

## ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT MANUFACTURING IXI MEDAN

EMI WAKHYUNI<sup>1\*</sup>, NASHRUDIN SETIAWAN<sup>2</sup>, NURAFRINA SIREGAR<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi  
Jl.Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Sei Sikambing, Medan, Sumatera Utara 20122

*Email penulis korespondensi: emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap employee engagement pada Manufacturing di Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, maka di dapatkan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji ANOVA dimana Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement dilihat dari nilai  $F_{hitung} 36,577 > F_{tabel} 2,78$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,642 > t_{tabel} 2,0075$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ . 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 2,0075$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ . Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement dilihat dari nilai  $t_{hitung} 3,136 > t_{tabel} 2,0075$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ .

**Kata kunci:** *Employee Engagement; Kepemimpinan; Kompensasi; Lingkungan Kerja,*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze, test and determine the effect of the variables of leadership, compensation and work environment simultaneously and partially on employee engagement at Manufacturing in Medan. This study uses quantitative methods with a sample of 55 employees. The research instrument used was a questionnaire, observation and documentation. Data analysis using Multiple Linear Regression, then the following results are obtained: Based on the results of the ANOVA test where Leadership, Compensation, and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Engagement seen from the  $F_{count} 36.577 > F_{table} 2.78$  and significant  $0.000 < 0.05$ , Leadership partially has a positive and significant effect on Employee Engagement, seen from the  $t_{count} 2.642 > t_{table} 2.0075$  and significant  $0.011 < 0.05$ . 2. Compensation has a positive and significant effect on Employee Engagement seen from the  $t_{count} 2.727 > t_{table} 2.0075$  and significant  $0.009 < 0.05$ . Work Environment has a positive and significant effect on Employee Engagement seen from the  $t_{count} 3.136 > t_{table} 2.0075$  and significant  $0.003 < 0.05$ .*

**Keyword:** *compentation ; employee engagement; leadership; work environment*

## PENDAHULUAN

Dalam kurun waktu 10 waktu terakhir ini, istilah engagement muncul sebagai isu penting bagi dunia bisnis terutama pada iklim yang berangsur-angsur bangkir dari krisis ekonomi global menurut Andrew & Sofian (2017). Saks (2016) mengatakan besarnya efek engagement pada karyawan telah mendorong perhatian kalangan praktisi dan konsultan SDM. Menurut Buchanan dalam Bakker & Leiter (2016), istilah ini menjadi menarik bagi banyak organisasi karena karyawan yang engaged menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih aman, lebih sehat, memiliki kecenderungan turnover yang rendah, tingkat absen yang minim, dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan organisasi. Hermawan (2016) menjelaskan bahwa employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, yang menyatakan bahwa employee engagement membuat karyawan yang memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Carpenter & Wyman dalam Nurhawaena (2019) menjelaskan bahwa employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut Suryamarchia (2017) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Menurut Sedarmayanti dalam Susanto (2016) lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kursi, meja dan lampu. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Decy dan Ryan dalam Susanto (2016) Lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi employee engagement seperti kepedulian kepada perasaan dan kebutuhan karyawannya, memberikan timbal balik yang positif, mendorong karyawan untuk menyuarakan kepeduliannya, untuk mengembangkan keahlian baru dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa tingkat employee engagement di PT. manufacturing IXI di Medan tidak terlalu memuaskan. Dimana cukup banyak karyawan yang mulai mengeluh dengan pekerjaannya dan tidak lagi menyenangi pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan

menjadi kurang peduli terhadap hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan membuat prestasi kerja mereka menurun. Selain itu meningkatnya ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja akibat dari moral kerja yang menurun. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Manufacturing IXI Medan menunjukkan benar adanya masalah di employee engagement yang terjadi pada karyawan PT tersebut. , dimana hasil prasurvey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Saya selalu menerima pengakuan dan pujian terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan	6	30%	14	70%
2	Atasan memberikan dorongan kepada saya untuk mengajukan gagasan-gagasan/saran-saran	5	25%	15	75%
3	Penghargaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan	8	40%	12	60%
4	Kompensasi yang diberikan kepada saya diberikan tepat waktu sesuai dengan janji yang diberikan dari atasan atau Manajemen	8	40%	12	60%
5	Lingkungan kerja menjamin rasa nyaman saya dalam bekerja	9	45%	11	55%

Survey diolah oleh peneliti

Observasi juga dilakukan PT. Manufacturing IXI Medan terhadap tingkat kompensasi dimana diketahui bahwa tingkat kompensasi tidak terlalu memuaskan. Dimana cukup banyak karyawan yang mulai mengeluh dengan pemberian kompensasi yang kurang transparan dan sering terlambat. Hal ini membuat karyawan menjadi merasa cenderung berprasangka buruk terhadap manajemen perusahaan. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan dan menunjukkan benar adanya masalah kompensasi yang terjadi pada karyawan , dimana hasil pra-survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	persen	jumlah	persen
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	9	45%	11	55%
2	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	7	35%	13	65%
3	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya	9	45%	11	55%
4	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	7	35%	13	65%
5	Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya	7	35%	13	65%

