

KATA PENGANTAR

Ucap syukur peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini yang menjadi salah satu syarat untuk lulus dari Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Ucapan terima kasih juga peneliti haturkan kepada kedua orang tua peneliti yang sudah memberikan banyak dukungan moril dan materil kepada peneliti. Selanjutnya, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Willy Budiman Winata, M.Psi. selaku dosen pembimbing peneliti yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada peneliti dari sejak proposal penelitian dibuat hingga penelitian ini selesai.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Tarumanagara, khususnya kepada Wakil Rektor bidang Organisasi beserta sekretarisnya (H. Rasji, SH, MH dan Evi) yang telah membantu peneliti mendapatkan izin penelitian di lingkungan karyawan Universitas Tarumanagara. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada karyawan Universitas Tarumanagara yang telah mengisi kuesioner penelitian.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada teman-teman peneliti. Kepada Anita Caroline yang telah membantu peneliti membagikan kuesioner penelitian; juga kepada Veronica Julianto, Deverinto Luhur, dan Risca Kunawan yang telah banyak membantu peneliti dalam melakukan analisis. Juga kepada Nevinta Grena Regina Lucky atas dukungan moral dan selalu mendorong peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Kepada Wanda Kiki Amijoyo, Jessica Chandra, Pricillia Debby, Andreas, Felliana, Cintya Philipus, Meilinda, Monica, dan Muliati yang telah banyak mendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian ini. Tidak

lupa, kepada dosen psikologi industri dan organisasi di Universitas Tarumanagara, Dr. Rostiana, M.Si. yang banyak memberikan masukan dan izin penggunaan alat ukur keterikatan kerja kepada peneliti; dan Desy Irwanza, M.Psi. atas dukungannya dalam izin penggunaan alat ukur persepsi gaya kepemimpinan.

Akhir kata, peneliti meminta maaf kepada semua pihak jika ada hal-hal yang tidak berkenan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan peneliti bertanggungjawab penuh atas seluruh isi dari skripsi ini.

Jakarta, 4 Juli 2013

Garvin

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR_____	i
DAFTAR ISI_____	iii
DAFTAR TABEL_____	vii
DAFTAR FIGUR _____	viii
DAFTAR LAMPIRAN_____	ix
ABSTRAK_____	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang_____	1

1.2 Rumusan Masalah_____	4
1.3 Tujuan Penelitian_____	5
1.4 Manfaat Penelitian	
1.4.1 Manfaat Teoretis_____	5
1.4.2 Manfaat Praktis_____	5
1.5 Sistematika Penulisan_____	6

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan _____	7
2.1.1 Definisi Kepemimpinan _____	7
2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional _____	8
2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional _	8
2.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional_	9
2.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional _____	11
2.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional ____	11
2.3.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transaksional____	11
2.4 Keterikatan Kerja _____	12
2.4.1 Definisi Keterikatan Kerja _____	12
2.4.2 Dimensi Keterikatan Kerja _____	13
2.4.3. Sumber Keterikatan Kerja _____	14
2.5 Kerangka Berpikir _____	15
2.6 Hipotesis Penelitian_____	16

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Subyek Penelitian_____	18
3.1.1 Karakteristik Subyek_____	18

3.1.2 Teknik Pengambilan Subyek _____	18
3.2 Jenis Penelitian_____	19
3.3 Setting dan Peralatan Penelitian_____	21
3.4 Pengukuran Penelitian_____	21
3.4.1 Definisi Konseptual Gaya Kepemimpinan Trans- formasional _____	21
3.4.2 Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan Trans- formasional _____	21
3.4.3 Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Gaya Kepemim- pinan Transformasional _____	24
3.4.4 Definisi Konseptual Gaya Kepemimpinan Tran- saksional _____	27
3.4.5 Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan Tran- saksional _____	27
3.4.6 Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Gaya Kepemim- pinan Transaksional _____	29
3.4.7 Definisi Konseptual Keterikatan Kerja _____	32
3.4.8 Definisi Operasional Keterikatan Kerja _____	32
3.4.9 Uji Reliabilitas Variabel Keterikatan Kerja _____	33
3.5. Prosedur Penelitian_____	35
3.5.1 Tahap Persiapan Penelitian_____	35
3.5.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian _____	36
3.6. Pengolahan dan Teknik Analisis Data _____	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1	Gambaran Subyek Penelitian_____	38
4.1.1	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin_____	38
4.1.2	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Usia _	39
4.1.3	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Pendi- kan terakhir _____	40
4.1.4	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Agama	40
4.1.5	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Jabatan	41
4.1.6	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Lama Be- kerja _____	42
4.1.7	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Pendapat- an _____	42
4.2	Gambaran Data Penelitian_____	43
4.2.1	Gambaran Persepsi Gaya Kepemimpinan Trans- formasional _____	43
4.2.2	Gambaran Persepsi Gaya Kepemimpinan Tran- saksional _____	45
4.2.3	Gambaran Keterikatan Kerja _____	47
4.3	Uji Asumsi_____	48
4.3.1	Uji Normalitas _____	49
4.3.2	Uji Linieritas _____	50
4.3.3	Uji Homogenitas Berdasarkan Jenis Kelamin _	51
4.3.4	Uji Multikolinieritas _____	51
4.3.5	Uji Autokorelasi _____	52

