



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 5028-5040

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Kepemimpinan Agile dalam Meningkatkan Kinerja Tim pada Generasi Y dan Z

Mohammad Makhrisyafrial<sup>1✉</sup>, Rovi Latif<sup>2</sup>, Ummi Istiqomah<sup>3</sup>, Junengsih<sup>4</sup>

Universitas Pertiwi

Email: [24220009@pertiwi.ac.id](mailto:24220009@pertiwi.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kepemimpinan dan manajemen memiliki perbedaan penting dalam penekanannya dan fokusnya. Kepemimpinan agile menjadi relevan karena mampu menyesuaikan pendekatan secara fleksibel, membangun kolaborasi lintas generasi, serta mendorong keterlibatan aktif dari individu-individu yang memiliki nilai, harapan, dan cara kerja yang berbeda. Penelitian ini menerapkan metode tinjauan pustaka (*literature review*) sebagai pendekatan utama untuk menelaah dan menganalisis. Sikap dan perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap budaya organisasi, karena pemimpin berperan sebagai contoh dan model yang diikuti oleh rekan kerja. Perbedaan generasi yang muncul karena perbedaan tahun kelahiran dan pengalaman bersama dapat mempengaruhi karakteristik dan sikap mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sebuah tim terdiri dari individu-individu yang akan berkaitan satu dengan yang lain. Kepemimpinan agile membutuhkan sikap terbuka terhadap perubahan, kemampuan beradaptasi, kolaborasi yang kuat, dan keterlibatan anggota tim. Pemimpin yang tidak hanya mengerti perubahan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat dan proaktif dapat membawa tim dan organisasi menuju keberhasilan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Generasi X Y*

## Abstract

Leadership and management have significant distinctions in emphasis and focus. Agile leadership becomes relevant because it can adapt its approach, foster cross-generational collaboration, and encourage active participation from people with diverse beliefs, expectations, and work styles. This study examines and analyzes the topic mostly using the literature review method. Leaders' attitudes and behaviors have a significant impact on corporate culture because they serve as examples and role models for their employees. Generational differences which stem from differences in birth years and shared experiences, might influence their qualities and attitudes toward work and the organization. A team is made up of persons who are interconnected. Agile leadership demands flexibility, adaptability, strong teamwork, and active participation of team members. A leader who understands changes and can adapt swiftly and proactively may direct the team and organization to success.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Generation X Y*

## PENDAHULUAN

Pemuda memiliki peran yang signifikan dalam pembangunan suatu bangsa (Sagala et al., 2022). Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan, pemuda adalah warga negara Indonesia yang berusia antara 16 sampai 30 tahun. Keberadaan pemuda dapat menjadi potensi yang besar untuk kemajuan bangsa, namun juga dapat menjadi tantangan jika tidak dikelola dengan baik (Suprayoga & Mardiana, 2023). Pemuda merupakan salah satu kelompok utama dalam masyarakat yang memiliki potensi untuk mendorong perubahan sosial, ekonomi, dan politik (United Nations, 2010). Berdasarkan (BPS, 2022) perkiraan jumlah pemuda di Indonesia sebesar 65,82 juta jiwa. Jumlah ini hampir setara dengan seperempat dari total penduduk Indonesia, yaitu sekitar 24,00% dari total populasi negara. Data ini menunjukkan bahwa pemuda memiliki peran penting dalam struktur demografis Indonesia dan merupakan kelompok yang signifikan dalam pembangunan dan kemajuan bangsa.

