

PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA GENERASI MILENIAL DI BUMN SEKTOR KEPELABUHAN JAWA TIMUR

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Sains Manajemen (M.S.M.) pada Departemen Manajemen Program Studi Magister Sains Manajemen



Oleh

ADLINA FILDZAH DARARINA

NIM : 042014153011

Dosen Pengampu

Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA GENERASI MILENIAL DI BUMN SEKTOR KEPELABUHAN JAWA TIMUR

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Sains Manajemen (M.S.M.) pada Departemen Manajemen Program Studi Magister Sains Manajemen



Oleh

ADLINA FILDZAH DARARINA

NIM : 042014153011

Dosen Pengampu

Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL
CAPITAL* PADA GENERASI MILENIAL DI BUMN SEKTOR KEPELABUHAN
JAWA TIMUR**

Oleh :

Adlina Fildzah Dararina

NIM : 042014153011

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing,



Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si

Tanggal, 17 Oktober 2022

NIP. 195807191994032001

Koordinator Program Studi Sains Manajemen,



Dr. Rahmat Setiawan, MM

NIP : 197901262003121001

Tanggal, 17 Oktober 2022

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL
CAPITAL* PADA GENERASI MILENIAL DI BUMN SEKTOR KEPELABUHAN
JAWA TIMUR**

Oleh :

Adlina Fildzah Dararina

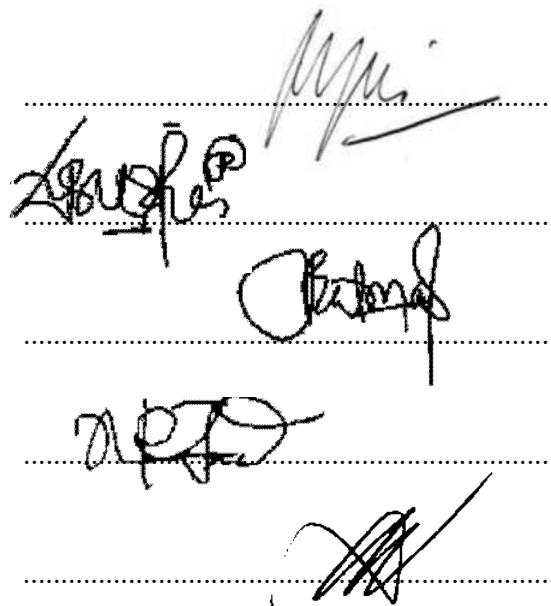
NIM. 042014153011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 September 2022 dan
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

1. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si
NIP. 195807191994032001
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si
NIP. 197208272002122002
(Ketua Dosen Penguji I)
3. Dr. Dwi Ratmawati, M.Com
NIP. 195403051982032002
(Dosen Penguji II)
4. Dr. Ahmad Rizki Sridadi
NIP. 197610292002121002
(Dosen Penguji III)
5. Dr. Ari Prasetyo, SE., M.Si
NIP. 197101162005011002
(Dosen Penguji IV)

Tanda Tangan



Surabaya, 17 Oktober 2022

Koordinator Program Studi



Dr. Rahmat Setiawan, MM

NIP : 197901262003121001

PERNYATAAN

Saya, Adlina Fildzah Dararina (042014153011), menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain yang mengatasnamakan saya serta bukan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Selain itu, tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat suatu penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, Agustus 2022



Adlina Fildzah Dararina

NIM : 042014153011

DECLARATION

I, (Adlina Fildzah Dararina, 042014153011), declare that:

- 1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/colleges.*
- 2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.*
- 3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.*

Surabaya, 31 August 2022



Adlina Fildzah Dararina
NIM. : 042014153011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul **“Pengaruh *Self-Leadership* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi Oleh *Psychological Capital* Pada Generasi Milenial di BUMN Sektor Kepelabuhan Jawa Timur”** ini dapat diselesaikan. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Penulis sangat menghormati dan mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai kepada :

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dr. Rahmat Setiawan, SE., MM., selaku Koordinator Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan pengarahan dan masukan selama proses penyelesaian tesis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Penguji yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga beserta pegawai administrasi dan akademik yang telah membantu pelaksanaan dan proses tesis ini.
6. Karyawan-karyawan di BUMN sektor kepelabuhan Jawa Timur yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk berbagi informasi dan membantu penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh teman-teman Magister Sains Manajemen angkatan 2020 peminatan Sumber Daya Manusia dan Pemasaran untuk berbagi informasi dan mendorong semangat agar tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Kedua orang tua penulis dengan kesabaran yang luar biasa mendampingi dan memberikan semangat serta doa secara verbal maupun non verbal sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.

