahli teknis dalam penggunaan teknologi mereka dan lebih cenderung menggunakan alat online secara luas dalam kehidupan sehari-hari mereka (Harrison, 2017). Banyak generasi milenium ingin bekerja untuk perusahaan yang mengembangkan pemikiran inovatif atau kreatif sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi dan berkontribusi positif untuk organisasi tersebut (Harrison, 2017). Banyak cendekiawan inovasi lainnya mengakui generasi milenium sebagai orang yang percaya diri secara teknologi dan individu yang kompeten dengan rasa percaya diri yang kuat baik di dalam maupun di luar tempat kerja (Harrison, 2017).

Generasi Y

Ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993 (Hidayatullah et al., 2018). Generasi milenial atau yang disebut juga generasi Y ini lahir sekitar tahun 1980 sampai 2000 (Hidayatullah et al., 2018). Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instant messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter, IG dan lain-lain, sehingga dengan kata lain generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era internet booming (Hidayatullah et al., 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka (Nazir, 2009). Pengumpulan data diambil dengan menggunakan metode survei. Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Nazir, 2009). Pengumpulan data juga diambil dari studi kepustakaan. Studi kepustakaan berguna untuk menggali teori-teori yang telah berkembang dalam bidang ilmu yang berkepentingan, mencari metode-metode serta teknik penelitian, baik dalam mengumpulkan data serta menghindari terjadinya duplikasi-duplikasi yang tidak diinginkan (Nazir, 2009).

Peneliti membagi tiga generasi angkatan untuk disurvei, dimana peneliti menyebarkan 150 kuesioner untuk seluruh angkatan. Pertama angkatan mereka yang tahun 80 an, kedua angkatan mereka yang lahir tahun 90 an dan ketiga angkatan mereka yang lahir tahun 2000 an. Total ada 150 kuisisioner yang disebar.

Dalam kuisisioner, para responden diminta memilih satu dari delapan gaya kepemimpinan yang paling mereka inginkan dalam organisasi. Berikut kuisisioner yang disebar kepada responden :

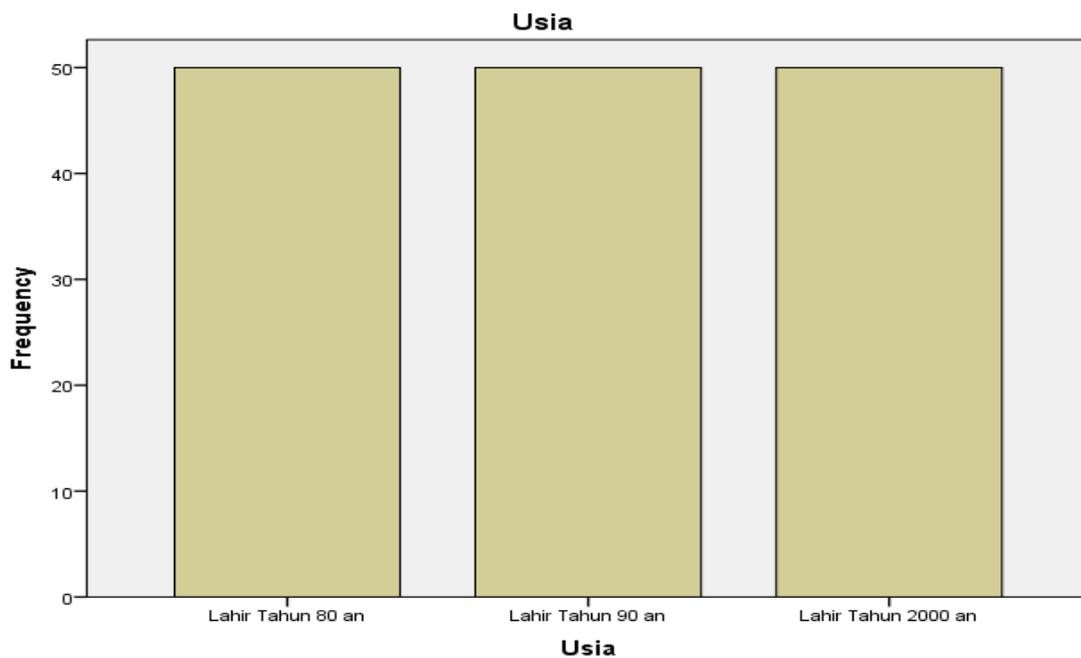
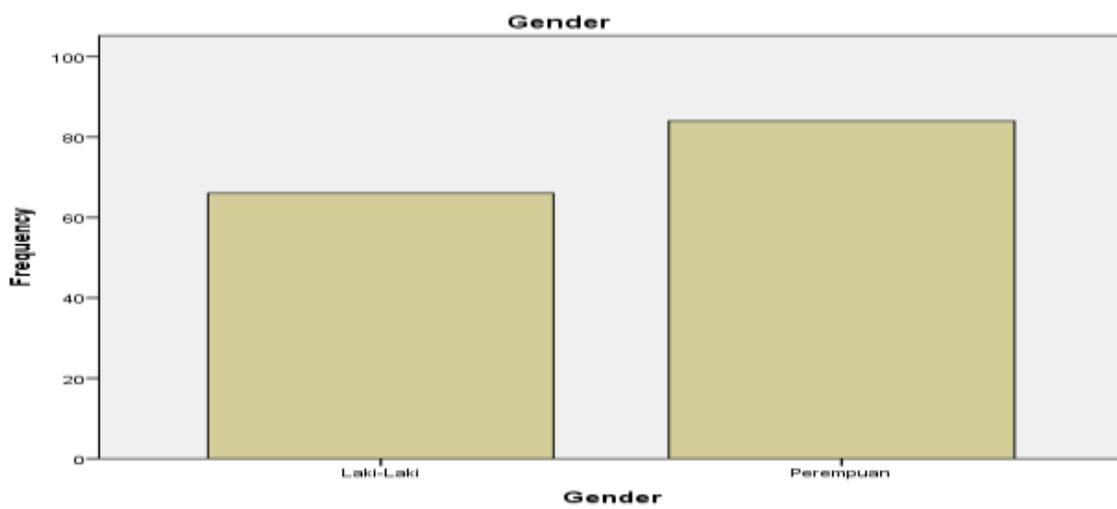
Table 1 Kuesioner