Organisasi dengan anggota pemuda memegang peranan penting dalam pertumbuhan anggotanya secara menyeluruh (Cheng et al., 2022). Setiap orang ditampilkan dengan berbagai karakteristik dan gaya perilaku. Berbagai organisasi juga hadir dengan budaya yang diwariskan untuk mempengaruhi kegiatan yang ada didalamnya (Chang & Lee, 2007). George D. Fletcher (1993), R. E. Ewin (1992; 1993 a and b) and Soles (1993) dalam (Budhwar et al., 2002) menjelaskan bahwa budaya memiliki peran penting dalam mempengaruhi pemikiran dan perilaku individu. Budaya berfungsi sebagai penyaring antara pola pikir individu dan tindakan yang dihasilkan. Dalam konteks organisasi, budaya organisasi dapat menjadi faktor kunci yang membentuk perilaku individu. Dalam lingkungan

kerja, individu akan diuji pemahamannya tentang loyalitas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat bekerja. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, keyakinan bersama, dan cara berinteraksi yang diadopsi oleh anggota organisasi. Perilaku individu dalam konteks kerja sering kali dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Budaya dalam organisasi berpengaruh pada hasil kinerja atau hubungan antar anggota tim, terutama dalam organisasi yang memiliki anggota dari generasi yang berbeda (Y dan Z). Penelitian (Davies et al., 2021) menunjukkan budaya organisasi yang kolaboratif dan terbuka mendorong komunikasi yang lebih baik antar generasi. Generasi Z merasa lebih nyaman menyampaikan ide karena adanya flat hierarchy (struktur organisasi yang tidak kaku) serta kinerja tim meningkat 25% dalam 6 bulan karena ide-ide baru dari Gen Z dapat langsung diintegrasikan, sementara Gen Y memberikan pengalaman praktis untuk mengeksekusi.

Kepemimpinan dan manajemen memiliki perbedaan penting dalam penekanannya dan fokusnya. Dalam hal kepemimpinan, penekanannya terletak pada visi dan inspirasi, sedangkan dalam kasus manajemen, penekanannya terletak pada perencanaan dan koordinasi. (de Vries & Wolbink, 2018). Teori kepemimpinan full range (*full range leadership theory*) didasarkan pada prinsip bahwa semua pemimpin menunjukkan gaya transformasional atau transaksional dalam beberapa tingkat, dan menurut para penganut teori ini, teori ini berkaitan dengan karakteristik yang ditemukan pada pemimpin di semua tempat dan waktu (Bass, 1985) dalam (Nazarian et al., 2022). Pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku yang diterima dan dibagikan oleh anggota organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi melalui perilaku, komunikasi, dan keputusan mereka (Setyowati et al., n.d.).

(Azimi et al., 2022) menjelaskan perbedaan generasi Y dan Z. Generasi Y, juga dikenal sebagai milenial, lahir antara tahun 1981 dan 1996. Generasi ini tumbuh di era digital dan mengalami perubahan teknologi yang signifikan, termasuk internet dan media sosial. Mereka adalah generasi yang pertama kali mengalami perkembangan teknologi yang cepat dan memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya dan kehidupan sehari-hari. Generasi Z, di Indonesia dikenal juga sebagai Generasi Z atau Gen Z, lahir setelah tahun 1997. Mereka tumbuh dalam era teknologi yang sudah sangat maju, dengan akses mudah ke internet dan perangkat teknologi seperti ponsel pintar. Generasi Z merupakan generasi yang terhubung secara digital dan memiliki kecakapan teknologi yang tinggi sejak usia dini.

Kepemimpinan Agile dijelaskan Perker et al (2015) dalam (Kusumawati & Anik, 2023) Pemimpin yang memiliki kelincahan (agility) mampu membimbing serta memengaruhi perilaku tim secara berkelanjutan melalui proses merumuskan, mengomunikasikan, dan menjaga keberlangsungan visi organisasi. Ketika gaya kepemimpinan agile diterapkan dalam konteks kewirausahaan, fokus utamanya bukan hanya memberikan nilai bagi karyawan, tetapi juga menciptakan manfaat yang berkelanjutan bagi pelanggan. Hasil penelitian (Wardani et al., 2023) Pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan agile memiliki empat kompetensi kunci, yaitu: (a) kemampuan menyesuaikan konteks (context-setting agility), (b) kemampuan membangun hubungan dan mengelola kepentingan para pemangku kepentingan (stakeholder agility), (c) keluwesan dalam menciptakan solusi inovatif (creative agility), dan (d) kemampuan mengelola diri sendiri secara adaptif (self-leadership agility).