Survey diolah oleh peneliti

Dalam Identifikasi Masalah yang mendasari latar belakang tersebut , maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : 1. Kurangnya antusiasme karyawan PT. Manufacturing IXI Medan dalam bekerja. 2. Rendahnya tingkat employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan. 3. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan motivasi agar karyawan selalu merasa bahagia. 4. Ketidaksesuaian kompensasi yang didapat para karyawan atas hasil kerja yang dikerjakan. 5. Lingkungan kerja yang kurang menjamin rasa nyaman karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : 1 Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. manufacturing IXI Medan? 2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan? 3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan ? 4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : a. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan . b. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan. c. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan. d. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan .

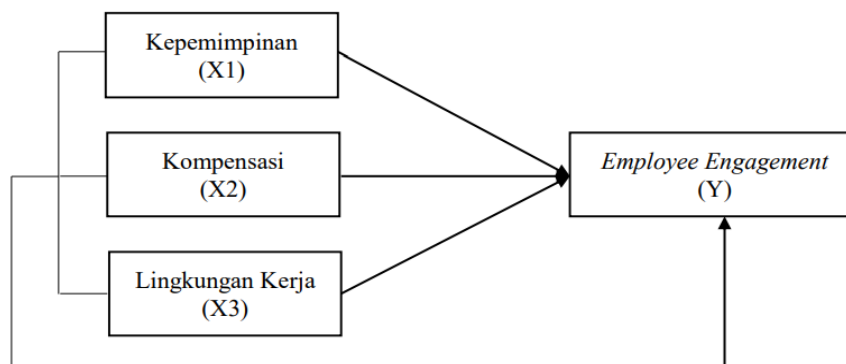
Employee engagement merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Engagement karyawan tumbuh karena adanya kecocokan antara karyawan dengan visi dan misi organisasi. Dibawah ini akan dijelaskan definis employee engagement menurut para ahli. Kahn dalam Decky (2018) mendefinisikan employee engagement sebagai “*being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles*”, atau karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka. Menurut Schaufeli & Bakker dalam Nurhawaena (2019), engagement adalah sebagai “*a positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorpotion*”, yang berarti keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absopsi. Susanto (2016) mendefinisikan employee engagement merupakan keadaan psikologi dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta. Sedangkan menurut Sridevi (2017) employee

engagement merupakan 20 bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaannya. Menurut Moretti dalam Susanto (2016) definisi yang umum dari employee engagement dipahami sebagai kondisi yang diinginkan dimana kondisi tersebut mencakup tujuan dari organisasi serta komitmen, keterlibatan, antusiasme, passion, fokus pada usaha dan energi. Dengan adanya pengaruh employee engagement terhadap kreativitas sumber daya manusia, maka perusahaan dapat meningkatkan kreativitas sumber daya manusianya melalui upaya peningkatan employee engagement. Putra (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hal senada juga diungkapkan McLeod dan Clarke (2016) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kreativitas sumber daya manusia. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa employee engagement adalah keadaan psikologi individu karyawan yang positif dimana karyawan merasa berkepentingan di dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi sehingga terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta.

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Menurut Kartono (2018) kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Menurut Sutarto (2017) kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther & Davis dalam Nurhawaena (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerjaan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Menurut Rivai dalam Antony (2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko dalam Antony (2019) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan nonfinansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Suwondo dan Sutanto (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Sariyathi (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.



Gambar Kerangka konseptual

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Sugiono (2017) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Menurut Manullang & Pakpahan (2018) “populasi adalah kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Manufacturing IXI Medan sebanyak 55 orang di bagian produksi barang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam bentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan dua cara yaitu sebagai berikut: a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert dan point. b. Wawancara dimana teknik pengamatan langsung dalam penelitian melalui pertanyaan-pertanyaan langsung kepada responden, wawancara merupakan alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi.