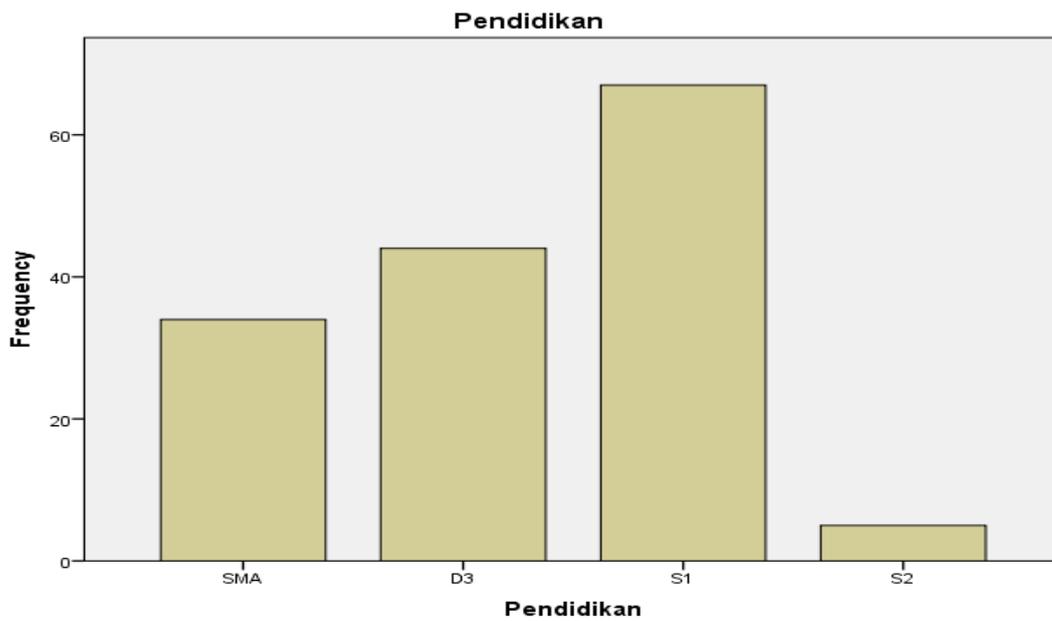
No	Gaya Kepemimpinan Yang Paling Anda Inginkan
1	Diktatorial
2	Militeristis
3	Paternalistik
4	Partisipatif

