



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Studi Psikologi

ATIKAH HANIFAH

46119120003

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2024



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Studi Psikologi

UNIVERSITAS
ATIKAH HANIFAH
MERCU BUANA
46119120003

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atikah Hanifah
NIM : 46119120003
Program Studi : Psikologi
Judul Laporan Skripsi : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Karyawan

Bahwa benar merupakan hasil dari karya saya sendiri dengan bimbingan dosen yang telah saya pilih di awal penyusunan Tugas Akhir dan dengan persetujuan dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini, sebelumnya belum pernah di ajukan untuk memperoleh gelar sarjana pada program sejenis di perguruan tinggi yang lainnya. Semua data, informasi serta hasil dari pengolahan data yang telah digunakan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan sumber yang jelas serta dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 20 Februari 2024



Atikah Hanifah

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Atikah Hanifah

NIM : 46119120003

Program Studi : Psikologi

Judul Laporan Skripsi : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Karyawan

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing : Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. ()
NIDN : 8929660023



Ketua Penguji : Dr. Irma Himmatul Alliyah, M.Psi., Psikolog ()
NIDN : 0314108301



Penguji 1 : Dr. Antonius Dieben Robinson Manurung, M.Si ()
NIDN : 0305105904



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 20 Februari 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Laila Meliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini. Penulisan laporan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Laporan Skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D. selaku Dekan fakultas psikologi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi, Psi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
4. Dr. H. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Yenny, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu dan menasehati dari awal perkuliahan.
6. Dr. Antonius Dieben Robinson Manurung, M.Si. selaku Dosen Penguji Tugas Akhir atas koreksi dan arahan serta masukannya.
7. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, Jakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Ibu Herliana Fui selaku Manager HR *Operational & Services* (HR & GA) Manager PT Trimegah Bangun Persada Tbk (*Harita Group - Nickel Division*).
9. Seluruh Pimpinan dan Karyawan Harita *Nickel* yang telah membantu menjadi bagian dari sample penelitian ini.
10. Ayahanda Muhamad Siddik dan Ibu Nur, terima kasih telah memberikan kasih sayang, dukungan dan semangatnya serta doa.
11. Lindawaty Ng dan Sahabat-sahabat Psikologi kelas karyawan angkatan 36, terima kasih yang selalu bersama selama \pm 4 tahun.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan dan dukungan kepada penulis selama studi dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Laporan Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 20 Februari 2024

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atikah Hanifah
NIM : 46119120003
Program Studi : Psikologi
Judul Laporan Magang/Skripsi/Tesis/Disertasi : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Karyawan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 20 Februari 2024

Yang menyatakan,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



(Atikah Hanifah)

**THE RELATION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD WORK
ENGAGEMENT OF EMPLOYEES**

Atikah Hanifah
46119120003

*Department of Psychology
Mercu Buana University*

ABSTRACT

Work engagement is when employees work enthusiastically, are committed, focus their minds on work, and are satisfied with their jobs. Transformational leaders are regarded as leaders who can motivate and instill confidence in their employees to do more than they think they can do. This research is a correlational quantitative study. This study aims to determine whether there is a relationship between the transformational leadership applied by the leaders of Harita Nickel in building work engagement in their employees. The sample of the study consisted of 127 Harita Nickel employees taken using convenience sampling techniques. Data collection uses the Transformational Leadership Scale (12 items) with a reliability coefficient $\alpha = 0.929$ and the Work Engagement Scale (19 items) with a reliability coefficient $\alpha = 0.788$. The calculation results supported by SPSS 26 show that transformational leadership and work engagement at Harita Nickel are within a sufficient scope. Hypothesis testing was done using the Spearman Rank correlation, thus obtaining a rho value of 0.404 and a significance value of 0.000. Therefore, the hypothesis stating that there is a relationship between transformational leadership and work engagement is accepted. The higher the transformational leadership, the higher the work engagement.

Keywords: transformational leadership, work engagement, employees.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Atikah hanifah
46119120003

Program Studi Psikologi
Universitas Mercu Buana

ABSTRAK

Keterikatan kerja adalah ketika karyawan bekerja dengan penuh semangat, berkomitmen, memfokuskan pikiran pada pekerjaan, dan puas dengan pekerjaannya. Pemimpin transformasional dianggap sebagai pemimpin yang dapat memotivasi dan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk melakukan lebih dari yang karyawan bisa lakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh para pimpinan Harita *Nickel* dalam membangun keterikatan kerja pada karyawannya. Sampel penelitian berjumlah 127 karyawan Harita *Nickel* yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala kepemimpinan Transformasional (12 aitem) dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,929$ dan Skala Keterikatan Kerja (19 aitem) dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,788$. Hasil perhitungan yang didukung dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja di Harita *Nickel* berada dalam cakupan yang cukup. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* sehingga diperoleh nilai rho sebesar 0,404 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja diterima. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga keterikatan kerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Keterikatan Kerja	9
2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....	9
2.1.2 Pentingnya keterikatan kerja.....	10
2.1.3 Aspek Keterikatan Kerja.....	11
2.1.4 Faktor-faktor yang Membangun Keterikatan Kerja.....	11
2.2 Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.2.2 Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.2.3 Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	16
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Dinamika Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan	22
2.5 Kerangka Berfikir	24

2.6 Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2 Sample.....	25
3.3 Definisi Operasional	26
3.4 Instrumen Penelitian	26
3.4.1 Kepemimpinan Transformasional.....	26
3.4.2 Keterikatan Kerja	27
3.5 Validitas dan Reliabilitas	27
3.5.1 Validitas	28
3.5.2 Reliabilitas	28
3.6 Metode Analisis Data.....	29
3.6.1 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.6.2 Uji Deskriptif.....	29
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.3.1 Uji Normalitas	29
3.6.3.2 Uji Linearitas	30
3.6.4 Uji Hipotesis	30
3.6.4.1 Uji korelasi <i>Rank Spearman</i>	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	31
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
4.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	32
4.2.1 Gambaran Responden	32
4.2.2 Jenis Kelamin Responden.....	32
4.2.3 Usia Responden	33
4.2.3 Departemen Responden	33
4.3 Hasil Analisis kualitas Instrumen Variabel Penelitian.....	34
4.3.1 Kepemimpinan Transformasional.....	34
4.3.2 Keterikatan Kerja.....	35
4.4 Hasil Uji Asumsi.....	35

4.4.1 Uji Normalitas.....	35
4.4.2 Linearitas	36
4.5 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	36
4.5.1 Deskripsi Kategorisasi Variabel	37
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	39
4.6.4 Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i>	39
4.7 Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	40
4.8 Pembahasan dan Diskusi.....	40
4.9 Implikasi Psikologi Industri dan Organisasi	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	46
5.3 Saran	46
5.3.1 Saran Teoritis	46
5.3.2 Saran Praktis	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	55



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasionl	26
Tabel 3.2 Blue Print Skala Keterikatan Kerja.....	27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	33
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Departemen	34
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	36
Tabel 4.7 Deskripsi Kategorisasi Variabel	37
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	38
Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja.....	38
Tabel 4.10 Uji Hipotesis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	39
Tabel Korelasi Antar Dimensi	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	21
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Uji Coba Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan kerja	52
LAMPIRAN B Sebaran Data Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional	58
LAMPIRAN C Hasil Uji Kualitas Data Kepemimpinan Transformasional.....	62
LAMPIRAN D Sebaran Data Uji Coba Skala Keterikatan Kerja	66
LAMPIRAN E Hasil Uji Kualitas Skala Keterikatan Kerja	70
LAMPIRAN F Analisis Variabel Penelitian.....	74