4.3.6 Uji Heterokedastisitas _____	53
4.4 Analisis Data Utama _____	54
4.4.1 Uji <i>Multiple-Regression</i> Persepsi Gaya Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap Keterikatan Kerja _____	54
4.4.2 Uji Regresi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja _____	55
4.4.3 Uji Regresi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja _____	55
4.5 Analisis Data Tambahan _____	56
4.5.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin _____	56
4.5.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin _____	56
4.5.3 Keterikatan Kerja ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin _____	57
4.5.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional ditinjau Berdasarkan Usia _____	57
4.5.5 Gaya Kepemimpinan Transaksional ditinjau Berdasarkan Usia _____	58
4.5.6 Keterikatan Kerja ditinjau Berdasarkan Usia _____	58
4.5.7 Gaya Kepemimpinan Transformasional ditinjau Berdasarkan Pendidikan _____	59
4.5.8 Gaya Kepemimpinan Transaksional ditinjau	

Berdasarkan Pendidikan _____	59
4.5.9 Keterikatan Kerja ditinjau Berdasarkan Pendidikan _____	60
4.5.10 Gaya Kepemimpinan Transformasional ditinjau Berdasarkan Agama _____	60
4.5.11 Gaya Kepemimpinan Transaksional ditinjau Berdasarkan Agama _____	61
4.5.12 Keterikatan Kerja ditinjau Berdasarkan Agama _____	61
4.5.13 Gaya Kepemimpinan Transformasional ditinjau Berdasarkan Jabatan _____	62
4.5.14 Gaya Kepemimpinan Transaksional ditinjau Berdasarkan Jabatan _____	62
4.5.15 Keterikatan Kerja ditinjau Berdasarkan Jabatan _____	63
4.5.16 Gaya Kepemimpinan Transformasional ditinjau Berdasarkan Pendapatan _____	63
4.5.17 Gaya Kepemimpinan Transaksional ditinjau Berdasarkan Pendapatan _____	64
4.5.18 Keterikatan Kerja ditinjau Berdasarkan Pendapatan _____	64

BAB V : SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

5.1 Simpulan _____	66
5.2 Diskusi _____	68
5.3 Saran	
5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis	70

5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis_	71
<i>ABSTRACT</i> _____	xv
DAFTAR PUSTAKA _____	P-1
LAMPIRAN _____	L-1

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Butir Dimensi <i>Attributed Charisma</i> _____	24
Tabel 2	Jumlah Butir Dimensi <i>Idealized Influence</i> _____	24
Tabel 3	Jumlah Butir Dimensi <i>Inspirational Motivation</i> _____	25
Tabel 4	Jumlah Butir Dimensi <i>Inttelectual Stimulation</i> _____	26
Tabel 5	Jumlah Butir Dimensi <i>Individual Consideration</i> _____	26
Tabel 6	Jumlah Butir Dimensi <i>Contingent Reward</i> _____	29
Tabel 7	Jumlah Butir Dimensi <i>A-MBE</i> _____	30
Tabel 8	Jumlah Butir Dimensi <i>P-MBE</i> _____	30
Tabel 9	Jumlah Butir Dimensi <i>Vigor</i> _____	33
Tabel 10	Jumlah Butir Dimensi <i>Dedication</i> _____	33
Tabel 11	Jumlah Butir Dimensi <i>Absorption</i> _____	34
Tabel 12	Karakteristik Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin _____	38
Tabel 13	Karakteristik Subyek Berdasarkan Usia _____	38
Tabel 14	Karakteristik Subyek Berdasarkan Pendidikan Terakhir _____	39
Tabel 15	Karakteristik Subyek Berdasarkan Agama _____	40
Tabel 16	Karakteristik Subyek Berdasarkan Jabatan _____	40
Tabel 17	Karakteristik Subyek Berdasarkan Lama Bekerja _____	41
Tabel 18	Karakteristik Subyek Berdasarkan Pendapatan _____	42
Tabel 19	Gambaran Dimensi dan Total Variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional _____	44

