

Pengaruh peningkatan leader member exchange melalui pelatihan trust building dan mutual support terhadap work engagement pegawai generasi x dan y pada lembaga keuangan apengaruh peningkatan leader member exchange melalui pelatihan trust building dan mutua = The effect of improving leader member exchange through trust building and mutual support training on work engagement between generation x and y in financial institution a

Dwi Ridha Nurma Sari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20389239&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara leader-member exchange dan work engagement pada pegawai generasi X dan Y di Lembaga Keuangan A. Penelitian ini menggunakan mix method research. Penelitian ini dilakukan kepada 193 pegawai yang berasal dari generasi X dan generasi Y. Alat ukur yang digunakan adalah adaptasi dari Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003) dengan nilai koefisien alpha () sebesar .960 dan alat ukur LMX-MDM (Liden & Maslyn, 1998) dengan nilai koefisien alpha () sebesar .934.

Dari analisis data, disimpulkan bahwa: (1) Tingkat mean skor work engagement dan leader-member exchange karyawan Lembaga Keuangan A rata-rata berada dalam taraf sedang baik secara umum maupun antara generasi X dan Y. Namun, bila dilihat lebih mendalam, tingkat mean skor antara generasi X memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan generasi Y baik work engagement maupun leader-member exchange, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara leader-member exchange dengan work engagement pada karyawan Lembaga Keuangan A, (3) dari keempat dimensi leader-member exchange, kesemuanya, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement, dan (4) bentuk intervensi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hubungan leader-member exchange dan work engagement pada karyawan Lembaga Keuangan A adalah dengan memberikan pelatihan trust building dan mutual support untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil evaluasi yang dilakukan terhadap pelatihan menyatakan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan dengan nilai signifikansi adalah .007 signifikan pada $p < .05$ dan nilai z pada wilcoxon test adalah -2.694 yang menunjukkan bahwa nilai post-test lebih besar daripada nilai pre-test.

This study focused on the relationship between leader-member exchange and work engagement between Generation X and Generation Y employees at Financial Institutions A. This study used a mixed method research. This study was conducted to 193 employees coming from generation X and generation Y. Measurement instruments used in this research are the adaptation of Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003) with coefficient alpha () of .960 and LMX-MDM (Liden & Maslyn, 1998) with coefficient alpha () of .934.

From the data analysis, it was concluded that: (1) majority of respondents have a moderate level of leader-member exchange and work engagement. However, the mean level of generation X has a higher value than generation Y both work engagement and leader-member exchange, (2) there is a significant effect between leader-member exchange and work engagement, (3) the fourth dimensions of leader-member exchange, all

of which, have a significant effect on work engagement, (4) intervention held to improving the loyalty dimension is with giving the training of trust building and mutual support.

The results of training's evaluation stated that there are significant differences between before and after training with a significance value of .007 is significant at the .05 l.o.s and the z value of Wilcoxon test is - 2.694 which indicate that the post-test is greater than the pre-test.</i>