

Analisis Diskriminan Multivariat untuk Membedakan Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kepemimpinan Berdasarkan Generasi, Gender, Pengalaman Kerja di Kabupaten Purwakarta**Alma Gemala Ramadhania¹, Osep Hajjuzaman², Cintya Afifah³, Manda Firda S⁴****Program Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana**almagemala207@gmail.com**Abstract**

This study aims to analyze differences in leadership style and leadership effectiveness based on generation, gender, and work experience in the manufacturing industry of Purwakarta Regency using a multivariate discriminant analysis approach. The research involved employees and leaders at operational to managerial levels as research subjects. Data were collected through questionnaires and analyzed using multivariate statistical techniques with the support of SmartPLS software to identify variables that significantly differentiate leadership style and leadership effectiveness. The results indicate that work experience plays a significant role in differentiating both leadership style and leadership effectiveness, while generation and gender do not show significant differences. Leaders with longer and more diverse work experience tend to demonstrate more adaptive leadership styles and higher effectiveness in managing teams and achieving organizational goals. These findings imply that leadership effectiveness in the manufacturing sector is more strongly influenced by experiential factors rather than demographic characteristics. The study provides practical insights for organizations in designing leadership development strategies that prioritize experience-based competence to enhance leadership performance and organizational effectiveness. (Keywords: Leadership style, Leadership effectiveness, Generation, Gender, Work experience).

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan berdasarkan generasi, jenis kelamin, dan pengalaman kerja di industri manufaktur Kabupaten Purwakarta menggunakan pendekatan analisis diskriminan multivariat. Penelitian ini melibatkan karyawan dan pemimpin dari tingkat operasional hingga manajerial. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik multivariat yang didukung oleh perangkat lunak SmartPLS untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan membedakan gaya kepemimpinan dan efektivitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara signifikan membedakan gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan, sedangkan generasi dan jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Pemimpin dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan lebih beragam cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan efektivitas yang lebih tinggi dalam mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan di sektor manufaktur lebih dipengaruhi oleh faktor pengalaman daripada karakteristik demografis. Studi ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang menekankan kompetensi berbasis pengalaman untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Article history

Received : Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Copyright :almagemala207@gmail.com**Publish by : Alma****Gemala Ramadhania**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

(Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; Efektivitas kepemimpinan; Generasi; Gender; Pengalaman kerja; Analisis diskriminan multivariat.)	
--	--

1. Pendahuluan

Industri manufaktur di Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat dan berperan penting dalam menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Perkembangan teknologi, sistem kerja shift, serta tuntutan produktivitas yang tinggi menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks ini, efektivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Kepemimpinan yang tepat memegang peranan penting dalam menjaga stabilitas kinerja, kualitas produksi, dan disiplin kerja karyawan di lingkungan pabrik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, adaptif, dan suportif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sementara kepemimpinan yang bersifat otoriter atau pasif cenderung menurunkan kualitas kerja (Romadhona et al., 2025; Aquina Tiara Dewi et al., 2023).

Faktor demografis juga memiliki peran signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan di industri manufaktur. Perbedaan generasi, mulai dari Baby Boomers hingga Generasi Z, menimbulkan variasi dalam nilai kerja, sikap, serta preferensi terhadap gaya kepemimpinan. Generasi Baby Boomers cenderung menekankan loyalitas dan kepatuhan, sedangkan generasi yang lebih muda lebih menghargai fleksibilitas, kebebasan, dan keseimbangan kehidupan kerja (Mulyanti, 2021). Selain itu, gender turut memengaruhi interaksi kepemimpinan. Departemen yang didominasi laki-laki umumnya mendorong gaya kepemimpinan yang tegas dan berorientasi pada target, sementara keberadaan karyawan perempuan menuntut pendekatan yang lebih suportif. Pengalaman kerja menambah kompleksitas, di mana karyawan berpengalaman biasanya memiliki keterampilan teknis yang kuat namun cenderung resisten terhadap perubahan, sedangkan karyawan dengan pengalaman kerja lebih rendah relatif lebih adaptif tetapi membutuhkan bimbingan yang lebih intensif (Zainal, 2019).

Namun demikian, penelitian sebelumnya masih terbatas dalam mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja dengan mempertimbangkan kombinasi variabel demografis secara simultan. Perubahan komposisi tenaga kerja yang kini didominasi oleh generasi milenial dan Generasi Z menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan hierarkis tradisional. Kondisi ini memicu menurunnya efektivitas komunikasi, kesulitan adaptasi antargenerasi, serta hambatan dalam pengambilan keputusan organisasi (Ade Rukmana, 2025).

