



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Nitema Gulo^a, Novriady Hutauruk^b, hardjanto Nusantor^b

^aUniversitas Raharja, nitema.gulo@raharja.info

^bUniversitas Terbuka, sidauruk100@gmail.com

^aUniversitas Raharja, hardjanto.nusantoro@raharja.info

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received Nov 21, 2023

Revised Nov, 23, 2023

Accepted Nov, 28, 2023

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Gen Z, Kinerja
Karyawan,
Transformasional.

ABSTRACT

This study aims to explore the influence of transformational leadership on the performance of Generation Z employees in Riau. Employing a quantitative method, the study involved 18 respondents working in marketing companies in the region. The results of simple regression indicate a significant and positive relationship between transformational leadership style and the performance of Generation Z employees. The regression coefficient B1 of 0.537 suggests that every one-unit increase in transformational leadership style contributes 0.537 to the performance enhancement. This indicates that the implementation of a transformational approach, including the development of a shared vision, motivation, and individual development by leaders, positively impacts the performance of Generation Z. With these findings, leaders and managers in the marketing sector in Riau can design more effective leadership strategies to support the growth and productivity of Generation Z employees. Sustainable recommendations include focusing on the development of leaders capable of inspiring and motivating, as well as understanding the values of Generation Z to create stronger emotional connections. Further research could involve additional factors such as the work environment, compensation, and organizational culture to more fully understand the influence of transformational leadership style on the performance of Generation Z employees. These findings provide a strong foundation for enhancing the productivity and well-being of Generation Z employees in rapidly evolving work environments.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Riau. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan 18 responden yang bekerja di perusahaan pemasaran di wilayah tersebut. Hasil regresi sederhana menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan Generasi Z. Koefisien regresi B1 sebesar 0,537 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 0,537 dalam peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan pendekatan transformasional, termasuk pengembangan visi bersama, motivasi, dan pengembangan individu oleh pemimpin, berdampak positif pada kinerja Generasi Z. Dengan temuan ini, pemimpin dan manajer di sektor pemasaran di Riau dapat merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan Generasi Z. Saran berkelanjutan adalah fokus pada pengembangan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi, serta lebih memahami nilai-nilai Generasi Z guna menciptakan hubungan emosional yang lebih kuat. Penelitian lanjutan dapat melibatkan faktor-faktor tambahan seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dalam upaya memahami lebih lengkap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan Generasi Z di lingkungan kerja yang berkembang pesat.

PENDAHULUAN

Terdapat data tentang kinerja Gen Z selama 4 tahun terakhir menyatakan bahwa Gen Z sulit masuk dunia kerja karena karakteristik mereka sulit dipahami generasi lain. Faktanya, setiap generasi punya karakternya masing-masing. Menurut survei oleh Workforce tahun 2019, pada 3400 Gen Z di 12 negara, 32% Gen Z menyatakan mereka pekerja keras, 35% Gen Z akan enggan bekerja jika sedang tidak mau, 33% juga kesal kalau harus bekerja di waktu luang. Karakteristik inilah yang membuat Gen Z dianggap pemalas padahal mereka mempunyai potensi besar dalam bekerja apalagi dalam hal teknologi. Maka yang di butuhkan Gen Z ialah seorang pemimpin yang memberi dukungan dan mempercayai serta bisa beradaptasi sesuai dengan kebutuhan mereka (Kompas.tv,2022).

Salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Suwarno & Bramantyo (2019), sebuah perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari kinerja karyawan yang baik dan juga dapat mengalami kerugian dari kinerja karyawan yang buruk. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

Motivasi, komunikasi, kemampuan, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan aspek-aspek lain di tempat kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek ini mungkin terkait satu sama lain dan saling mempengaruhi. Misalnya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Cottrell, 2021). Pekerja yang memiliki kapasitas besar dan memiliki kesempatan berharga untuk mengembangkan diri mereka sendiri akan lebih berguna dan berkinerja baik. Menurut Rosalina & Wati (2020), karyawan yang bekerja di lingkungan yang kondusif cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal.

