

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN
GENERASI Y**

SKRIPSI

Stephani Amalia Laksmi

18.E1.0115



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG

2023

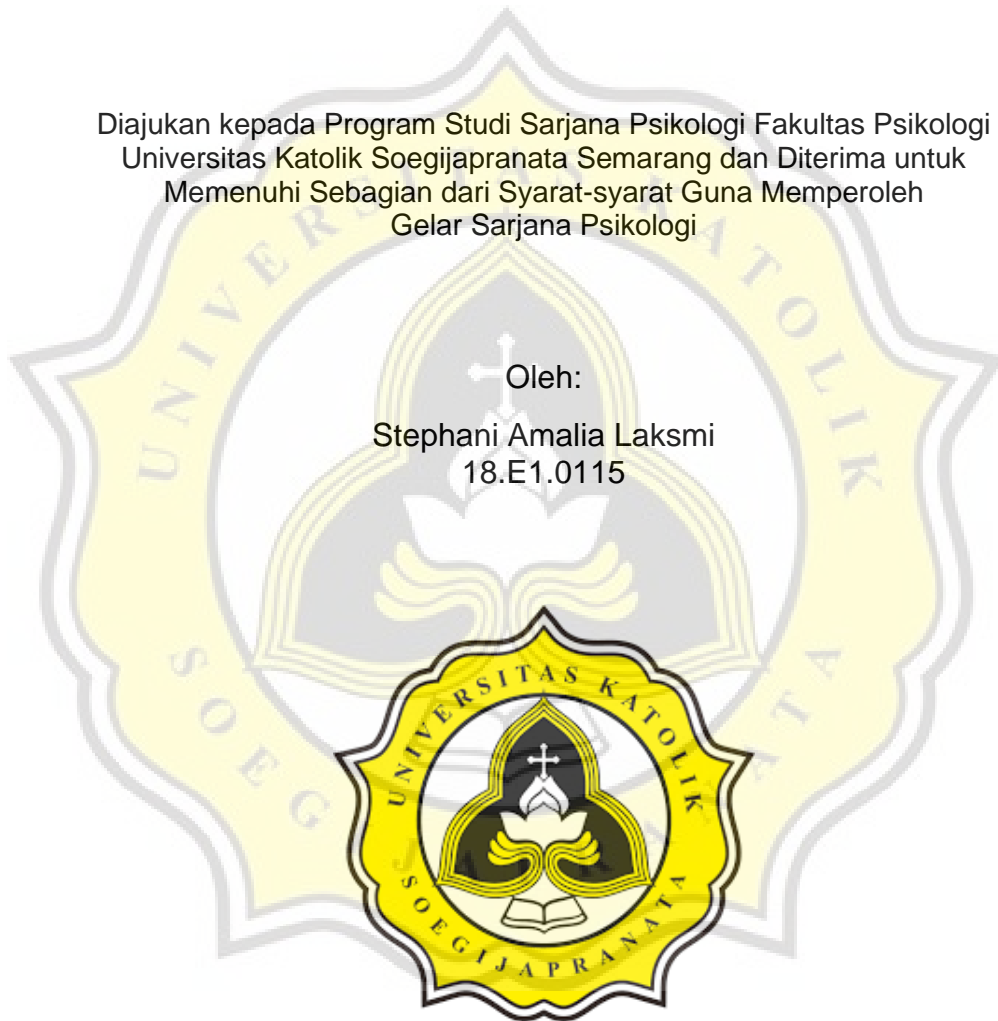
**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN
GENERASI Y**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan Diterima untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

Oleh:

Stephani Amalia Laksmi
18.E1.0115



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

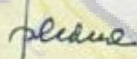
Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan Diterima
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal
11 Januari 2023

Mengesahkan
Ketua Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata

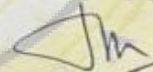
(Dra. Sri Sumijati, M.Si.)

Pembimbing Utama



(Dr. Ferdinandus Hindiarto, S.Psi., M.Si.)