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, jika merujuk pada aturan yang ada mengenai kriteria usia pemuda, yaitu generasi dengan tahun kelahiran 1993 keatas. Sehingga dengan demikian dalam hal ini sebagian merupakan Generasi Y dan didominasi oleh Generasi Z. Pada penelitian sebelumnya oleh (Sakashita, 2020), Generasi Z di Jepang memiliki karakteristik yang unik yaitu bersikap pesimis, disebabkan oleh lingkungan yang penuh tantangan, dengan pertumbuhan ekonomi yang rendah dalam jangka waktu lama dan berbagai bencana alam. Namun demikian merupakan memiliki keunggulan dalam literasi digital dan pemanfaatan teknologi. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi seorang pemimpin dalam mengelola tim. Penting untuk diingat bahwa setiap generasi memiliki potensi dan kekuatan unik. Dengan memberikan dukungan, kesempatan, dan lingkungan yang positif, generasi muda dapat mengatasi tantangan dan berkontribusi secara positif dalam pembangunan masa depan. Studi kualitatif (Hidayat et al., 2023) menunjukkan bahwa anggota Gen Z yang aktif menggunakan media sosial sebagai alat kolaborasi—bukan hanya komunikasi personal—menunjukkan inisiatif tinggi dan mampu mempertemukan suara dari berbagai generasi. Pemimpin yang mendorong penggunaan platform digital internal (seperti Slack, Microsoft Teams, Miro) menciptakan kohesi tim yang lebih kuat, ide-ide inovatif lebih cepat muncul, serta komunikasi dua arah yang lebih kaya.

Setiap generasi memiliki karakteristik yang dipengaruhi oleh berbagai pengalaman hidup yang membentuk perilaku serta sikap mereka dalam aktivitas sehari-hari. Temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perbedaan generasi turut memengaruhi cara mereka dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja; oleh karena itu, penyesuaian budaya organisasi perlu dilakukan sesuai dengan konteks waktu yang berlaku

(Abdul Rashid et al., 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu beradaptasi dan menjalin komunikasi efektif dengan berbagai kelompok generasi, agar tercipta sinergi dalam lingkungan kerja yang multigenerasi. Dengan adanya keragaman karakteristik antar generasi, khususnya Generasi Y dan Z yang tumbuh di era digital, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif. (Kresnawan et al., 2023) meneliti ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara melalui SEM-PLS, dan menemukan bahwa Kepemimpinan agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai. Pemimpin agile meningkatkan kolaborasi, knowledge sharing, serta pengakuan terhadap keberhasilan karyawan—yang sangat dihargai oleh generasi milenial maupun Z—sehingga memperkuat kinerja tim. Kepemimpinan *agile* menjadi relevan karena mampu menyesuaikan pendekatan secara fleksibel, membangun kolaborasi lintas generasi, serta mendorong keterlibatan aktif dari individu-individu yang memiliki nilai, harapan, dan cara kerja yang berbeda.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode tinjauan pustaka (literature review) sebagai pendekatan utama untuk menelaah dan menganalisis berbagai publikasi ilmiah yang membahas hubungan antara kepemimpinan agile dalam meningkatkan kinerja pada generasi Y dan generasi Z. Fokus kajian ini adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan agile berdampak pada peningkatan kinerja tim di tengah perubahan dinamika kerja yang dipicu oleh perkembangan teknologi digital.

Dalam menghadapi karakteristik unik dari Generasi Y dan Z—yang cenderung mengedepankan fleksibilitas, teknologi, kolaborasi, dan nilai-nilai personal—gaya kepemimpinan agile muncul sebagai pendekatan yang saling melengkapi dengan prinsip-prinsip transformasional. Kepemimpinan Agile menuntut kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, membangun komunikasi yang terbuka lintas generasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan inovatif.