Salah satu konsep manajemen dan bisnis yang paling penting adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau contoh perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memutuskan, menggerakkan, dan mengkoordinasikan bawahannya (Batubara, 2020). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* hanyalah beberapa dari gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam praktiknya. Menurut Kouzes & Posner (2017), setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda dan dapat digunakan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang dominan dan otoriter adalah kepemimpinan otokratis. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini memiliki kekuasaan penuh atas pilihan dan langkah yang dibuat dalam perkumpulan. Menurut Goleman (2018), pemimpin biasanya memberikan perintah dan mengatur segala sesuatu tanpa mengizinkan bawahan untuk berpartisipasi. Gaya kepemimpinan ini bekerja dengan baik pada saat krisis atau keadaan darurat ketika keputusan cepat dibutuhkan. Bagaimanapun, gaya otoritas yang angkuh dapat menimbulkan kekecewaan dan tidak adanya inspirasi pada bawahan, yang dapat memengaruhi presentasi umum asosiasi. Gaya kepemimpinan demokratis, seperti yang didefinisikan oleh Daft (2018), adalah gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi bawahan dan lebih transparan. Ketika mengambil keputusan, pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini cenderung lebih memperhatikan pendapat dan ide dari bawahannya. Gaya kepemimpinan berdasarkan popularitas cocok diterapkan dalam situasi yang membutuhkan pengembangan, terobosan, dan imajinasi dari bawahan. Manfaat dari kepemimpinan demokratis adalah mendorong bawahan untuk berpartisipasi aktif, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan kualitas kerja (Bukit et al., 2019). Di sisi lain, gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat keputusan membutuhkan waktu lebih lama untuk diambil dan terkadang memungkinkan ketidaksepakatan di antara bawahan untuk mencapai kesepakatan. Terakhir, gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai "*laissez-faire*" memberikan otonomi penuh kepada bawahan dalam hal pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan ini biasanya memungkinkan bawahan untuk mengatur tugas dan pekerjaan mereka sendiri dan memberikan sedikit arahan (Northouse, 2021). Ketika bawahan memiliki

kemampuan yang tinggi dan mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan pemimpin, maka gaya kepemimpinan *laissez-faire* tepat digunakan. Kepemimpinan *laissez-faire* memiliki kelebihan yaitu memungkinkan bawahan untuk berkreasi dan berinovasi sehingga meningkatkan kualitas kerja dan kinerja organisasi. Namun, jika pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas, gaya kepemimpinan *laissez-faire* juga dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian organisasi.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan untuk menilai dampak dari gaya inisiatif terhadap eksekusi pekerja. Dalam eksplorasi Abdurrahman, A. (2018) yang dipimpin di Universitas Syiah Kuala, gaya inisiatif yang inovatif secara signifikan mempengaruhi eksekusi yang representatif. Penelitian Adha, M. F., dkk. (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia. Penelitian Alhassan, R. M., et al. (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan Ghana. Penelitian Ramli, A., dkk. (2018) di PT Pertamina juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Widodo, W., dkk. (2017) di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan di sana.

Generasi Z adalah kelompok generasi yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, yang tumbuh dalam era digital dan terhubung secara konstan dengan teknologi. Mereka cenderung memiliki karakteristik seperti keterampilan teknologi tinggi, kemampuan beradaptasi dengan cepat, keinginan untuk makna dalam pekerjaan, serta dorongan untuk berkontribusi dalam konteks sosial dan lingkungan. Gaya kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada pengembangan visi bersama, motivasi, dan pengembangan individu, dapat sangat relevan bagi Generasi Z karena mereka mencari pemimpin yang memotivasi, memberikan arah yang jelas, dan memberikan peluang pengembangan pribadi.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Riau. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Riau”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang disebarluaskan secara daring melalui platform G-Form. Populasi penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di Riau. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria khusus: karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *pemasaran* di Riau sehingga diperoleh 18 responden yang sesuai dengan kriteria. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap utama, yaitu statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel, uji asumsi klasik untuk memverifikasi anggapan dalam analisis regresi, dan regresi sederhana untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan Generasi Z dalam konteks perusahaan *pemasaran* di Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden mengacu pada atribut atau data demografis yang menggambarkan kelompok individu yang menjadi subjek penelitian. Dalam konteks penelitian ini, yang mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan *pemasaran* di Riau, karakteristik responden bisa mencakup faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Informasi ini membantu peneliti dalam menganalisis data dengan lebih mendalam, memahami bagaimana

karakteristik individu mungkin memengaruhi hasil penelitian, dan mengidentifikasi pola atau perbedaan dalam tanggapan berdasarkan faktor-faktor ini.

