

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z

Nico Wilson

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja, kepemimpinan transaksional *contingen reward* dengan keterikatan kerja, serta adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional *management by exception* (MBE) - aktif dengan keterikatan kerja, dan transaksional *management by exception* (MBE) - pasif dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. Subjek dalam penelitian ini adalah 268 karyawan generasi Z. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan skala penelitian yang terdiri dari UWES dan MLQ-5X. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi $r = 0,450$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$, variabel gaya kepemimpinan *contingen reward* berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi $r = 0,440$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$, variabel gaya kepemimpinan MBE – aktif berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi $r = 0,234$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$, dan variabel gaya kepemimpinan MBE-pasif berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi $r = 0,152$ dan nilai signifikansi $p = 0,006$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada pemimpin, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.

Kata Kunci: Generasi Z, transformasional, transaksional, keterikatan kerja

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND TRANSACTION LEADERSHIP STYLE WITH WORK ENGAGEMENT AMONG GENERATION Z EMPLOYEES

Nico Wilson

ABSTRACT

This study aim to determine the relationship between transformasional leadership style and transactional leadership style with work engagement among generation Z employees. The research hypotheses proposed are there is a positive and significant relationship between transformational leadership style and work engagement, contingent reward transactional leadership with work engagement, while there is a negative and significant relationship between management by exception (MBE) – active and work engagement, and MBE - passive leadership style with work engagement among generation Z employees. The subjects in this study were 268 employees. The data was collected by distributing two scales which are UWES-9 and MLQ-5X. The results of the analysis test show that transformational leadership style has a positive correlation with work engagement with correlation coefficient of $r = 0.450$ and significance value of $p = 0.000$, contingent reward leadership style has a positive correlation with work engagement with correlation coefficient of $r = 0.440$ and significance value of $p = 0.000$, MBE-active leadership style variable has a positive correlation with work engagement with correlation coefficient of $r = 0.234$ and significance value of $p = 0.000$, and MBE-passive leadership style variable has a positive correlation with work engagement with correlation coefficient of $r = 0.152$ and a significance value of $p = 0.006$. These show that the higher the transformational leadership style and transactional leadership style in the leader, the higher the work engagement of generation Z employees will be.

Keyword: Generation Z, transformational, transactional, work engagement