5	Laissez Faire
6	Bebas Kendali
7	Karismatis
8	Demokratis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total sampel responden yang terkumpul berjumlah 150 sampel. Berikut data statistik demografik dari data yang terkumpul yang diolah dengan SPSS 22:





Tabel 2 Karakteristik Demografik

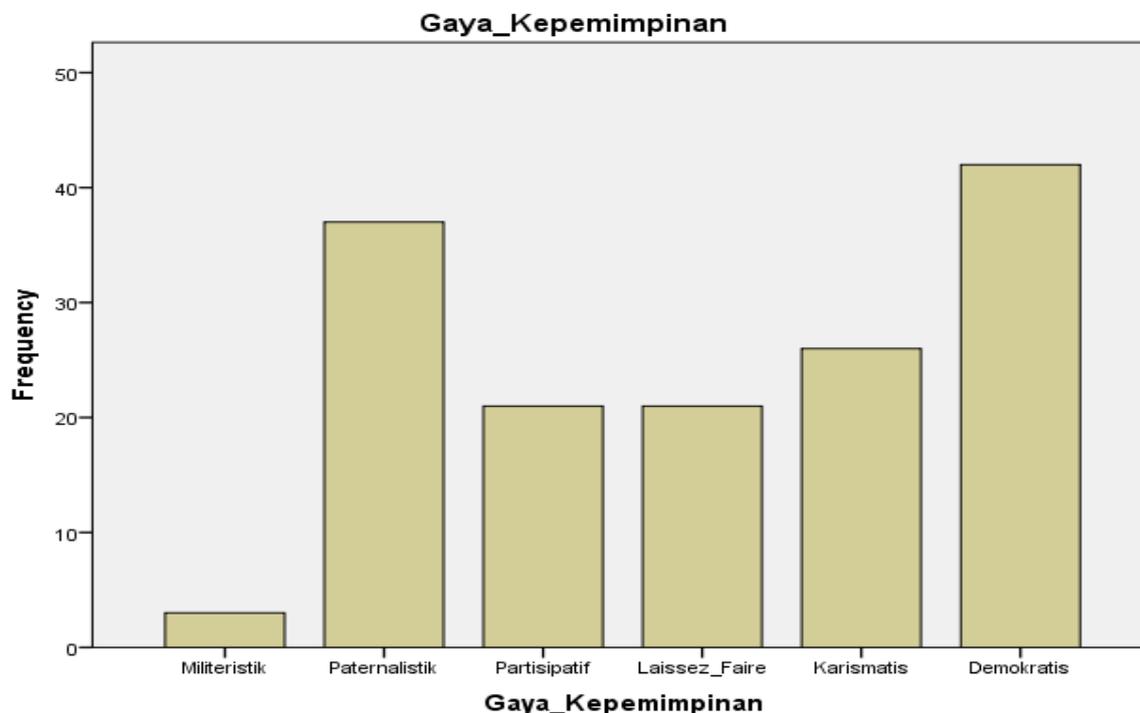
No	Karakteristik Demografik	Jumlah	Persentase
1	Gender		
	Laki Laki	66	44%
	Perempuan	84	56%
2	Usia		
	Lahir Tahun 80 an	50	33,3%
	Lahir Tahun 90 an	50	33,3%
	Lahir Tahun 2000 an	50	33,3%
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA	34	22,7%
	D3	44	29,3%
	S1	67	44,7%
	S2	5	3,3%

Dari table 2 karakteristik demografik dapat kita lihat untuk gender laki-laki berjumlah 66 responden atau 44% dan untuk perempuan berjumlah 84 responden atau 56%.

Untuk usia responden yang lahir tahun 80 an berjumlah 50 responden atau 33,3%, responden yang lahir tahun 90 an berjumlah 50 responden atau 33,3% dan responden yang lahir tahun 2000 an berjumlah 50 responden atau 33,3%.

Untuk pendidikan, responden yang lulus SMA berjumlah 34 responden atau 22,7%. Yang lulus D3 berjumlah 44 responden atau 29,3%. Yang lulus S1 berjumlah 67 responden atau 44,7%. Yang lulus S2 berjumlah 5 responden atau 3,3%.