Proses analisis dalam studi ini dilakukan melalui pendekatan tematik, yang memungkinkan identifikasi pola, isu kunci, serta keterkaitan antar tema dari literatur yang dikaji. Tema-tema yang diangkat meliputi pengaruh kepemimpinan agile dalam memotivasi tim lintas generasi, efektivitas pengelolaan tim virtual, serta kontribusi teknologi dalam membentuk budaya kerja yang adaptif.

Hasil kajian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman konseptual mengenai sinergi antara kepemimpinan agile dalam mengelola tim multigenerasi secara efektif. Selain

itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategis bagi para pemimpin organisasi untuk merespons perubahan struktur tenaga kerja dengan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada kolaborasi lintas generasi, khususnya di era digital yang terus berkembang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai figur yang mampu memenangkan hati dan pikiran orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang dari dalam dirinya, ketangguhan mental dalam diri, untuk mengatasi dan menangani masalah dan tekanan yang menghadang kita dalam kehidupan saat ini (Gilbert - Smith, 1991). Dalam hal kepemimpinan, kualitas dan inovasi dibangun dalam sebuah organisasi, peran nilai adalah faktor yang paling penting (Snyder et al., 2024). Pemimpin masa kini harus peka terhadap tren dan perubahan dalam lingkungan sosial, baik di dalam organisasi maupun di masyarakat secara keseluruhan. Sikap dan perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap budaya organisasi, karena pemimpin berperan sebagai contoh dan model yang diikuti oleh rekan kerja (Schein, 2010). Penelitian terdahulu menjelaskan pentingnya peran seorang pemimpin (Snyder et al., 2024) pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk membantu menumbuhkan kondisi kerja dalam memenuhi tujuan organisasi.

Hubungan antara pemimpin dan pengikut atau atasan dan bawahan lebih dekat dan saling mengawasi daripada hubungan hierarkis yang lebih formal (Reichenpfader et al., 2015). Burns (1978) dalam (Van Seters & Field, 1990) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks dan multifaset yang telah menjadi subjek penelitian yang luas. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan dalam bidang kepemimpinan, masih ada banyak pertanyaan yang belum terjawab dan perdebatan yang berlanjut mengenai definisi dan operasionalisasi kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan situasi yang berbeda dan mengambil pendekatan yang sesuai. Dalam berbagai konteks dan situasi, seorang pemimpin mungkin perlu menunjukkan berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda (Allio, 2019).

### *Generation Gap*

Perbedaan generasi yang muncul karena perbedaan tahun kelahiran dan pengalaman bersama dapat mempengaruhi karakteristik dan sikap mereka terhadap pekerjaan dan

perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap organisasi (Adiawaty, 2019). Perbedaan usia adalah alat yang umum digunakan untuk mendeteksi perubahan linguistic (Nagy, 2018). Perbedaan penilaian antara penutur yang lebih tua dan lebih muda terhadap pemilihan kata dalam preferensi bahan atau material yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari (White et al., 2018).

Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan perubahan dalam norma dan nilai-nilai budaya dapat memainkan peran penting dalam menciptakan perbedaan generasi. Perkembangan teknologi baru seperti internet, media sosial, atau perangkat elektronik telah mengubah cara komunikasi, interaksi sosial, dan kebiasaan konsumsi. Generasi yang tumbuh dengan teknologi cenderung memiliki preferensi yang berbeda dalam hal penggunaan bahan atau material dalam produk-produk sehari-hari.

Hal tersebut seharusnya tidak menjadi kendala dalam proses kepemimpinan. Membangun komunikasi yang efektif antara generasi adalah kunci dalam mengatasi kesenjangan (Budi et al., 2021). Menjadi pemimpin yang "tanpa jarak" dengan rekan-rekan anggota tim menjadi salah satu tindakan yang dapat membantu komunikasi terjadi dengan baik. Membangun komunikasi yang efektif antara generasi adalah kunci dalam mengatasi kesenjangan sehingga pesan yang diberikan dapat diterima dengan baik. Dalam hal ini pemimpin memberikan ruang bagi rekan-rekan untuk dapat berkomunikasi langsung. Figur pemimpin dengan pola tersebut tidak berarti merusak hirarki struktur kepemimpinan, namun memberikan gambaran bahwa pemimpin juga menjadi sosok yang tidak "eksklusif" atau tertutup. Seiring dengan perkembangan perspektif dan tanggung jawab pemimpin, keterampilan komunikasi inti menjadi sangat penting untuk menjadi efektif dalam situasi organisasi yang lebih besar dan kompleks (Barrett, 2006).