9. Beberapa pihak lainnya yang telah memberikan masukan, semangat dan doa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum bisa dikatakan sempurna. Namun, penulis menerima dengan terbuka baik kritik maupun saran yang membangun sehingga diharapkan dapat menyempurnakan tesis ini dan masukan yang bermakna untuk diri penulis saat ini dan di masa depan. Penulis berharap bahwa tesis ini menjadi manfaat dan masukan bagi semua pihak.

Surabaya, Agustus 2022

Adlina Fildzah Dararina

PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA GENERASI MILENIAL DI BUMN SEKTOR KEPELABUHAN JAWA TIMUR

ABSTRAK

Karyawan generasi milenial mulai mendominasi angkatan kerja terhadap industri jasa kepelabuhan. Generasi milenial merupakan objek penelitian yang tergolong baru dan belum banyak yang meneliti objek tersebut dengan pembahasan tentang kepemimpinan. Penelitian ini menguji pengaruh mediasi variabel *psychological capital* dalam dua perspektif kepemimpinan, yaitu *self-leadership* dan *transformational leadership* terhadap *work engagement* dengan objek penelitian generasi milenial. Karyawan generasi milenial secara internal memberikan penilaiannya terhadap dirinya sendiri dan secara eksternal memberikan penilaiannya terhadap pemimpinnya. Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan *Partial Least Square* dengan perangkat SmartPLS dan sampel sebanyak 114 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa *self-leadership* dan *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini juga melaporkan bahwa *psychological capital* secara parsial memediasi pengaruh *self-leadership* dan *transformational leadership* terhadap *work engagement*.

Kata kunci : *Self-leadership*; *Transformational Leadership*; *Work Engagement*; *Psychological Capital*; Milenial

***THE INFLUENCE OF SELF-LEADERSHIP AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORK ENGAGEMENT
MEDITED BY PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON MILLENNIAL
GENERATION OF BUMN IN THE PORT SECTOR OF EAST JAVA***

ABSTRACT

Millennial generation employees are starting to dominate the workforce towards the port service industry. The millennial generation is a relatively new research object and not many have researched this object with a discussion on leadership. This study examines the mediating effect of psychological capital variables in two leadership perspectives, namely self-leadership and transformational leadership on work engagement with the research object of the millennial generation. Millennial generation employees internally provide an assessment of themselves and externally provide an assessment of their leaders. The research hypotheses were tested using Partial Least Square with SmartPLS device and a sample of 114 respondents. The results of the study prove that self-leadership and transformational leadership have a positive and significant effect on work engagement. The results of this study also report that psychological capital partially mediates the effect of self-leadership and transformational leadership on work engagement.

Keywords : *Self-leadership; Transformational Leadership; Work Engagement; Psychological Capital; Millennials*

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Lingkup Penelitian	8
1.6. Sistematika Tesis.....	8
BAB 2.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. <i>Self-leadership</i>	10
2.1.2. <i>Transformational Leadership</i>	14
2.1.3. <i>Psychological Capital</i>	17
2.1.4. <i>Work Engagement</i>	18
2.1.5. Generasi Milenial	20
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.2.1. Penelitian oleh Kotzé (2018).....	21
2.2.2. Penelitian oleh Harunavamwe, Nel dan Van Zyl (2020)	23
2.2.3. Penelitian oleh Li, Castaño & Li (2018).....	24
2.2.4. Penelitian oleh Li (2019).....	26
2.3. Kerangka Konseptual.....	27
2.3.1. Hubungan antara <i>self-leadership</i> dan <i>work engagement</i>	27
2.3.2. Hubungan antara <i>self-leadership</i> , <i>psychological capital</i> dan <i>work engagement</i>	28
2.3.3. Hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>work engagement</i>	29
2.3.4. Hubungan antara <i>transformational leadership</i> , <i>psychological capital</i> dan <i>work engagement</i>	30
2.4. Pengembangan Hipotesis dan Model Analisis.....	31
BAB 3.....	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional.....	33
3.2.1. Variabel Bebas (X1).....	34
3.2.2. Variabel Bebas (X2).....	35
3.2.3. Variabel Mediasi (Z)	36