Teknik Analisa Data 1. Uji Kualitas Data Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sebagai berikut: a. Uji Validitas Data (Kelayakan) Menurut Sugiyono (2017:168) uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan instrumen tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. b. Uji Reliabilitas Data (Kehandalan) Menurut Sugiyono (2017:168) suatu data penelitian selain valid juga harus realibel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian realibilitas 64 dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu intrumen dikatakan realibel apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode cronbach's alpa lebih besar ( $>$ ) 0,60". 2. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan dari model regresi, apakah layak atau tidak. Dikatakan layak apabila asumsi memenuhi ketentuan-ketentuannya seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: a. Uji Normalitas Data Menurut Sugiyono (2017:169) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah "distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b. Uji Multikolinieritas Menurut Sugiyono (2017:169) multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen 65 dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi tidak adanya multikolinearitas. Untuk mengetahui ada

tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan : Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinearitas. Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas". c. Uji Heteroskedastisitas Menurut Sugiyono (2017:169) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas". 66 3. Uji Regresi Linier Berganda Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23,0 for windows agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (employee engagement), dengan persamaan":  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$

Uji Hipotesis terbagi menjadi a. Uji Simultan (Uji F) Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut : 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. 2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Manullang & Pakpahan (2018), kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  2)  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  b. Uji Parsial (Uji t) Menurut Sugiyono (2017) uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: 1)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel employee engagement (Y). 2)  $H_i : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel employee engagement (Y)".



Menurut Sugiyono (2017), kriteria pengambilan keputusannya: 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$  2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ . 5). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil". Dalam nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variasi amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi dapat dihitung dengan rumus:  $D = R^2 \times 100\%$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah  $r_{kritis} = 0,30$  (Sugiono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2017). Jadi kalau korelasi antar butir dengan dengan skor total lebih kecil ( $<$ ) dari 0,30 butir pernyataan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Item-Total Statistics, hasil pengolahan SPSS versi 23,0 dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan Y yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Uji validitas variable Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	35,95	8,423	,351	,780
ITEM_2	35,73	8,350	,451	,764
ITEM_3	35,75	7,860	,538	,751
ITEM_4	35,82	8,596	,381	,773
ITEM_5	35,75	7,934	,551	,749
ITEM_6	35,62	8,759	,361	,775
ITEM_7	35,67	8,187	,551	,751
ITEM_8	35,78	7,952	,549	,749
ITEM_9	35,69	8,255	,484	,759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

Uji validitas Kompensasi (X2)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	35,87	7,669	,497	,725
ITEM_2	36,04	7,962	,453	,733
ITEM_3	35,95	8,386	,354	,748
ITEM_4	35,78	7,877	,525	,721
ITEM_5	35,87	8,484	,404	,740
ITEM_6	35,78	8,285	,395	,742
ITEM_7	35,55	8,290	,493	,728
ITEM_8	35,73	8,017	,522	,722
ITEM_9	35,76	8,480	,309	,756

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

Uji validitas Lingkungan Kerja (X3)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	33,87	6,780	,536	,687
ITEM_2	34,05	6,978	,473	,699
ITEM_3	34,64	7,347	,313	,726
ITEM_4	34,24	6,888	,379	,717
ITEM_5	34,24	6,925	,368	,719
ITEM_6	34,64	7,347	,313	,726
ITEM_7	33,87	7,298	,424	,708
ITEM_8	34,07	7,032	,502	,695
ITEM_9	33,87	7,298	,424	,708

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

Uji validitas Employee Engagement

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	34,51	8,921	,537	,756
ITEM_2	34,67	8,595	,676	,736
ITEM_3	34,58	9,581	,422	,772
ITEM_4	34,73	9,498	,375	,780
ITEM_5	34,67	8,595	,676	,736
ITEM_6	34,95	9,682	,338	,785
ITEM_7	34,53	9,624	,433	,771
ITEM_8	34,53	9,587	,411	,774
ITEM_9	34,55	9,734	,402	,775

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

Uji realibilitas Kepemimpinan (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Uji realibilitas kompensasi (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Uji Realibilitas lingkungan kerja (X3)

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,733	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Uji realibilitas employee engagement (Y)

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,786	9

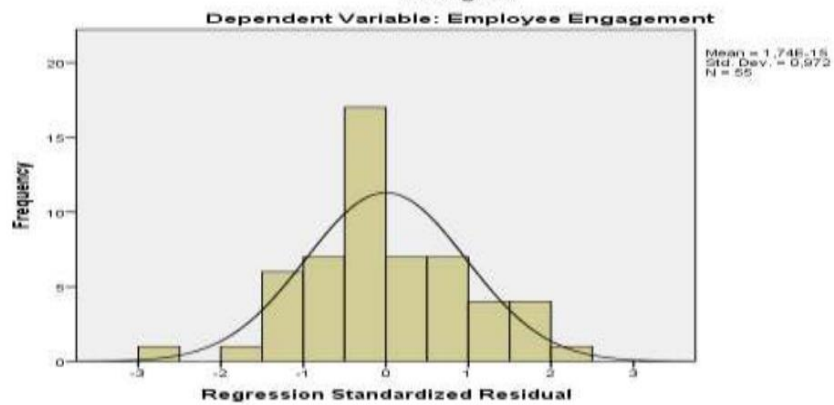
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

