

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI PT. ICS (ISTANA CIPTA SEMBADA) BANYUWANGI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

OLEH :

NADHIA MARIA ULFA

NIM: 09410173



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT ICS (ISTANA CIPTA
SEMBADA)**

SKRIPSI

Oleh :

Nadhia Maria Ulfa

NIM: 09410173

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

**Drs. Zainul Arifin, M. Ag
NIP. 19650606 199403 1 003**

Tanggal, 18 Juli 2013

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Si
NIP. 19730710 200003 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI PT ICS (ISTANA CIPTA SEMBADA

SKRIPSI

Disusun oleh
Nadhia Maria Ulfa
09410173

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Pada tanggal 18 Juli 2013

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Andik Rony Irawan, M. Si., Psi
NIP. 19731122 199903 1 003

2. Sekretaris/Pembimbing

Drs. Zainul Arifin, M. Ag
NIP. 19650606 199403 1 003

3. Penguji Utama

Dra. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 19671029 199403 2 001

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Si
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadhia Maria Ulfa

NIM : 09410173

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan
Employee Engagement Di PT ICS (Istana Cipta Sembada)

Menyatakan bahwa penelitian tersebut adalah karya peneliti sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 01 Juli 2013

Peneliti,

Nadhia Maria Ulfa
09410173

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya kecil ini peneliti persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang tidak henti-hentinya memberi saya kehidupan yang banyak memberikan pengalaman
2. Orangtua saya bapak Hasyim Asyari dan Alm. Emak Siti Rubaiyah. Mereka adalah orang tua yang paling hebat, yang selalu mengutamakan pendidikan anak-anaknya diatas segalanya. Tak lupa juga untuk ibu Maisaroh yang dengan setia mendampingi bapak baik suka maupun duka. Kakak pertama Mbak any yang juga selalu memperjuangkan pendidikan adik-adiknya diatas segalanya, jiwa fighter dan survival beliau sangat menginspirasi penulis sepanjang kehidupan, dan juga suaminya yaitu mas Abas adalah kakak ipar yang menyayangi saya dan saudara-saudara saya melebihi adiknya sendiri. Kakak kedua mbak nurin, terima kasih untuk nasihat-nasihatmu, kau selalu memberikan kasih sayang yang lembut seperti emak. Kakak ke3 mas Soni, motivasimu selalu menginspirasi, bahkan ketika penulis lemah. Kakak ke-4 mas Husni, yang selalu dengan sabar mengantar penulis kemana2. Adik-adik saya Bilqis dan Bandres, generasi muda yang tangguh, kalian adalah nafas dan alasan saya untuk selalu berjuang menjalani hidup agar bisa memberikan yang terbaik di masa depan kalian kelak
3. Keluarga besar HMI Korkom UIN Malang terutama HMI Komisariat Psikologi UIN Malang. Di tengah keluarga kedua ini, saya banyak belajar

menjadi pribadi yang beriman, berilmu, dan beramal. Untuk pengurus rumah yaitu Ghozi, Luluk, dan Ganjar dll, lanjutkan perjuangan dan senantiasa hidupkan komisariat dengan wawasan keintelektualan, kalian kader militan kebanggaan umat dan bangsa. YAKUSA

4. *Dulur2 isun senasib seperjuangan lare oseng* (LAROS) di organisasi FKMB (Forum Komunikasi Mahasiswa Banyuwangi), selalu dengungkan dan bawa nama baik banyuwangi dengan aroma intelektual yang harum.

I LOVE BANYUWANGI.

5. My man yang telah dengan sabar mendampingi dan banyak mengajarkan arti kesabaran kepada peneliti, trima kasih sudah mengisi dan mewarnai lembar-lembar kehidupanku.
6. Kawan-kawanku, Ryan, Resti, Rangga, Isma, Inggit. Thanks sudah setia dalam berkawan dari awal saya menginjakkan kaki di Malang dan semoga sampai akhir hayat nanti silaturahmi kita tetap terjaga.
7. Teman-teman peneliti sejak dini hingga kini, yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu, kehadiran kalian banyak memberikan pengalaman dan pelajaran yang berharga dalam kehidupan.

LOVE YOU ALL

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja , karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (QS Al Qashash:26)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat hidayah-Nya serta semua nikmat yang diberikan-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* di PT ICS (Istana Cipta Sembada). Sholawat serta salam tidak lupa kami curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang sudah membawa kita dari jaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan kecanggihan teknologi.

Dengan penuh kerendahan hati, peneliti menyadari akan kemampuan dan kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, saran dan motivasi dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tugas akhir ini, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang
2. Bapak Drs. Zainul Arifin, M. Ag, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran senantiasa memberikan bimbingan dan arahan baik intelektual maupun ideologi
3. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama fakultas psikologi yang telah dengan penuh kesabaran mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan baik sains maupun agama
4. Bapak Ir. Aspuranto selaku manager produksi dan Bu Atina selaku staf HRD PT ICS serta semua karyawan PT. ICS (Istana Cipta Sembada) yang telah

memberikan kesempatan penelitian dan membantu demi kelancaran proses penelitian khususnya karyawan yang menjadi responden penelitian ini, terima kasih atas kerjasamanya.

5. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penelitian ini yang belum sempat peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan kerendahaan peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini mampu menjadi sumbangsih keilmuan khususnya bagi fakultas psikologi maupun yang lainnya.

Malang, 01 Juli 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Halaman Persembahan	v
Halaman Motto.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii
Abstract	xviii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

A. <i>Employee engagement</i>	12
1. Definisi.....	12
2. Jenis-jenis Engagement.....	17
3. Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i>	23
4. Komponen <i>Employee engagement</i>	25
5. Dimensi <i>Employee engagement</i>	26
6. Prinsip-prinsip Dasar <i>Employee engagement</i>	27
7. Faktor-faktor Mempengaruhi <i>Employee engagement</i>	28
B. Kepemimpinan Transformasional.....	33
1. Definisi.....	33
2. Karakteristik.....	37
3. Aspek-aspek	37
4. Faktor-faktor Pembentuk Kepemimpinan Transformasional.....	38
C. Hubungan antara Kepemimpinan Transfosmasional dengan <i>Employee engagement</i>	40
D. Hipotesis.....	45

BAB III : KAJIAN ISLAM

A. <i>Employee Engagement</i>	46
1. Telaah Teks Psikologi tentang <i>Employee Engagement</i>	46
2. Telaah Teks Islam tentang <i>Employee Engagement</i>	50

3. Inventarisasi dan Tabulasi tentang <i>Employee Engagement</i>	51
4. <i>Mind Map</i> Teks Islam tentang <i>Employee Engagement</i>	53
5. Rumusan Konseptual Teks Islam tentang <i>Employee Engagement</i>	54
B. Kepemimpinan Transformasional	55
1. Telaah Teks Psikologi tentang Kepemimpinan Transformasional	55
2. Telaah Teks Islam tentang Kepemimpinan Transformasional	59
3. Inventarisasi dan Tabulasi tentang Kepemimpinan Transformasional ...	60
4. <i>Mind Map</i> Teks Islam tentang Kepemimpinan Transformasional	62
5. Rumusan Konseptual Teks Islam Kepemimpinan Transformasional	63

BAB IV : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	64
B. Identifikasi Variabel	64
C. Definisi Operasional Variabel	65
D. Populasi dan Sampel	66
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Reliabilitas dan Validitas	74
G. Metode Analisa Data	79

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	86
B. Hasil Penelitian	93

C. Hasil Uji Analisa.....	96
1. Hasil Uji Validitas.....	96
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	97
3. Hasil Uji Normalitas.....	98
4. Hasil Uji Linieritas.....	99
5. Hasil Uji Hipotesis.....	100
D. Pembahasan.....	102

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Analisis Teks Komponen <i>Employee Engagement</i>	48
Tabel 2 Analisis Komponen Teks Islam <i>Employee Engagement</i>	50
Tabel 3 Inventarisasi dan Tabulasi Teks tentang <i>Employee Engagement</i>	51
Tabel 4 Analisis Teks Komponen Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 5 Analisis Komponen Teks Islam Kepemimpinan Transformasional	59
Tabel 6 Inventarisasi dan Tabulasi Teks tentang Kepemimpinan Transformasional .	60
Tabel 7 Rincian Populasi	67
Tabel 8 Penskoran Skala <i>Employee Engagement</i>	71
Tabel 9 Penskoran Skala Kepemimpinan Transformasional	72
Tabel 10 Blue Print Kepemimpinan Transformasional	73
Tabel 11 Blue Print <i>Employee Engagement</i>	74
Tabel 12 Norma Pengkategorisasian.....	80
Tabel 13 Kategori Tingkat <i>Employee Engagement</i>	94
Tabel 14 Kategori Tingkat Kepemimpinan Transformasional	95
Tabel 15 Hasil Uji Validitas Skala <i>Employee Engagement</i>	96
Tabel 16 Hasil Uji Validitas Skala Kepemimpinan Transformasional	97
Tabel 17 Hasil Uji Reliabilitas Kedua Skala	98
Tabel 18 Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 19 Hasil Uji Linieritas.....	100
Tabel 20 Hasil Uji Hipotesa	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Tiga Aspek Engagement.....	14
Gambar 2	Skema Hipotesis Penelitian	45
Gambar 3	Pola Teks tentang <i>Employee Engagement</i>	47
Gambar 4	Pola Teks tentang Kepemimpinan Transformasional.....	56
Gambar 5	Grafik Hasil Uji Normalitas dan Linieritas	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi118
Lampiran 2 Peta Lokasi119
Lampiran 3 Denah Perusahaan120
Lampiran 4 Skala Kepemimpinan Transformasional121
Lampiran 5 Skala <i>Employee Engagement</i>124
Lampiran 6 Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Loyalitas Karyawan125
Lampiran 7 Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kepercayaan Organisasi129
Lampiran 8 Mean dan Standar Deviasi132
Lampiran 9 Uji Normalitas133
Lampiran 10 Uji Linieritas134
Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi135
Lampiran 12 Surat Ijin Penelitian136
Lampiran 13 Lembar Konsultasi137