Preferensi generasi milenial terhadap kepemimpinan yang demokratis dan kolaboratif semakin menegaskan pentingnya penelitian yang mengkaji keselarasan gaya kepemimpinan dengan karakteristik demografis karyawan (Mustomi & Reptiningsih, 2020). Selain itu, pergeseran peran gender dalam kepemimpinan menciptakan dinamika baru, di mana perempuan cenderung menampilkan gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional, berbeda dengan kecenderungan laki-laki yang lebih mengarah pada gaya laissez-faire (Ghaniah et al., 2020).

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kombinasi generasi, gender, dan pengalaman kerja dapat membedakan gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja karyawan di industri manufaktur Kabupaten Purwakarta. Metode Analisis Diskriminan Multivariat dipandang tepat untuk mengidentifikasi kelompok karyawan berdasarkan variabel demografis serta menilai pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini penting karena memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai perbedaan perilaku, preferensi, dan kinerja antar kelompok karyawan yang belum dikaji secara holistik dalam penelitian sebelumnya.

Permasalahan penelitian meliputi pengujian apakah generasi, gender, dan pengalaman kerja mampu membedakan gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja, mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam membedakan kedua aspek tersebut, serta memahami implikasi hasil analisis bagi strategi kepemimpinan dan peningkatan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menekankan pada identifikasi perbedaan antar kelompok, tetapi juga menyediakan dasar dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan di lingkungan manufaktur. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh generasi, gender, dan pengalaman kerja dalam membedakan gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja, serta menentukan variabel dominan yang memengaruhi kedua aspek tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi kepemimpinan yang adaptif, meningkatkan efektivitas kerja karyawan, serta mendukung keberlanjutan operasional industri manufaktur di Kabupaten Purwakarta. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi secara akademis dengan memperkaya kajian mengenai hubungan antara faktor demografis dan efektivitas kepemimpinan dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada metode atau pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota organisasi agar mencapai tujuannya secara efektif. Ini termasuk berbagai strategi, kebiasaan, dan cara seorang pemimpin berkomunikasi dan membangun hubungan dengan individu yang bekerja di dalam organisasi. (Nursyahrani Fahmin, 2024) Di sisi lain, menurut (Muntatsiroh & Hendriani, 2024), gaya kepemimpinan adalah pendekatan spesifik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi anggota kelompok, menentukan tugas yang perlu dilakukan, dan membimbing cara berinteraksi dengan anggota tersebut agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Efektivitas Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan menunjukkan seberapa baik seorang pemimpin mampu memengaruhi, membimbing, dan memotivasi tim atau organisasi untuk mencapai tujuannya dengan sukses. Hal ini dinilai berdasarkan hasil yang dicapai, seberapa baik bawahan menerima dan mengikuti instruksi, dan kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan situasi organisasi. Untuk mengukur efektivitas, faktor-faktor seperti peningkatan kinerja organisasi, kebahagiaan dan keterlibatan anggota tim, dan sejauh mana tujuan strategis tercapai biasanya dipertimbangkan (Getnet et al., 2024).

Generasi

Generasi adalah kelompok orang yang hidup pada periode waktu tertentu dan memiliki

ISSN : 3025-9495

kebiasaan, hiburan, dan budaya yang serupa. Suatu generasi terdiri dari individu-individu yang mengidentifikasi diri dengan kelompok mereka berdasarkan tahun kelahiran, usia, lokasi, dan peristiwa penting dalam hidup yang memengaruhi perkembangan mereka (Mustomi & Reptiningsih, 2020b).

Gender

Menurut (Ghaniah dkk., 2020), gender mengacu pada serangkaian peran, sikap, tanggung jawab, dan karakteristik yang dianggap sesuai untuk pria atau wanita, yang dibentuk oleh masyarakat. Gender dapat dipahami sebagai sifat atau karakteristik yang diasosiasikan dengan pria dan wanita, yang dibentuk berdasarkan budaya dan norma sosial. Di sisi lain, (Baiduri dkk., 2023) menyatakan bahwa identitas gender seseorang tidak hanya ditentukan oleh faktor biologis, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor budaya, sosial, dan individu yang saling berinteraksi. Menurut Fausto-Sterling, gender adalah konstruksi sosial yang kompleks. Ia menjelaskan bahwa identitas gender tidak hanya berasal dari faktor biologis, tetapi juga dibentuk oleh norma, nilai, dan harapan yang ada dalam masyarakat. Identitas gender seseorang bergantung pada budaya, tradisi, norma gender, dan cara mereka berinteraksi dengan lingkungan sosial di sekitarnya.