Survei seluruh responden tentang gaya kepemimpinan yang diolah dengan SPSS 22 hasilnya sebagai berikut :



Tabel 3 Total Survei Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Persentase
Diktatorial	0	0%
Militeristik	3	2%
Paternalistik	37	24,7%
Partisipatif	21	14%
Laissez Faire	21	14%
Bebas Kendali	0	0%
Karismatis	26	17,3%
Demokratis	42	28%

Dari tabel 3 dapat dilihat untuk gaya kepemimpinan diktatorial mendapat jumlah 0 atau 0%. Gaya kepemimpinan militeristik mendapatkan jumlah 3 responden atau 2%. Gaya kepemimpinan paternalistik memperoleh 37 suara atau 24,7%. Gaya kepemimpinan partisipatif memperoleh 21 suara atau 14%. Gaya kepemimpinan laissez faire memperoleh suara 21 atau 14%. Gaya kepemimpinan bebas kendali tidak memperoleh suara satu pun alias 0%. Gaya kepemimpinan karismatis mendapatkan suara 26 atau 17,3%. Gaya kepemimpinan demokratis memperoleh suara 42 atau 28%.

Mayoritas responden memilih gaya kepemimpinan demokratis yang paling mereka inginkan dan paling pantas menjadi pemimpin, dengan jumlah responden sebanyak 42 responden atau 28%

dari total 150 responden dan sebaliknya untuk gaya kepemimpinan diktatorial dan bebas kendali tidak dipilih sama sekali oleh responden.

Gaya kepemimpinan paternalistik, partisipatif, laissez faire dan karismatis juga lumayan mendapat tempat dari sisi responden dengan memperoleh nilai yang lumayan berarti.

Tingginya responden yang memilih gaya kepemimpinan demokratis sesungguhnya dapat dipahami, karena gaya kepemimpinan demokratis dapat menerima perbedaan-perbedaan didalam organisasi. Apalagi di era yang serba digital dan cepat, dimana semua informasi bisa didapat dengan mudah, karakter pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan keadaan zaman. Dia tidak kaku dan tidak otoriter yang pada akhirnya akan menghambat perkembangan dan perubahan organisasi. Dalam jurnalnya Sharma dan Singh yang berjudul *A Study on the Democratic Style of Leadership* menyampaikan parameter pemimpin demokratis, antara lain pembuat keputusan, melibatkan bawahan, memiliki ide dan masukan, memberdayakan partisipasi karyawan, seorang motivator, suka berbagi keahlian, bekerjasama dengan karyawan dan seorang mediator (Sharma & Singh, 2013). Artinya gaya kepemimpinan demokratis masih paling yang diharapkan oleh responden dalam memimpin organisasi.

Pada table-table berikutnya, penulis akan menggambarkan bagaimana faktor gender, usia dan latar belakang pendidikan generasi millennial dalam menilai gaya kepemimpinan.

Pada table 4, kita akan melihat bagaimana gender generasi millennial dalam memilih gaya kepemimpinan.

Tabel 4 Crosstabulation Gender

Gaya Kepemimpinan	Laki-Laki	Perempuan
Diktatorial	0	0
Militeristis	0	3
Paternalistik	18	19
Partisipatif	9	12
Laissez Faire	8	13
Bebas Kendali	0	0
Karismatis	11	15
Demokratis	20	22

Dari tabel 4 *crosstabulation* didapatkan hasil sebagai berikut, gaya kepemimpinan demokratis dipilih oleh responden perempuan sebanyak 22 responden dan responden laki-laki sebanyak 20 responden. Kemudian gaya kepemimpinan paternalistik dipilih oleh 19 responden perempuan dan 18 responden laki-laki. Gaya kepemimpinan partisipatif dipilih oleh 12 responden perempuan dan 9 responden laki-laki. Gaya kepemimpinan karismatis dipilih oleh 15 responden perempuan dan 11 responden laki-laki. Gaya kepemimpinan laissez faire dipilih oleh 13 responden perempuan dan 8 responden laki-laki. Gaya kepemimpinan militeristis hanya dipilih oleh tiga responden perempuan. Gaya kepemimpinan diktatorial dan bebas kendali tidak dipilih oleh responden.