Tabel 20 Gambaran Dimensi dan Total Variabel Persepsi Gaya Ke- pemimpinan Transaksional _____	46
Tabel 21 Gambaran Dimensi dan Total Variabel Keterikatan Kerja_____	47
Tabel 22 Uji Normalitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat _____	48

DAFTAR FIGUR

Figur 1 Uji Heteroskedastisitas _____	52
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1a	Kuesioner Penelitian _____	L-1
Lampiran 2a.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (<i>Attributed Charisma</i>) _	L-11
Lampiran 2b.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (<i>Idealized Influence</i>) __	L-13
Lampiran 2c.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	L-15
Lampiran 2d.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (<i>Intellectual Stimulation</i>)	L-17
Lampiran 2e.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (<i>Individualized Consideration</i>) _____	L-20
Lampiran 2f.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transaksional (<i>Contingent Reward</i>) _____	L-25
Lampiran 2g.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transaksional (<i>A-MBE</i>) _____	L-27
Lampiran 2h.	Pengujian Reliabilitas Butir Persepsi Gaya Kepemimpinan Transaksional (<i>A-MBE</i>) _____	L-27

	mimpinan Transaksional (<i>P-MBE</i>) _____	L-30
Lampiran 2i.	Pengujian Reliabilitas Butir Keterikatan Kerja (<i>Vigor</i>)__	L-33
Lampiran 2k.	Pengujian Reliabilitas Butir Keterikatan Kerja (<i>Dedication</i>)_____	L-35
Lampiran 2l.	Pengujian Reliabilitas Butir Keterikatan Kerja (<i>Absorption</i>)_____	L-37
Lampiran 3a.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin_	L-40
Lampiran 3b.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Usia _____	L-41
Lampiran 3c.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Pendidikan__	L-44
Lampiran 3d.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Agama _____	L-45
Lampiran 3e.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Jabatan _____	L-46
Lampiran 3f.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Lama Bekerja_	L-48
Lampiran 3g.	Gambaran Umum Subyek Berdasarkan Pendapatan__	L-50
Lampiran 4a.	Gambaran Dimensi dan Total Variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional_____	L-52
Lampiran 4b.	Gambaran Dimensi dan Total Variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Transaksional_____	L-53
Lampiran 4c.	Gambaran Dimensi dan Total Variabel Keterikatan Kerja	L-54
Lampiran 4d.	Uji Normalitas _____	L-55
Lampiran 4e.	Uji Linieritas _____	L-56
Lampiran 4f.	Uji Homogenitas Persepsi Gaya Kepemimpinan Trans- formasional berdasarkan Jenis Kelamin _____	L-57
Lampiran 4g.	Uji Homogenitas Persepsi Gaya Kepemimpinan Tran- saksional berdasarkan Jenis Kelamin _____	L-57

Lampiran 4h. Uji Homogenitas Keterikatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin _____	L-58
Lampiran 4i. Uji Autokorelasi, Multikolinier, dan Heteroskedastisitas _	L-59
Lampiran 4j. Uji <i>Multiple-Regression</i> Kedua Variabel IV terhadap DV_	L-64
Lampiran 4k. Uji Regresi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja _____	L-68
Lampiran 4k. Uji Regresi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja _____	L-70

ABSTRAK

Garvin (705090065)

Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan; Willy Budiman Winata, M.Psi.; Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xv; 71 halaman, P1-P3, L1-L87).

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap keterikatan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berupa interaksi antara pemimpin dan pengikut yang saling meningkatkan satu sama lain menuju tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Gaya

kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang terjadi ketika pemimpin memberikan penghargaan atau mendisiplinkan pengikutnya. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, pemenuhan diri, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini melibatkan 105 karyawan yang bekerja pada institusi X. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil analisis data menunjukkan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja ($p = 0 < 0.01$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Keterikatan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

Garvin (705090065)

The Role of Transformational Leadership and Transactional Leadership to Work Engagement in Employee; Willy Budiman Winata, M.Psi.; Undergraduate Program in Psychology, Tarumanagara University, (i-xv, 71 pages, R1-R3. Appdx 1-87).

The purpose of this study is to examine the effect of perceived transformational leadership and transactional leadership to work engagement in employee.

Transformational leadership is defined by leadership that happens when there's interaction between leader and followers that raises each other into higher morality and motivation degree. Transactional leadership is defined by leadership that happens when the leader giving rewards or disciplining his followers. Work engagement is defined by positive, self-fulfilled, and work-related mental state that is characterized by vigor, dedication, and absorption. The participants of this study have taken 105 employees that work in X institution. Data for this study is collected with questionnaire and using *convenience sampling*. The results show that perceived transformational and transactional leadership is significantly effect the work engagement ($p = 0 < 0,01$)