Pengalaman Kerja

Menurut (Muhamad & Kumoro, 2023), pengalaman kerja mengacu pada lamanya waktu dan/atau frekuensi seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan, yang membantunya memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman tentang bagaimana pekerjaan dilakukan. Akibatnya, individu tersebut menjadi lebih mahir dalam tugas-tugasnya, lebih mampu membuat keputusan yang tepat, dan terlibat dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Definisi ini umum ditemukan dalam penelitian empiris yang mengkaji hubungan antara pengalaman kerja dan kemampuan kepemimpinan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan multivariat. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Purwakarta, Indonesia. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan berdasarkan kelompok generasi, gender, dan pengalaman kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pemimpin yang bekerja di perusahaan manufaktur di Kabupaten Purwakarta. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 79 responden, yang memenuhi kriteria sebagai individu yang menduduki posisi supervisor atau manajerial serta memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola karyawan. Teknik pengambilan sampel ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman dan kewenangan yang memadai dalam mengevaluasi praktik kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan di organisasi masing-masing.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarkan secara langsung kepada responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan dengan menggunakan indikator yang diadaptasi dari literatur kepemimpinan dan manajemen yang relevan. Respon diukur menggunakan skala Likert untuk menangkap tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Analisis Diskriminan Multivariat untuk mengidentifikasi apakah kelompok generasi, gender, dan pengalaman kerja secara signifikan membedakan gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan. Selain itu, perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk melakukan analisis awal data, termasuk pengujian validitas dan reliabilitas model pengukuran. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai factor loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's alpha dan composite reliability. Prosedur ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran telah memenuhi standar statistik yang dipersyaratkan sebelum dilakukan analisis lanjutan.

Melalui proses analisis tersebut, penelitian ini mampu mengidentifikasi perbedaan secara sistematis antar kelompok responden serta menentukan faktor demografis yang paling dominan dalam memengaruhi gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan di industri manufaktur Kabupaten Purwakarta

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Variabel independen (pengelompokan) dalam penelitian ini adalah generasi (X1), jenis kelamin (X2), dan pengalaman kerja (X3). Variabel dependen (pembeda) adalah gaya kepemimpinan (Y1) dan efektivitas kepemimpinan (Y2). Analisis data dilakukan menggunakan analisis diskriminan multivariat dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis diskriminan menunjukkan bahwa generasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Y1), seperti yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,189 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di antara para pemimpin dari generasi yang berbeda di industri manufaktur Kabupaten Purwakarta tidak berbeda secara signifikan. Demikian pula, generasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan (Y2), dengan nilai p sebesar 0,729 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan generasi tidak memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Analisis ini juga mengungkapkan bahwa jenis kelamin (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Y1), sebagaimana dibuktikan oleh nilai p sebesar 0,536 ($> 0,05$). Lebih lanjut, jenis kelamin (X2) tidak secara signifikan memengaruhi efektivitas kepemimpinan (Y2), dengan nilai p sebesar 0,870 ($> 0,05$). Sebaliknya, pengalaman kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Y1), dengan nilai p sebesar 0,001 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa perbedaan pengalaman kerja secara signifikan membedakan gaya kepemimpinan. Selain itu, pengalaman kerja (X3) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan (Y2), sebagaimana tercermin oleh nilai p sebesar 0,001 ($< 0,05$). Secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa di antara variabel yang diteliti, pengalaman kerja adalah satu-satunya faktor yang secara signifikan membedakan baik gaya kepemimpinan maupun efektivitas kepemimpinan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki makna penting dalam membedakan gaya kepemimpinan di industri manufaktur. Secara konseptual, pengalaman kerja membentuk kemampuan pemimpin dalam memahami dinamika organisasi, karakteristik bawahan, serta situasi kerja yang dihadapi. Pemimpin yang memiliki pengalaman kerja lebih panjang cenderung mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara lebih fleksibel dan adaptif, sesuai dengan tuntutan operasional dan kondisi tim. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang menekankan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan

bahwa akumulasi pengalaman kerja berkontribusi terhadap kematangan perilaku kepemimpinan, khususnya pada lingkungan kerja yang kompleks seperti industri manufaktur.