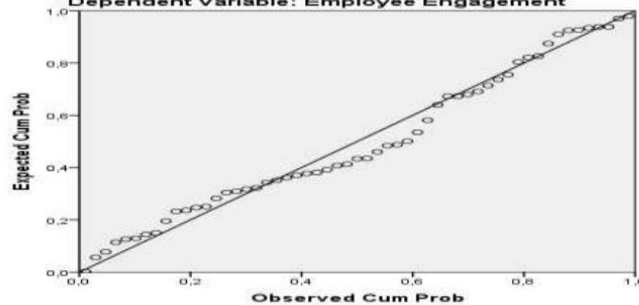
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90857540
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,062
Test Statistic		,099
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,200<sup>c,d</sup></b>

**Histogram**



Gambar grafik Histogram

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Employee Engagement



PP Plot Uji Normalitas data

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-3,429	4,184			-,820	,416		
Kepemimpinan	,289	,110	,272	2,642	,011		,585	1,710
Kompensasi	,387	,142	,362	2,727	,009		,354	2,826
Lingkungan Kerja	,394	,126	,343	3,136	,003		,519	1,925

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3,429	4,184			-,820	,416
Kepemimpinan	,289	,110	,272	2,642	,011	
Kompensasi	,387	,142	,362	2,727	,009	
Lingkungan Kerja	,394	,126	,343	3,136	,003	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Uji t employee engagement (Y)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,224	3	141,075	36,577	,000 <sup>b</sup>
	Residual	196,704	51	3,857		
	Total	619,927	54			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Uji ANOVA Employee Engagement (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,683	,664	1,964

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan,

Uji Koefisien Determinasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement di PT. Manufacturing IXI Medan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement di PT. Manufacturing IXI Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,642 > t_{tabel} 2,0075$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ .
- 2). Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement di PT. Manufacturing IXI Medan Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 2,0075$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ .
- 3). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement di PT. Manufacturing IXI Medan Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 3,136 > t_{tabel} 2,0075$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ .
- 4). Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement di PT. Manufacturing IXI Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} 36,577 > F_{tabel} 2,78$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$

Setelah menganalisis dan menghasilkan beberapa kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan di PT. Manufacturing IXI Medan, adapun hal-hal yang dapat disarankan penulis yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi PT. Manufacturing IXI Medan, yaitu :

- 1). Bagi perusahaan, agar manajemen terutama pimpinan PT. Manufacturing IXI Medan lebih peduli dengan para karyawan, selain itu pimpinan juga sebaiknya melibatkan para karyawan sebagai orang yang bekerja langsung di lapangan agar keputusannya menjadi lebih efektif. Contohnya membicarakan dan bersama-sama mencari solusi mengapa lead time service di monitor dan pengurusan billing di admin menjadi lebih panjang
- 2). Perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik di setiap bidangnya seperti pemberian insentif yang lebih daripada karyawan lainnya agar membuat karyawan lainnya semakin giat lagi dalam bekerja .
- 3). Perusahaan hendaknya perusahaan lebih baik lagi dalam memperhatikan lingkungan kerja terutama dalam sarana dan prasarana yang dapat membantu kemudahan dan kenyamanan dalam pekerjaan. Contohnya dengan mengurangi tingkat kebisingan akibat dari kendaraan yang melakukan service, karena mengganggu fokus kerja karyawan lainnya seperti ruang layanan keluhan pelanggan, dan ruangan yang melakukan validasi data pelanggan yang mengharuskan interaksi dengan pelanggan melalui telepon, dengan membuat ruangan yang

tertutup rapat atau bisa dengan memindahkan ke ruangan lainnya agar tidak dekat dengan ruang service kendaraan. 4). Perusahaan hendaknya lebih transparansi dan tepat waktu mengenai pemberian kompensasi kerja para karyawan, agar tidak ada rasa khawatir bagi karyawan dan karyawan pun dapat fokus dalam bekerja. 5). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan tidak hanya meneliti perusahaan PT. Manufacturing IXI Medan, tetapi juga jenis-jenis perusahaan lain yang sejenisnya.

## REFERENSI

### BUKU

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, M., Pakpahan, M. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Rusiadi., Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### JURNAL

- Antony. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Bisnis*. Batam: Universitas Internasional Batam. Asri, B.C. (2019).
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement di UD. Halim Plastik Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. Budiarto, Arif. (2019).
- Influence of Leadership to Employee Engagement And Its Impact to Actual Performance in Digital Era. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Bellville: University of The Western Cape. Handoyo, A.W et al. (2017).
- Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rezeki Dewata. *Jurnal Manajemen*. Surabaya: Universitas Kristen Petra. Hermawan, A.C. (2014).
- Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement Pada Karyawan Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Indriyani, Asri Utami. (2017).

Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement Through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya. Mohd, Idaya Husna et al. (2016). How Work Environment Affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Selangor: UiTM Puncak Alam Selangor. Murnianita., F.B. (2012).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) PUSDIKLAT. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Indonesia.