### *Process and Outcome, Which is More Important?*

Pada implementasinya, pemimpin memiliki cara dan karakteristik dalam memimpin (Maryapodi & Ediyono, 2023). Tidak ada yang benar ataupun salah dengan orientasi hasil maupun orientasi proses dalam kepemimpinan. Keduanya memiliki nilai dan kepentingan yang berbeda, dan penting untuk mempertimbangkan keduanya dalam konteks yang sesuai. Orientasi hasil (*outcome-oriented*) adalah ketika seorang pemimpin fokus pada mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan yang telah ditetapkan (Haq, 2022). Pemimpin yang berorientasi hasil berfokus pada hasil akhir yang menghasilkan nilai atau pencapaian yang diinginkan. Mereka cenderung mendorong tim untuk mencapai target yang ditetapkan, mengevaluasi kinerja berdasarkan hasil yang dicapai, dan menentukan langkah-

langkah tindakan yang dapat mengarah pada hasil yang diinginkan. Sedangkan Orientasi proses (process-oriented), di sisi lain, menekankan pentingnya menjalani proses yang baik dan efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan (Afifah et al., 2023). Pemimpin yang berorientasi proses melihat bahwa cara kerja yang baik, etika kerja, kolaborasi, dan pemecahan masalah yang efektif dapat menjadi kunci kesuksesan jangka panjang. Mereka mungkin memperhatikan dan memperbaiki proses kerja, membangun budaya kerja yang inklusif dan berdasarkan tim, dan mendorong pembelajaran dan pengembangan tim.

Hasil kegiatan yang terukur sangat penting dalam mendukung dan terkait dengan strategi tingkat tertinggi organisasi. Strategi organisasi adalah rencana atau arah yang ditetapkan oleh manajemen senior untuk mencapai tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan (Smith, 1997). Dalam hal ini pola kepemimpinan berorientasi hasil cenderung lebih dominan diterapkan, pemimpin mendorong setiap anggota berfokus dengan target dan hasil yang ditetapkan. Berfokus pada hasil tidak berarti mengabaikan proses yang tepat dan sesuai dengan aturan yang ada, namun focus kepada hasil membawa setiap anggota dengan *otomatic* berfikir dan menemukan cara yang tepat agar target yang diberikan dapat dicapai dengan baik. Berorientasi pada hasil juga berarti memperhitungkan setiap kegiatan dilakukan dengan efektif dan efisien. Produktivitas menjadi tujuan dari pola kepemimpinan yang berfokus kepada target. Peningkatan produktivitas dapat ditingkatkan dengan melakukan lebih banyak dengan sumber daya yang sama (Darrab, 2000).

### *Build Personal or Team First?*

Kerja sama tim memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan fungsi organisasi, terutama dalam proyek-proyek yang melibatkan tim lintas fungsi yang beragam (Jawad & Noori, 2021). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pembangunan tim (Nauman et al., 2022). Menghargai kerja sama tim dan membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam proyek-proyek yang melibatkan tim lintas fungsi yang beragam. Keterlibatan karyawan dalam pembangunan tim dan proses alokasi tim dapat menjadi langkah awal yang penting untuk membangun kepemimpinan bersama (Ciasullo et al., 2017).