Hasil yang didapat untuk gender soal gaya kepemimpinan menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis menjadi gaya yang paling banyak dipilih oleh responden. Responden perempuan yang memilih gaya kepemimpinan demokratis berjumlah 20 dan responden laki-laki berjumlah 20 responden. Artinya tidak ada perbedaan signifikan soal gender dalam memandang kepemimpinan. Mayoritas mengharapkan kepemimpinan yang demokratis.

Pada table 5, kita akan melihat bagaimana usia generasi millennial memandang gaya kepemimpinan.

Tabel 5 Crosstabulation Usia

Gaya Kepemimpinan	80 an	90 an	2000 an
Diktatorial	0	0	0
Militeristis	2	1	0
Paternalistik	2	15	20
Partisipatif	4	8	9
Laissez Faire	13	4	4
Bebas Kendali	0	0	0
Karismatis	4	13	9
Demokratis	25	9	8

Dari tabel 5 *crosstabulation* usia dapat dilihat gaya kepemimpinan paternalistik dipilih oleh generasi tahun 2000 an dengan 20 responden kemudian generasi 90 an ada 15 responden yang memilih dan generasi 80 an hanya 2 responden yang memilih. Gaya kepemimpinan demokratis dipilih oleh 8 responden generasi 2000 an, 9 responden generasi 90 an dan 25 responden generasi 80 an. Gaya kepemimpinan karismatis dipilih oleh 9 responden angkatan 2000 an, 13 responden angkatan 90 an dan 4 responden angkatan 80 an. Gaya kepemimpinan partisipatif dipilih oleh 9 responden angkatan 2000 an, 8 responden angkatan 90 an dan 4 responden angkatan 80 an. Gaya kepemimpinan laissez faire dipilih oleh 4 responden angkatan 2000 an, 4 responden angkatan 90 an dan 13 responden angkatan 80 an. Gaya kepemimpinan militeristis dipilih oleh 1 responden angkatan 90 an, 2 responden angkatan 80an, sedangkan angkatan 2000 an tidak memilih. Gaya kepemimpinan diktatorial dan bebas kendali tidak dipilih oleh responden ketiga angkatan.

Gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistic paling banyak dipilih oleh respnden. Usia 80 mayoritas memilih gaya kepemimpinan demokratis dan usia 2000 an mayoritas memilih gaya kepemimpinan paternalistik. Munculnya gaya kepemimpinann paternalistic yang dipilih oleh generasi usia 2000 an dapat dipahami karena usia mereka masih butuh bimbingan dan arahan sehingga wajar dan dapat dimengerti mereka membutuhkan pemimpin yang bisa membimbing mereka diusia yang masih sangat muda.

Pada table 6, kita akan melihat bagaimana latar belakang pendidikan generasi millennial dalam memilih gaya kepemimpinan.

Tabel 6 Crosstabulation Pendidikan

Gaya Kepemimpinan	SMA	D3	S1	S2
Diktatorial	0	0	0	0
Militeristis	0	0	3	0
Paternalistik	15	12	9	1
Partisipatif	5	8	7	1
Laissez Faire	3	6	12	0
Bebas Kendali	0	0	0	0
Karismatis	6	7	13	0
Demokratis	5	11	23	3

Dari tabel 6 *crosstabulation* pendidikan dihasilkan, untuk gaya kepemimpinan diktatorial tidak ada yang memilih. Gaya kepemimpinan militeristis hanya dipilih oleh 3 responden dengan pendidikan S1. Gaya kepemimpinan paternalistik dipilih oleh 15 responden dengan pendidikan SMA, 12 responden dengan pendidikan D3, 9 responden dengan pendidikan S1 dan 1 responden

dengan pendidikan S2. Gaya kepemimpinan partisipatif dipilih oleh 5 responden dengan pendidikan SMA, 8 responden dengan pendidikan D3, 7 responden dengan pendidikan S1 dan 1 responden dengan pendidikan S2. Gaya kepemimpinan *laissez faire* dipilih oleh 3 responden dengan pendidikan SMA, 6 responden dengan pendidikan D3, 12 responden dengan pendidikan S1 dan responden yang berpendidikan S2 tidak memilih. Gaya kepemimpinan bebas kendali tidak dipilih oleh semua responden. Gaya kepemimpinan karismatis dipilih oleh 6 responden yang berpendidikan SMA, 7 responden yang berpendidikan D3, 13 responden yang berpendidikan S1, sedangkan yang berpendidikan S2 tidak memilih. Gaya kepemimpinan demokratis dipilih oleh 5 responden dengan pendidikan SMA, 11 responden dengan pendidikan D3, 23 responden dengan pendidikan S1 dan 3 responden dengan pendidikan S2.