Pengalaman kerja juga berperan penting dalam membedakan efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang berpengalaman umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, serta pencapaian target organisasi. Pengalaman memungkinkan pemimpin memahami proses kerja secara menyeluruh dan mengantisipasi berbagai risiko operasional, sehingga kinerja tim dapat dikelola secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran berbasis pengalaman yang menyatakan bahwa kompetensi kepemimpinan berkembang melalui keterlibatan langsung dalam praktik kerja. Implikasinya, organisasi perlu memprioritaskan pengayaan pengalaman kerja dalam pengembangan calon pemimpin untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan secara berkelanjutan.

Sebaliknya, variabel generasi dan gender tidak menunjukkan peran yang signifikan dalam membedakan gaya maupun efektivitas kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri manufaktur, tuntutan kerja, standar operasional, dan budaya organisasi cenderung menyamakan pola kepemimpinan lintas generasi dan gender. Temuan ini sejalan dengan pandangan yang menekankan bahwa kompetensi dan pengalaman lebih menentukan keberhasilan kepemimpinan dibandingkan karakteristik demografis. Namun, hasil ini juga menunjukkan perbedaan dengan beberapa penelitian lain yang menemukan adanya pengaruh generasi dan gender, sehingga mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bersifat kontekstual. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan pengembangan kepemimpinan yang berbasis kompetensi dan pengalaman, bukan pada perbedaan demografis. Gambar 1. Perubahan Kinerja Keuangan

5. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan dalam industri manufaktur lebih ditentukan oleh pengalaman kerja dibandingkan karakteristik demografis seperti generasi dan gender. Kebaruan penelitian ini terletak pada pembuktian bahwa pengalaman kerja berperan sebagai faktor pembeda utama kepemimpinan ketika dianalisis secara simultan menggunakan pendekatan diskriminan multivariat. Temuan ini menunjukkan bahwa akumulasi pembelajaran praktis membentuk kemampuan adaptasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan tim yang lebih efektif, terlepas dari latar belakang usia maupun jenis kelamin pemimpin. Secara aplikatif, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan kebijakan kepemimpinan yang menekankan pengayaan pengalaman kerja melalui rotasi jabatan, penugasan strategis, dan pembinaan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks organisasi dan menambahkan variabel lain agar pemahaman mengenai faktor pembentuk kepemimpinan yang efektif menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yanuar Surya Putra. (2020). Perbedaan Psychological Capital Pada Karyawan Generasi Y Dan Z Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi.
- [2] Ade Rukmana, H. N. I. V. (2025). Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan Generasi Lama Dan Generasi Baru Tentang Mana Yang Paling Ideal.
- [3] Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Indonesian Journal Of Public Administration Review*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/Par.V1i3.2549>
- [4] Aquina Tiara Dewi, Kanaya Meidy Andrena, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 102-111. <https://doi.org/10.54066/Jrime-ltb.V1i3.307>
- [5] Bab li. (N.D.).
- [6] Baiduri, I., Jurnal, H., Hasanah, N., Maulana, F., & Isa Anshori, M. (2023). Gender Dan

Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur. 3(2).

[7] Fanulene, C. K., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Carsil, O. :, Fanulene, K., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2022). Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado Analysis Of The Effect Of Work Environment, Leadership Style And Work Experience On Employee Performance At Pt. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

[8] Getnet, B., Kenenisa, A., & Debela, L. (2024). Leadership Effectiveness: A Systematic Literature Review.

[9] Ghaniah, S., Sari, K., Febe, D., & Ratna, Y. (2020). Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Dan Usia Pemimpin Perusahaan Keluarga Mahasiswa Universitas Ciputra.

[10] Nursyahrani Fahmin, J. A. U. (2024). Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Unggul.

[11] Mitra Fatia, T., Azzahra Subandi, F., Anjani, F., Auradriana, F., Edward Utama, R., Manajemen, P., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Dinamika Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Industri Manufaktur. Ekoma : Jurnal Ekonomi, 3(4).

[12] Muhamad, M., & Kumoro, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Auto Central Finance Jakarta Barat. In Agustus (Vol. 2, Issue 1). [Http://Journal.Ainarapress.Org/Index.Php/Lms](http://Journal.Ainarapress.Org/Index.Php/Lms)

[13] Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X Dan Generasi Y. In Bisnis & Manajemen (Vol. 11). [Http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis](http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis)

[14] Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi (Vol. 4, Issue 2).

[15] Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020a). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millenial. 4(1).

[16] Romadhona, A. I. P. S., Kurnia, D., & Rachmani, N. N. (2025a). Pengaruh Social Media Marketig Tiktok Terhadap Perilaku Konsumtif Gen Z Di Tasikmalaya. Jurnal Minfo Polgan, 14(2), 2254-2264. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15255>

[17] Zainal. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Zainal.