Pentingnya keterlibatan setiap anggota tim menyoroti perlunya pemahaman pimpinan terhadap karakteristik masing-masing individu. Pemahaman ini membantu pimpinan dalam mengelola tim dengan lebih efektif dan memfasilitasi perkembangan individu serta keberhasilan kolektif (Suhartini, 2020). Pada kondisi ini sulit memutuskan

mana yang lebih dahulu dilakukan. Membangun secara personal maupun secara tim. Dalam hal ini Pemimpin memberikan ruang bagi rekan-rekan untuk menyampaikan pemikiran dan motivasi. Pemimpin memberikan waktu untuk tim secara keseluruhan dapat menyampaikan kendala dan pencapaian yang dilakukan dalam rentang waktu satu minggu. Momen seperti ini menjadi tempat yang tepat untuk rekan kerja memahami dan menangkap visi secara jelas oleh Pimpinan dan juga menjadi kesempatan yang tepat untuk Pimpinan menyampaikan isi pikiran dan target-targetnya kepada rekan-rekan kerja.

Sebuah tim terdiri dari individu-individu yang akan berkaitan satu dengan yang lain. Melakukan *personal touch* menjadi tindakan penting yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk memperkuat hubungan dengan anggota tim. *Personal touch* mengacu pada upaya untuk lebih mengenal individu secara pribadi, menunjukkan perhatian, dan membina hubungan yang lebih dekat dengan anggota tim (Dewi et al., 2022). Pimpinan dapat mengambil waktu untuk mendengarkan perasaan, kekhawatiran, dan aspirasi anggota tim secara individu.

#### Kepemimpinan Agile

Pada tahun 2007, Joiner dan Joseph mengembangkan konsep kepemimpinan agile. Kepemimpinan agile adalah pendekatan kepemimpinan yang responsif, adaptif, dan kolaboratif yang cocok untuk menghadapi lingkungan yang berubah dengan cepat dan kompleksitas yang tinggi. Pendekatan ini menempatkan penekanan pada fleksibilitas, inovasi, dan kolaborasi dalam mengelola tim dan organisasi. Kepemimpinan agile menjadi kebutuhan yang mendesak bagi organisasi dalam merespon ketidakpastian, perubahan radikal, dan kompleksitas baik di lingkungan internal maupun eksternal. Dalam dunia bisnis yang dinamis dan berbasis pengetahuan, organisasi perlu terus membangun kemampuan mereka untuk menjadi tangkas dan adaptif (Joiner, 2019). Kepemimpinan agile membutuhkan sikap terbuka terhadap perubahan, kemampuan beradaptasi, kolaborasi yang kuat, dan keterlibatan anggota tim.

Pendekatan agile akan mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif anggota organisasi serta menciptakan ruang untuk berbagi ide, pengetahuan, dan pengalaman, serta mendorong anggota untuk bekerja sama dalam proyek bersama. Pemimpin ini juga akan menghargai kontribusi setiap anggota dan menciptakan lingkungan yang inklusif.

## SIMPULAN

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, tim, atau komunitas. Peran seorang pemimpin memiliki dampak besar terhadap kinerja, budaya, dan tujuan organisasi. Pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya organisasi. Mereka menetapkan nilai-nilai inti yang membimbing tindakan dan keputusan anggota tim. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan termotivasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola tim adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dalam organisasi. Perbedaan usia dapat mencakup perbedaan dalam pengalaman, latar belakang, gaya kerja, dan preferensi komunikasi. Namun, dengan pendekatan yang tepat, perbedaan ini dapat diatasi dan bahkan dijadikan sebagai kekuatan dalam tim. Pemimpin dengan fokus pada hasil memahami pentingnya menghasilkan hasil yang berkualitas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Membangun hubungan personal, pemimpin dapat memahami lebih baik tentang kekuatan, kelemahan, minat, dan tujuan individu dalam tim. Dalam era yang terus berubah dan berkembang seperti sekarang, diperlukan figur pemimpin yang mau terus beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman. Pemimpin yang tidak hanya mengerti perubahan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat dan proaktif dapat membawa tim dan organisasi menuju keberhasilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M. A., Rasli, A., Bin Othman, M. N. A., Ismail, I. R., Abdul Rahim, Z., & Said, R. A. (2021). Exploring Predictors Of Gen Z Working Environment In Malaysia: A Case Study On A Group Of Private Colleges. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/V11-I3/8985>
- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376–382.
- Afifah, R., Mas'amah, S., Husna, N., Suryana, T., Hanafiah, H., & Handayani, S. (2023). Manajemen Implementasi Standar Isi Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran Pada Mtsn 4 Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2753–2773. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i4.2593>
- Allio, R. J. (2019). Becoming A Leader – First, Take Charge Of Your Own Learning Process. *Strategy & Leadership*, 46(3), 21–28. <https://doi.org/10.1108/SI-02-2018-0013>
- Azimi, S., Andonova, Y., & Schewe, C. (2022). Closer Together Or Further Apart? Values Of Hero Generations Y And Z During Crisis. *Young Consumers*, 23(2), 179–196.