3.2.4.	Variabel Terikat (Y)	38
3.3.	Jenis dan Sumber Data	39
3.3.1.	Data Primer	39
3.3.2.	Data Sekunder	39
3.4.	Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.4.1.	Populasi	40
3.4.2.	Sampel dan Teknik Pengambilan Data	40
3.5.	Metode Pengumpulan Data	41
3.6.	Teknik Analisis Data	41
3.7.	Kriteria Pengujian Hipotesis	45
BAB 4.....		46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1.	Objek Penelitian.....	46
4.1.1.	Gambaran Umum	46
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3.	Tujuan dan Budaya Perusahaan.....	47
4.1.4.	Struktur Organisasi.....	47
4.2.	Analisis Deskriptif	49
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian.....	49
4.2.2.	Deskripsi Jawaban Responden	52
4.2.3.	Hasil Jawaban Responden Deskripsi Variabel <i>Self-leadership</i>	53
4.2.4.	Hasil Jawaban Responden Deskripsi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	54
4.2.5.	Hasil Jawaban Responden Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i>	55
4.2.6.	Hasil Jawaban Responden Deskripsi Variabel <i>Work Engagement</i>	57
4.3.	Analisis <i>Partial Least Square</i>	58
4.3.1.	Pengujian Output Model	58
4.4.	Analisis Model Struktural	65
4.4.1.	Inner Model.....	65
4.4.2.	Koefisien Determinasi.....	66
4.4.4.	<i>Predictive Relevance</i>	67
4.4.5.	<i>Goodness of Fit</i>	67
4.5.	Pengujian Hipotesis.....	68
4.6.	Pembahasan Prasurvey dan Survey	72
4.7.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	73
4.6.1.	Pengaruh <i>Self-leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	73
4.6.2.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	74
4.6.3.	Pengaruh <i>Self-leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> dengan dimediasi Oleh <i>Psychological Capital</i>	76

4.6.4. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> dengan dimediasi Oleh <i>Psychological Capital</i>	78
BAB 5.....	81
PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Implikasi Penelitian.....	82
5.2.1. Implikasi Akademis	82
5.2.2. Implikasi Manajerial	83
5.3. Keterbatasan Penelitian dan Arah Bagi Peneliti Selanjutnya	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Demografi BUMN Sektor Kepelabuhan Jawa Timur.....	2
Tabel 1.2 Aspek <i>Engagement</i> Pegawai <i>Annual Report</i> Tahun 2020	3
Tabel 1.3 Hasil Prasurvey <i>Work Engagement</i> Tahun 2021	4
Tabel 3.1 Indeks <i>Skala Likert</i> Variabel <i>Self-Leadership, Transformational Leadership & Psychological Capital</i>	41
Tabel 3.2 Indeks <i>Skala Likert</i> Variabel <i>Work Engagement</i>	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.6 Kategori Mean Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Self-leadership</i>	53
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Transformational Leadership</i>	54
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Psychological Capital</i>	56
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Engagement</i>	57
Tabel 4.11 Nilai Outer Loading.....	60
Tabel 4.12 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	62
Tabel 4.13 Nilai Fornell-Larcker	62
Tabel 4.14 Nilai Cross Loading	63
Tabel 4.15 Nilai Composite Reliability	65
Tabel 4.16 Nilai R-square	66
Tabel 4.17 Nilai AVE & R-square.....	67
Tabel 4.18 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	68
Tabel 4.19 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Grafik Engagement Pegawai Annual Report Tahun 2020	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BUMN Sektor Kepelabuhan Jawa Timur.....	49
Gambar 4.2 Diagram Jalur Outer Model PLS	59
Gambar 4.3 Diagram Jalur Inner Model PLS	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden	100
Lampiran 3. Data Responden	103
Lampiran 4. Statistik Deskriptif Jawaban Responden	121
Lampiran 5. Outer Loadings	132
Lampiran 6. Discriminant Validity (Fornell-Larcker)	134
Lampiran 7. Discriminant Validity (Cross Loading)	134
Lampiran 8. Construct Reliability & Validity	136
Lampiran 9. R-square	136
Lampiran 10. Uji Hipotesis (Path Coefficient)	136
Lampiran 11. Uji Hipotesis (Specific Indirect Effect)	136
Lampiran 12. PLS Algorithm	137
Lampiran 13. Bootstrapping (T-Values)	137