Dewan Penguji



(Dr. Kristiana Haryanti, M.Si.)

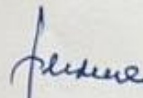
Pembimbing Pendamping



(Eugenius Tintus Reinaldi, S.Psi., M.Psi.)



(Widawati Hapsari, S.Psi., M.Si.)



(Dr. Ferdinandus Hindiarto, S.Psi., M.Si.)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya dengan ini menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang sengaja diacu dalam naskah skripsi ini dan disebutkan dalam kepustakaan.

Semarang, 29 November 2022

Peneliti,



Stephani Amalia Laksmi

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stephani Amalia Laksmi

Program Studi : Sarjana Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah yang berjudul **“Hubungan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Y”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Katolik Soegijapranata berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk mangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir ini selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 29 November 2022

Yang menyatakan



Stephani Amalia Laksmi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya ilmiah ini bagi Tuhan Yang Maha Esa, Ibu, Ayah, Adik-adik, Orang yang saya kasihi, serta Sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung serta memberikan semangat positif bagi saya.



MOTTO

*“Always be kind ‘cause everyone you meet is fighting a battle you know
nothing about”*



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, anugerah, dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Y”.

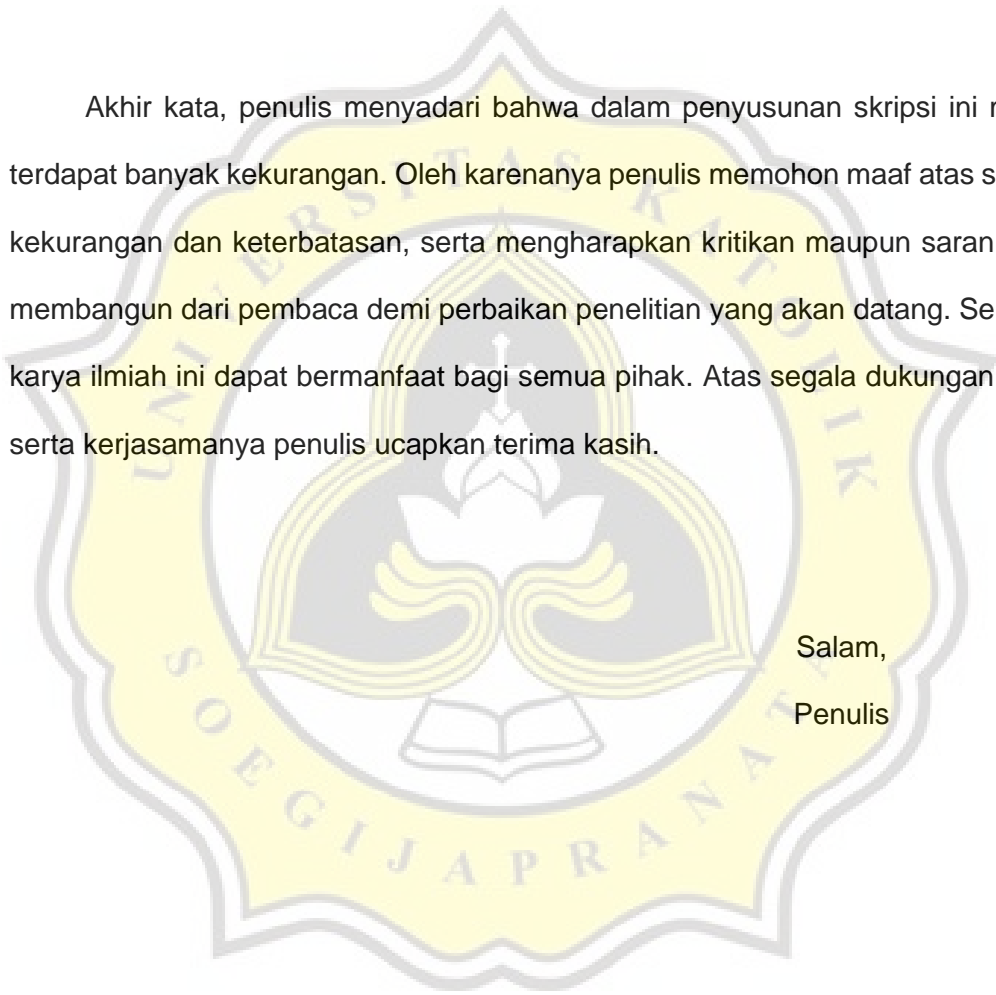
Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyadari tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak maka skripsi ini tidak dapat terwujud. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Kristiana Haryanti, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Dra. Sri Sumijati, M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
3. Dr. Ferdinandus Hindiarto, S.Psi., M.Si., dan Euginius Tintus Reinaldi S.Psi, M.Psi. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, memberi saran, memotivasi, serta memberi kritikan bagi peneliti selama proses penyusunan skripsi.
4. Dra. Emiliana Primastuti, M.Si. selaku Dosen Wali yang selalu membimbing selama berkuliah di Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata yang selama ini telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata yang telah membantu dalam segala urusan administrasi.
7. Seluruh subjek, partisipan penelitian atas kesediannya dan kerjasamanya.