<https://doi.org/10.1108/Yc-03-2021-1300>

- Barrett, D. (2006). Strong Communication Skills A Must For Today's Leaders. *Handbook Of Business Strategy*, 7, 385–390. <https://doi.org/10.1108/10775730610619124>
- Bps. (2022). *Statistik Pemuda Indonesia 2022*.
- Budhwar, P., Crane, A., Davies, A., Delbridge, R., Edwards, T., Ezzamel, M., Harris, L., Ogbonna, E., & Thomas, R. (2002). *Organizing/Theorizing: Developments In Organization Theory And Practice* (Vol. 25, Issue 9). Cardiff Business School.
- Budi, H. I. S., Konflik, M., Generasi, G., Pendekatan, M., Jurnal, K. ..., Injili, T., Irawan, H., Budi, S., Tinggi, S., Pelita, T., & Denpasar Bali, H. (2021). Minimalisir Konflik Dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. 1(2), 72–87.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A Study On Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation Of Learning Organization And Employees' Job Satisfaction. *Learning Organization*, 14(2), 155–185. <https://doi.org/10.1108/09696470710727014>
- Cheng, X., Liu, W., & Li, Y. (2022). Is Online Collaboration Process Suitable For Digital Youth Organization? A Design Approach. *Journal Of Electronic Business & Digital Economics*, 1(1/2), 66–89. <https://doi.org/10.1108/Jebde-04-2022-0005>
- Darrab, I. (2000). Relationships Between Productivity, Efficiency, Utilization, And Quality. *Work Study*, 49, 97–104. <https://doi.org/10.1108/00438020010318073>
- Davies, P., Parry, G., Phillips, L. A., & Ng, I. C. L. (2021). Boundary Negotiations: A Paradox Theoretical Approach For Efficient And Flexible Modular Systems. *International Journal Of Operations & Production Management*, 41(5), 574–597. <https://doi.org/10.1108/Ijopm-08-2020-0543>
- De Vries, M., & Wolbink, R. (2018). Transition And Transformation In Youth Care In The Netherlands. *International Journal Of Public Leadership*, 14(2), 96–108. <https://doi.org/10.1108/Ijpl-07-2017-0028>
- Dewi, Y. K., Mustikarini, C. N., Padmalia, M., Deandra, & Vidyanata. (2022). Relasi Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasiterhadap Kinerja Timproject Bisnisgenerasi Y. *Nusantara Hasana Journal*, 2(1), 237–246.
- Gilbert - Smith, D. (1991). Training For Leadership. *Executive Development*, 4(2). <https://doi.org/10.1108/09533239110138589>
- Haq, A. (2022). Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Blud Rsud Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 18, 87–112. <https://doi.org/10.37949/Mimbar18221>