Tabel 1. Output Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Pe
Valid	Laki-Laki	5	27.8	27.8	
	Perempuan	13	72.2	72.2	
	Total	18	100.0	100.0	

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa peneliti dapat menggunakan informasi ini untuk membuat kesimpulan tentang perbedaan atau kesamaan antara pria dan wanita dalam variabel yang diteliti. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dari 18 responden yang terlibat dalam penelitian, 5 orang atau 27,8% berjenis kelamin laki-laki, sementara 13 orang atau 72,2% berjenis kelamin perempuan.

Meskipun dominasi responden perempuan dalam penelitian ini lebih signifikan, tidak dapat disimpulkan bahwa laki-laki tidak memiliki peran atau kontribusi yang penting dalam penelitian. Saat ini, penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender harus menjadi perhatian utama dalam setiap tahap penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya harus berusaha untuk menarik partisipan laki-laki dan perempuan dalam jumlah yang seimbang untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.

Tabel 2. Output Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Pe
Valid	19	3	16.7	16.7	
	20	4	22.2	22.2	
	21	8	44.4	44.4	
	22	3	16.7	16.7	
	Total	18	100.0	100.0	

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa usia 21 tahun mendominasi responden dengan jumlah frekuensi sebanyak 8 orang atau 44,4%. Usia 20 tahun menyusul dengan jumlah 4 orang atau 22,2%.

Selanjutnya, usia 22 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 3 orang atau 16,7%, sedangkan usia 19 tahun juga memiliki 3 orang atau 16,7%.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 19-22 tahun. Namun, perlu dicatat bahwa responden di luar rentang usia ini juga dapat memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini. Selain itu, penting untuk melakukan analisis lebih lanjut untuk memastikan bahwa kelompok usia yang diwakili oleh responden adalah representatif dari populasi yang lebih luas, dan apakah hasil penelitian dapat digeneralisasi ke kelompok usia yang lebih luas. Dengan demikian, analisis lebih lanjut diperlukan untuk memastikan keandalan dan relevansi hasil penelitian ini.

Tabel 3. Output Lama Kerja

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per
Valid	Di atas 2 Tahun	12	66.7	66.7	
	Di bawah 2 Tahun	6	33.3	33.3	1
	Total	18	100.0	100.0	

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa efek samping dari atribut responden yang ditangani melalui SPSS, 66,7% responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 2 tahun. Namun, hanya 33,3% responden yang memiliki pengalaman kurang dari dua tahun di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini telah bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama, yang mungkin telah mempengaruhi perspektif dan evaluasi mereka terhadap berbagai aspek bisnis.

Uji Normalitas

Setelah mendapatkan hasil statistic deskriptif berupa karakteristik responden, langkah selanjutnya adalah melakukan uji prasyarat data, khususnya uji normalitas. Penelitian ini menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov, yang merupakan alat statistik untuk menguji sejauh mana distribusi data dalam sampel mendekati distribusi normal. Dengan menggunakan uji ini, peneliti dapat menentukan apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal atau tidak (Jones, 2019). Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai Asymp. yang diperoleh. Apabila nilai Asymp. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan apabila Asymp. > 0,05 menandakan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56440901
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.081
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. (*Asymptotic Significance*) sebesar 0,200, dapat disimpulkan bahwa hasil uji one sample Kolmogorov-Smirnov tersebut menghasilkan nilai p yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan, yaitu 0,05. Hal ini menandakan bahwa data distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah proses statistik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat korelasi atau hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi. Uji ini penting dalam analisis regresi karena ketika variabel independen dalam model sangat berkorelasi satu sama lain, hal ini dapat menyulitkan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Multikolinearitas dapat mengakibatkan estimasi yang tidak stabil, serta mempersulit interpretasi hasil analisis. Uji multikolinearitas sering melibatkan penggunaan statistik seperti VIF (*Variance Inflation Factor*) atau uji korelasi antar-variabel independen.