8. Keluargaku tercinta, orang yang saya kasihi, sahabat-sahabat, dan teman-teman penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karenanya penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan keterbatasan, serta mengharapkan kritikan maupun saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan penelitian yang akan datang. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Atas segala dukungan, doa, serta kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih.

Salam,
Penulis



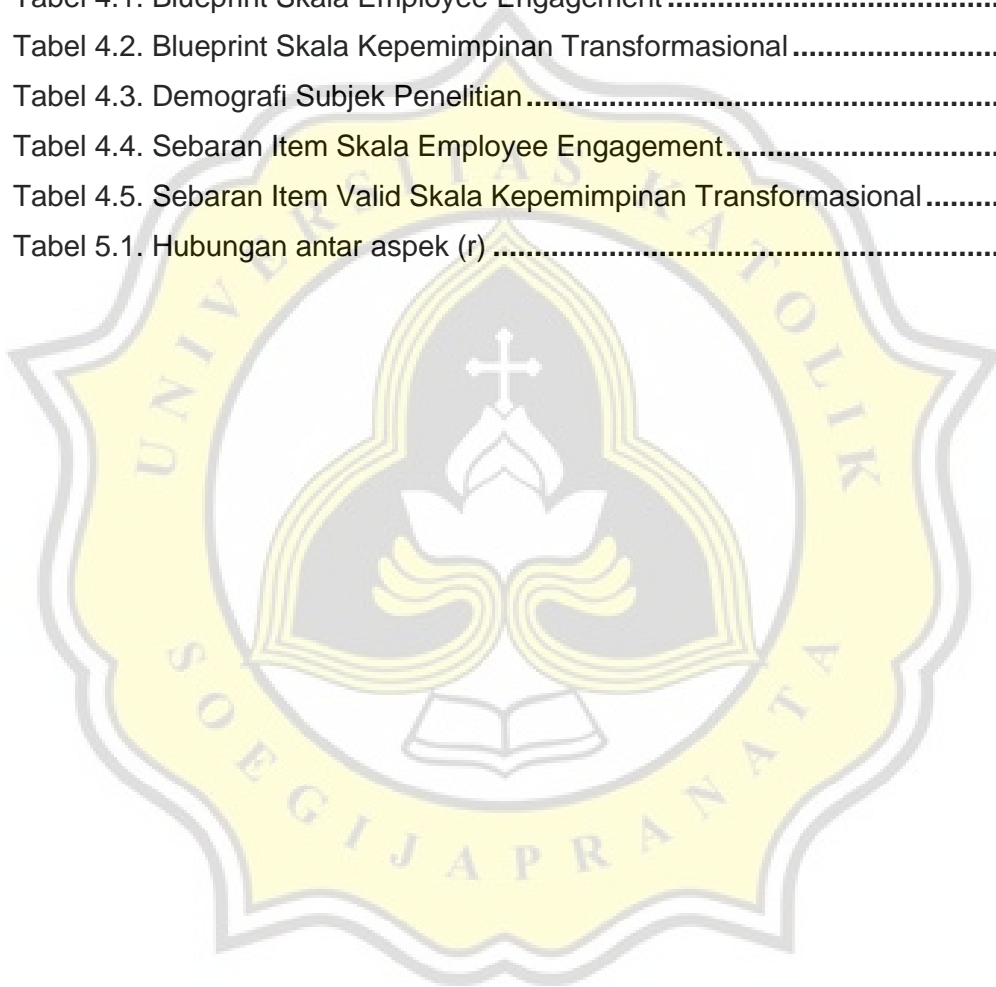
DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan Bebas Plagiasi.....	iii
Halaman Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk Kepentingan Akademis	iv
Halama Persembahan	v
Motto	vi
Ucapan Terima Kasih	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Tujuan Penelitian	11
1.3. Manfaat Penelitian	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.2. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i>	14
2.1.3. Faktor yang Memengaruhi <i>Employee Engagement</i>	17
2.2. Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.2.1. Pengertian Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional..	21
2.2.2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.3. Generasi Y	29
2.4. Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional pada Karyawan Generasi Y	31
2.5. Hipotesis.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Identifikasi dan Definisi Operasioal Variabel	38
3.2.1. Identifikasi Variabel	38