Generasi millennial berpendidikan SMA mayoritas memilih gaya kepemimpinan paternalistik, hal ini karena kebutuhan sosok pemimpin yang bisa menjadi seperti orang tua mereka sendiri. Usia yang masih sangat labil dan mudah terpengaruh oleh lingkungan yang ujungnya sangat membutuhkan sosok yang menuntun mereka.

Begitupun dengan latar belakang pendidikan D3, dilihat dari survei, mereka mayoritas memilih pemimpin paternalistik. Alasan yang paling mungkin adalah mereka juga masih dalam usia relative muda sehingga membutuhkan sosok pemimpin yang bisa membimbing sekaligus merangkul mereka.

Untuk berlatar belakang pendidikan S1 dan S2 mayoritas memilih gaya kepemimpinan demokratis, hal ini wajar karena dari sisi usia dan pengalaman, mereka menandang pemimpin bukan hanya hanya bisa membimbing mereka tapi juga bisa membuat suasana organisasi menjadi terbuka dan mau menerima masukan dari mereka sebagai bawahan.

SIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis menduduki suara terbanyak yang dipilih responden dengan jumlah 42 atau 28%. Diikuti gaya kepemimpinan paternalistik dengan jumlah 37 atau 24,7%. Kemudian gaya kepemimpinan karismatis menempati urutan ketiga dengan jumlah 26 atau 17,3%. Gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan *laissez faire* sama sama mendapatkan responden 21. Gaya kepemimpinan militeristik hanya mendapatkan 3 responden atau 2%. Sisanya gaya kepemimpinan diktatorial dan bebas kendali tidak dipilih oleh responden.

Tidak ada gaya kepemimpinan yang benar-benar unggul dari yang lain, hampir semua gaya kepemimpinan punya tempat tersendiri dalam pilihan responden kecuali gaya kepemimpinan diktatorial dan bebas kendali yang tidak dipilih oleh responden.

Survei ini tidak mewakili setiap dan semua generasi. Artinya tidak mewakili pilihan seluruh generasi millennial. Dengan berbagai keterbatasan, penulis hanya menggunakan 150 kuesioner untuk diisi oleh 150 responden.

Harapan penulis, penelitian ini bisa menjadi catatan buat para pemimpin baik ditingkat daerah sampai pusat, bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis adalah gaya kepemimpinan yang paling banyak diharapkan oleh responden.

REFERENCES

- Ainur, S. M. I. D. W. R. (2017). the Influences of Leadership Styles, Organizational Communication, and Job Satisfaction Toward Employees' Job Performance in Doing Construction Jobs: a Study on Three Construction Companies in Jakarta. *Rjoas*, 5(May), 168–180. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.23>

- Basit, A., & Sebastian, V. (2017). *Impact of Leadership Style on Employee Performance (a Case Study on a Private Organization in Malaysia)*. 5(2), 112–130.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- 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/csbm.v4i1.10615>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240–249. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Igbaekemen, G. O. (2014). Impact of Leadership Style on Organisation Performance : A Strategic Literature Review. *Public Policy and Administration Research*, 4(9), 126–136. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, & Badan Pusat Statistik. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. *Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak*.
- Long, S. (2017). Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees. *ProQuest Dissertations and Theses*, 171. Retrieved from https://search.proquest.com/docview/1978512367?accountid=26642%0Ahttp://link.periodicos.capes.gov.br/sfxlcl41?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&genre=dissertations+%26+theses&sid=ProQ:ProQuest+Dissertations+%26+Theses+Globa
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2016). Impact of Leadership on Organizational Performance. *Economics and Education*, III(1), 115–119. <https://doi.org/10.1177/0266242614558315>
- Mohd.Kurniawan DP1. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, (1), 33–48.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian (Ketujuh)*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93. Retrieved from <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf>
- Sharma, D. L. J. K., & Singh, D. S. K. (2013). A Study on the Democratic Style of Leadership. *International Journal of Management & Information Technology*, 3(2), 54–57. <https://doi.org/10.24297/ijmit.v3i2.1367>
- 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.
- Toman, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 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.