Tabel 4. Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinear
		Unstandardized		Standardized			Statistic
		Coefficients		Coefficients			Toleranc
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e
1	(Constant)	2.392	.620		3.592	.001	
	Gaya	.537	.275	.302	.827	.024	.832
	Kepemimpinan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa ketika terdapat korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi, masalah multikolinearitas dapat muncul. Masalah ini dapat menyulitkan dalam menginterpretasikan koefisien regresi dan menurunkan akurasi dan keandalan model. Untuk situasi ini, pemeriksaan nilai VIF dan nilai resistensi menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dalam model. Nilai tolerance sebesar 1,829 secara signifikan lebih tinggi dari batas ambang 0,01, sedangkan nilai VIF sebesar 0,832 berada di bawah batas ambang 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam kasus ini tidak memiliki masalah multikolinieritas dan dapat dipercaya untuk menginterpretasikan koefisien regresi dan memprediksi nilai respon.

Uji F (Simultan)

Alasan dilakukannya uji ini adalah untuk menilai apakah faktor-faktor bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Teknik pengujian yang digunakan adalah uji F sinkron. Untuk menentukan ukuran untuk menoleransi spekulasi yang tidak valid (Ho), harga t yang tidak persis sama dengan harga t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) akan memenuhi kaidah ini. Sebagai alternatif, spekulasi pilihan (Ha) akan diakui jika harga t hitung lebih besar dari harga t tabel pada tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 5. Uji F (Simultan)

		Coefficients^a					Collinear
		Unstandardized		Standardized			Statistic
		Coefficients		Coefficients			Toleranc
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e
1	(Constant)	2.392	.620		3.592	.001	
	Gaya	.537	.275	.302	.827	.024	.832
	Kepemimpinan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan table diatas bahwa uji F bersamaan digunakan untuk menilai apakah faktor-faktor peningkatan Gaya Inisiatif secara bersama-sama mempengaruhi Eksekusi Pekerja. Dalam uji ini, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.024, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa ada dampak sinkron yang sangat besar antara faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan gen Z. Dengan demikian, spekulasi pilihan (H_a) memuaskan, sementara spekulasi yang tidak valid (H_o) ditolak. Mengingat hasil ini, dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan gen Z .

Uji T (Parsial)

Pengujian ini diharapkan dapat memutuskan dampak dari setiap faktor bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan sampai batas tertentu dengan menggunakan uji t. Kaidah yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan mengasumsikan harga t hitung tidak sama dengan t tabel untuk tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%), maka H_o (dugaan tidak valid) diterima. Untuk sementara, dengan asumsi harga t yang ditentukan lebih besar dari insentif t tabel untuk tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%), maka, pada saat itu, H_a (spekulasi yang valid) diakui

Tabel 6. Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a					Collinear
		Unstandardized		Standardized			Statistic
		Coefficients		Coefficients			Toleranc
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e
1	(Constant)	2.392	.620		3.592	.001	
	Gaya Kepemimpinan	.537	.275	.302	.827	.024	.832

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan gen Z dan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang tidak tepat pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Ukuran yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan asumsi harga t hitung tidak tepat dengan harga t tabel untuk tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%), maka spekulasi tidak valid (H_o) diterima, sedangkan jika harga t hitung lebih besar dari harga t tabel untuk tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%), maka teori yang dipilih (H_a) diterima.

Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan memahami hubungan antara dua variabel: variabel independen (biasanya disebut sebagai variabel prediktor) dan variabel dependen (biasanya disebut sebagai variabel respons). Tujuan utama regresi sederhana adalah untuk memprediksi atau menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan nilai variabel

independen. Dalam regresi sederhana, kita mencari hubungan linier antara dua variabel ini dengan menghitung koefisien regresi yang mencerminkan sejauh mana perubahan dalam variabel independen memengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Hasil analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 7. Regresi Sederhana

		Coefficients^a					Collinear
		Unstandardized		Standardized		Statistic	
		Coefficients		Coefficients		Toleranc	
Model		B	Std. Error	Beta	t	e	
1	(Constant)	2.392	.620		3.592	.001	
	Gaya Kepemimpinan	.537	.275	.302	.827	.832	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dalam hasil regresi sederhana ini, B adalah konstanta intercept (dalam hal ini, 2,392), yang menunjukkan nilai estimasi kinerja karyawan Generasi Z ketika gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai nol. Ini adalah nilai kinerja awal yang diharapkan sebelum adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional. Sementara itu, B1 adalah koefisien regresi (0,537), yang menggambarkan seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan Generasi Z yang diharapkan terjadi ketika gaya kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan. Dalam konteks ini, koefisien B1 sebesar 0,537 mengindikasikan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan transformasional cenderung berdampak positif pada kinerja karyawan Generasi Z.

Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional (misalnya, peningkatan dalam pengembangan visi bersama atau motivasi) diperkirakan akan berkontribusi sebesar 0,537 dalam peningkatan kinerja karyawan Generasi Z. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dan hasil ini dapat digunakan oleh pemimpin atau manajer dalam organisasi untuk merancang strategi kepemimpinan yang mendukung perkembangan dan kinerja yang lebih baik dari generasi ini.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak terkait khususnya para pemimpin perusahaan swasta yang ada di Riau dalam memimpin kinerja karyawan Generasi Z. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap karyawan gen Z sangat dibutuhkan melihat situasi dan keadaan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih produktif. Bagi kalangan akademis, penelitian ini sangat penting untuk menambah wawasan serta memperkaya literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan generasi Z.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil regresi sederhana menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan Generasi Z di Riau. Koefisien regresi B1 yang bernilai 0,537 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan peningkatan kinerja sebesar 0,537. Ini mengindikasikan bahwa ketika pemimpin menerapkan pendekatan transformasional yang mencakup pengembangan visi bersama, motivasi, dan pengembangan individu, maka karyawan Generasi Z cenderung merespons dengan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil ini memberikan panduan yang penting bagi pemimpin dan manajer yang berinteraksi dengan Generasi Z dalam konteks organisasi pemasaran di Riau. Mereka dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan Generasi Z dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih transformasional dan berfokus pada pengembangan individu serta motivasi.

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa organisasi, terutama di sektor pemasaran di Riau, harus mempertimbangkan untuk mengembangkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini melibatkan pelatihan dan pengembangan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperkuat karyawan Generasi Z. Selain itu, organisasi dapat menggencarkan upaya untuk memahami lebih baik preferensi dan nilai-nilai Generasi Z dalam rangka menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat antara pemimpin dan karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan bisa melibatkan faktor-faktor tambahan, seperti pengaruh variabel lain, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. (2018). The effect of transformational leadership style on employee performance: a study of Syiah Kuala University. *Journal of Social Studies Education Research*, 9(2), 114-131.
- Adha, M. F., et al. (2019). The effect of transformational leadership on employee performance at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(7), 40-47.
- Alhassan, R. M., et al. (2019). The impact of transactional leadership style on employee performance in the hospitality industry in Ghana. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 1-9.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Cottrell, D. (2021). *Leadership: Key Concepts* (2nd ed.). Routledge.
- Daft, R. L. (2018). *The Leadership Experience* (7th ed.). Cengage Learning.
- Goleman, D. (2018). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. More Than Sound LLC.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Ramli, A., et al. (2018). The effect of transformational leadership style on employee performance: a study of PT Pertamina (Persero). *International Journal of Research Studies in Management*, 7(1), 1-13.

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Widodo, W., et al. (2017). The effect of transformational leadership style on employee performance: a study at the Regional General Hospital of Yogyakarta City. *Journal of Health Policy and Management*, 2(1), 1-11.