ABSTRAK

Ulfa, Nadhia Maria. 2013. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* di PT ICS (Istana Cipta Sembada). Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Drs. Zainul Arifin, M. Ag

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*

Organisasi tidak hanya membutuhkan orang memiliki intelektual tinggi, tetapi organisasi juga membutuhkan orang yang memiliki *engagement* tinggi yaitu berkomitmen, loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, serta bertanggung jawab dan dapat bekerja sama dalam tim yang solid. *Employee engagement* merupakan sebuah rasa kepemilikan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan keterlibatan yang penuh karyawan terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Employee engagement* dapat dibangun melalui kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mempengaruhi, memotivasi dengan penuh inspirasi, menstimulasi intelektual dan memberikan perhatian secara individu kepada bawahan agar berbuat lebih dari yang diharapkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu pertama untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di PT ICS, kedua untuk mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional di PT ICS, dan ketiga untuk membuktikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* di PT ICS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain penelitian korelasi. Subjek yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan PT ICS yang berjumlah 148. Terdapat dua variabel yang diukur yaitu kepemimpinan transformasional (variabel bebas) dan *employee engagement* (variabel terikat). Instrumen pengumpulan datanya menggunakan dua skala yaitu skala kepemimpinan transformasional yang berjumlah 45 item dan skala *employee engagement* yang berjumlah 25 item. Skala tersebut diukur menggunakan skala likert dan dianalisa menggunakan analisa regresi.

Dari hasil penelitian diperoleh data kepemimpinan transformasional berada pada kategori sedang yakni 72% atau 106 orang, kategori tinggi yakni 15% atau 22 orang, dan kategori rendah sebesar 13% atau 20 orang. Sedangkan *employee engagement* berada pada kategori sedang yaitu 69% atau 102 orang, tinggi sebesar 18% atau 26 orang, dan rendah yaitu 13 % atau 20 orang. Hasil analisa data kedua variabel tersebut yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien R_{xy} yang positif sebesar 0.652 dengan signifikansi yaitu $p(0,000) < 0.05$. Adapun daya prediksi atau sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* ditunjukkan dengan koefisien determinan $R^2 = 0.425$ yang artinya terdapat 42,5% *employee engagement* ditentukan oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka semakin tinggi pula *employee engagement*.

ABSTRACT

Ulfa, Nadhia Maria. 2013. The Relationship Between Transformational Leadership With Employee Engagement In PT ICS (Istana Cipta Sembada). Thesis. Psychology Faculty of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Supervisor : Drs. Zainul Arifin, M. ag

Keywords : Transformational Leadership, Employee Engagement

Organizations not only need people who have the intellectual high, but organizations also need people who have a high engagement is committed, loyalty to the job and organization, as well as responsible and able to work together in a solid team. Employee engagement is a sense of ownership that employees of the company and the full engagement of employees to achieve organizational goals. Employee engagement can be built through transformational leadership style. Transformational leadership is a leadership style influence, motivational inspirational, intellectually stimulating, and give individual attention to subordinates in order subordinates to do more than expected.

The purpose of this research is the first to determine the level of employee engagement in PT ICS, both to determine the level of transformational leadership in PT ICS, and third to prove the relationship between transformational leadership with employee engagement in PT ICS

This study used a quantitative approach and using correlation research design. Subject of the research object, namely PT ICS numbering 148. There are two variables that measured employee perceptions of transformational leadership (independent variable) and employee engagement (the dependent variable). Instruments used in data collection scale is the scale of transformational leadership, amounting to 45 items and employee engagement scale, amounting to 25 items. The scale was measured using a Likert scale and analyzed using regression of analysis.

From the result of research is obtained transformational employee perceptions of leadership are in the middle category is 72% or 106 people, a category which is 15% higher or 22 people, and low categories by 13% or 20 people. While the employee engagement in middle category is 69% or 102 people, the high category by 18% or 26 people, and low categories is 13% or 20 people. The results of analysis of the data obtained that there is a significant positive relationship between transformational leadership with employee engagement. This is indicated by a positive coefficient r_{xy} of 0.652 with $p (0.000) > 0.05$. The predictive power or effective contribution of transformational leadership on employee engagement shown by the determinant coefficient $R^2 = 0.425$, which means there is a 42.5% employee engagement is determined by transformational leadership. This may imply that, the higher the leader transformational leadership applied, so the employee engagement also will be higher.