3.2.2.	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.3.	Subjek Penelitian.....	40
3.3.1.	Populasi	40
3.3.2.	Teknik Pengambilan Subjek	40
3.4.	Alat Ukur.....	41
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.2.	<i>Blueprint</i> dan Cara Penilaian	41
3.5.	Uji Coba Alat Ukur	44
3.5.1.	Uji Validitas.....	44
3.5.2.	Uji Reliabilitas	44
3.6.	Metode Analisis Data.....	45
BAB 4	PENGUMPULAN DATA PENELITIAN	46
4.1.	Orientasi Kanchah	46
4.2.	Persiapan Pengumpulan Data Penelitian.....	47
4.2.1.	Perijinan Penelitian.....	47
4.2.2.	Persiapan Alat Ukur.....	47
4.3.	Pengumpulan Data Penelitian	49
4.4.	Uji Coba Alat Ukur	51
4.4.1.	Validitas Reliabilitas Skala Employee Engagement	51
4.4.2.	Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional	52
BAB 5	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1.	Uji Asumsi	53
5.1.1.	Uji Normalitas	53
5.1.2.	Uji Linieritas.....	53
5.2.	Uji Hipotesis	53
5.3.	Pembahasan	54
5.4.	Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB 6	PENUTUP	61
6.1.	Kesimpulan.....	61
6.2.	Saran.....	61
6.2.1.	Bagi Perusahaan	61
6.2.2.	Bagi Peneliti Selanjutnya	62
	DAFTAR PUSTAKA.....	63
	LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint Skala Employee Engagement	42
Tabel 3.2. Skoring Skala Employee Engagement	42
Tabel 3.3. Blueprint Skala Kepemimpinan Transformasional	43
Tabel 3.4. Skoring Skala Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel 4.1. Blueprint Skala Employee Engagement	48
Tabel 4.2. Blueprint Skala Kepemimpinan Transformasional	49
Tabel 4.3. Demografi Subjek Penelitian	50
Tabel 4.4. Sebaran Item Skala Employee Engagement	52
Tabel 4.5. Sebaran Item Valid Skala Kepemimpinan Transformasional	52
Tabel 5.1. Hubungan antar aspek (r)	56