- Hidayat, D., Tjandra, E. U., & Herawati, N. (2023). Gen Z Digital Leadership Through Social Media. *Widyakala Journal: Journal Of Pembangunan Jaya University*, 10(2), 62. <https://doi.org/10.36262/Widyakala.V10i2.779>
- Jawad, A., & Noori, H. (2021). Challenges Of Human Resources Management In Project-Based Organizations. *Randwick International Of Education And Linguistics Science Journal*, 2(4), 580–587. <https://doi.org/10.47175/Rielsj.V2i4.351>
- Kresnawan, H., Abbas, B., Putera, A., Studi, P., Manajemen, M., Tinggi, S., Enam, I. E., & Kendari, E. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Memediasi Pengaruh Agile Leadership Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Asn Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (Manor)*, 5(2). <https://doi.org/10.47354/Mjov5i1>
- Kusumawati, D. A., & Anik, S. (2023). Kelincahan Organisasi : Peran Keterampilan Digital Dan Kepemimpinan Agile Pada Umkm. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 12(1), 74–87. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V12i1.763>
- Maryapodi, K., & Ediyono, S. (2023). Realitas Konsep Kepemimpinan Berdasarkan Perspektif Ilmu Filsafat Dan Psikologi.
- Nagy, Naomi. (2018). Linguistic Attitudes And Contact Effects In Toronto's Heritage Languages: A Variationist Sociolinguistic Investigation. *International Journal Of Bilingualism*, 22(4), 429–446. <https://doi.org/10.1177/1367006918762160>
- Nazarian, A., Atkinson, P., Foroudi, P., Velayati, R., Edirisinghe, D., & Hosseini Tabaghdehi, A. (2022). How Leadership Affects Organisational Citizenship Behaviour – A Study Of Independent Hotels. *International Journal Of Culture, Tourism, And Hospitality Research*, 16(1), 35–54. <https://doi.org/10.1108/Ijcthr-10-2020-0229>
- Reichenpfader, U., Carljford, S., & Nilsen, P. (2015). Leadership In Evidence-Based Practice: A Systematic Review. *Leadership In Health Services (Bradford, England)*, 28, 298–316. <https://doi.org/10.1108/Lhs-08-2014-0061>
- Sagala, J., Badaruddin, & Purwoko, A. (2022). Peran Pemuda Dalam Perencanaan Pembangunan Wilayah Pedesaan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 3 No 7: Desember 2022. <https://doi.org/10.47492/Jip.V3i7.2205>
- Sakashita, M. (2020). Generation Z In Japan: Raised In Anxiety. In E. Gentina & E. Parry (Eds.), *The New Generation Z In Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation* (Pp. 55–70). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201007>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership* (Vol. 2).

- Setyowati, W., Miftah, M., & Bank Bpd Jateng, S. (N.D.). Peran Budaya Organisasi Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Learning Pegawai Bkd Kabupaten Tegal.
- Smith, P. A. C. (1997). Performance Learning. *Management Decision*, 35(10), 721–730. <https://doi.org/10.1108/00251749710192039>
- Snyder, K., Ingelsson, P., & Bäckström, I. (2024). Developing Value-Based Leadership For Sustainable Quality Development: A Meta-Analysis From A Study Of Lean Manufacturing. *International Journal Of Lean Six Sigma*. <https://doi.org/10.1108/IjLss-12-2023-0226>
- Suprayoga, S., & Mardiana, F. (2023). Karang Taruna: Pemberdayaan, Penguatan Kelembagaan Dan Peningkatan Kapasitas Sdm. *Semanggi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(01). <https://doi.org/10.38156/Sjpm.V2i01.238>
- United Nations. (2010). Youth World Programme Of Action For Youth.
- Van Seters, D. A., & Field, R. H. G. (1990). The Evolution Of Leadership Theory. *Journal Of Organizational Change Management*, 3(3), 29–45. <https://doi.org/10.1108/09534819010142139>
- Wardani, R. C., Rasyid Abdilah, M., Rahmat, A., & Anita, R. (2023). Agile Leadership: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Prosiding Seminar Nasional Sps Unilak (Senaspu) 2023*, 104–109.
- White, A., Storms, G., Malt, B. C., & Verheyen, S. (2018). Mind The Generation Gap: Differences Between Young And Old In Everyday Lexical Categories. *Journal Of Memory And Language*, 98, 12–25. <https://doi.org/10.1016/J.Jml.2017.09.001>