

## INTISARI

Setiap generasi memiliki keunikan pada prinsip, kepercayaan, dan kebiasaan yang dapat memengaruhi pekerjaannya terutama pada aspek performansi. Pada sisi lain, terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu transformasional, transaksional, dan *laissez faire*. Adanya perbedaan menjadi tantangan bagi pihak manajemen untuk dapat mengakomodasi keberagaman pada pekerja.

Penelitian ini menganalisis terkait persepsi *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan mengikutsertakan pembagian tipe generasi dan tipe kepemimpinan yang didapatkan responden sebagai variabel moderator. Penelitian melibatkan 129 pekerja berbasis proyek dari berbagai tingkat jabatan. Terdapat 47 responden generasi X, 50 responden generasi Y, dan 32 responden generasi Z. Setiap responden dikategorikan sesuai kepemimpinan yang didapatkan pada pekerjaannya. Data diolah dengan metode *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS), *Cluster Analysis*, dan Uji *Kruskal Wallis*.

Hasil SEM-PLS menunjukkan bahwa tipe generasi dan tipe kepemimpinan memoderasi hubungan antara variabel dalam *work engagement* terhadap variabel dalam kinerja karyawan. Hasil analisis kluster menunjukkan perbedaan signifikan antara kluster 1 (generasi Z dan/atau memiliki atasan transaksional) dengan kluster 2 (generasi Y dan/atau memiliki atasan transformasional/transaksional) pada *task performance* dan *contextual performance*. Kluster 1 dan kluster 4 (generasi X dan/atau memiliki atasan *laissez faire*) juga menunjukkan perbedaan signifikan pada *contextual performance*.

**Kata Kunci:** *Work Engagement*, Kinerja, Tipe Generasi, Tipe Kepemimpinan, Manajemen Proyek, SEM-PLS, *Cluster Analysis*.

## ABSTRACT

Each generation has unique principles, beliefs and habits that can influence their work, especially in the performance aspect. On the other hand, there are three leadership styles, namely transformational, transactional, and laissez faire. The existence of differences is a challenge for management to be able to accommodate diversity in workers.

This research analyzes the perception of work engagement on employee performance by including the division of generational type and leadership type obtained by respondents as a moderator variable. The research involved 129 project-based workers from various job levels. There were 47 respondents from generation The data was processed using the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) method, Cluster Analysis, and the Kruskal Wallis Test.

The SEM-PLS results show that generation type and leadership type moderate the relationship between variables in work engagement and variables in employee performance. The results of cluster analysis show significant differences between cluster 1 (generation Z and/or having a transactional boss) and cluster 2 (generation Y and/or having a transformational/transactional boss) on task performance and contextual performance. Cluster 1 and cluster 4 (generation X and/or having a laissez faire boss) also show significant differences in contextual performance.

**Keywords:** Work Engagement, Performance, Generation Type, Leadership Type, Project Management, SEM-PLS, Cluster Analysis