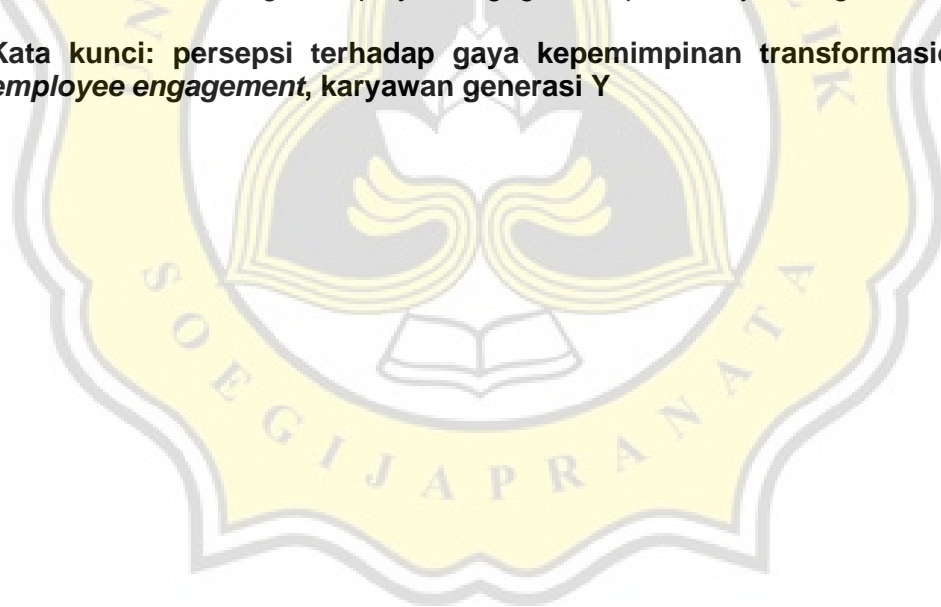
DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	70
SKALA A1	73
SKALA A2	78
LAMPIRAN B DATA PENELITIAN	82
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	97
VALIDITAS SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	98
LAMPIRAN D UJI ASUMSI	100
UJI ASUMSI D1	101
UJI ASUMSI D2	103
LAMPIRAN E UJI KORELASI	104
LAMPIRAN F KATEGORISASI	106
KATEGORISASI F1	107
KATEGORISASI F2	114
LAMPIRAN G VERBATIM WAWANCARA AWAL	123
VERBATIM SUBJEK PA	124
VERBATIM SUBJEK EV	128
VERBATIM SUBJEK KP	130
VERBATIM SUBJEK AG	138
VERBATIM SUBJEK AJ	142
LAMPIRAN H SURAT IJIN PENELITIAN	144
LAMPIRAN I SKOR PLAGIASI	146

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada karyawan generasi Y. Hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada karyawan generasi Y”. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan generasi Y di Jabodetabek, dengan kriteria telah bekerja di perusahaan tempat subjek bekerja minimal 1 tahun. Jumlah keseluruhan subjek penelitian adalah 123 orang. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kepemimpinan Transformasional dan *Utrecht Work Engagement Scale*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,190 dengan nilai p sebesar 0,017 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi positif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada karyawan generasi Y. Maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada karyawan generasi Y.

Kata kunci: persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, *employee engagement*, karyawan generasi Y



ABSTRACT

This study aims to find out whether there is a relationship between perceptions of transformational leadership styles and employee engagement in employees of Y generation. The subjects in this study were employees of Y generation in Jabodetabek, with criteria for having worked in a company where the subject worked at least 1 year. The total number of subjects of the study was 123 people. The measuring instruments used in this study are the Transformational Leadership Scale and the Utrecht Work Engagement Scale. Data analysis in this study used product moment correlation techniques. The results showed a significant correlation with a correlation coefficient of 0.190 with a p value of 0.017 ($p < 0.05$) which means that there is a positive significant correlation between perceptions of transformational leadership styles and employee engagement in generation Y employees. So it can be stated that the hypothesis proposed in this study is accepted and it can be concluded that there is a positive relationship between perceptions of transformational leadership styles and employee engagement in generation Y employees.

Keywords: *perceptions of transformational leadership styles, employee engagement, generation Y employees*

